

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН»**

*На правах рукописи*

УДК 340+347.963:351.74 (575.3)

ББК 67+67.97 (2) 93:67.99 (2) 116.31 (2 тадж)

Ш – 25

**ШАРИФЗОДА МИРЗО САНГИМУРОД**

**ПРАВОВЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

**ДИССЕРТАЦИЯ**

на соискание ученой степени кандидата юридических наук  
по специальности 5.5.11. Судебная деятельность; прокурорская деятельность;  
правозащитная и правоохранительная деятельность

**НАУЧНЫЕ РУКОВОДИТЕЛИ:**

доктор юридических наук, доцент  
Можаева Ирина Павловна

доктор юридических наук, доцент  
Рахмаджонзода Рифат Рахмаджон

Душанбе – 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |         |
|--|---------|
| <b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....  | 3-18    |
| <b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН</b> ..   | 19-75   |
| 1.1. Генезис обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан .....   | 19-49   |
| 1.2. Понятие, сущность и принципы законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан .....  | 49-75   |
| <b>ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН И РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ДАННОМ ПРОЦЕССЕ</b> ..... | 76-135  |
| 2.1. Современное состояние правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан .....           | 76-105  |
| 2.2. Роль руководителя в обеспечении законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан .....   | 105-135 |
| <b>ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН</b> .....                         | 136-157 |
| <b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....  | 158-162 |
| <b>РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ</b> .....  | 163-168 |
| <b>СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (ИСТОЧНИКОВ)</b> .....  | 169-223 |
| <b>ПЕРЕЧЕНЬ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ</b> .....   | 224-226 |
| <b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....  | 227-245 |
| Приложение №1 .....  | 227-233 |
| Приложение №2 .....  | 234-235 |
| Приложение №3 .....  | 236-238 |
| Приложение №4 .....  | 239-245 |

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** В последние годы в Республике Таджикистан сформировалась тенденция активного развития политико-правовой и социально-экономической сфер, которая обуславливает необходимость обеспечения соответствующего уровня законности в государстве, что, в свою очередь, трансформируется на систему обеспечения законности и служебной дисциплины в правоохранительных органах.

Ключевым приоритетом в рамках стратегического курса развития МВД Республики Таджикистан (далее МВД РТ) является совершенствование кадрового состава. Именно этот фактор определяет необходимость последовательной модернизации министерства и его преобразования в эффективный инструмент реализации госполитики в сфере внутренних дел [21].

Концепция кадровой политики ОВД РТ на период до 2043 года (далее Концепция) [22] провозглашает, что реализация кадровой политики в системе МВД основывается на таких принципах как законность, демократизм, прозрачность, единство, беспартийность, светскости, научно методических и организационных подходов к реализации кадровой политики ОВД, инновационность, профессионализма, практической направленности, гуманизма и социально-правовой защиты.

Реформирование МВД Республики Таджикистан на сегодняшний день не достигло прогнозируемой стабилизации: основные задачи кадровой политики не решены в должной мере; система формирования кадрового состава находится на стадии становления; ситуация с соблюдением сотрудниками органов внутренних дел Республики Таджикистан законности и служебной дисциплины не улучшается; количество нарушений законности и служебной дисциплины достаточно высоко, а в отдельных местах вызывает опасение. Указанные обстоятельства подчеркивают необходимость анализа текущего состояния законности и дисциплины в ОВД РТ и важность научного подхода к формированию кадровой политики, направленной на системное

укрепление дисциплины в ведомстве.

Поэтому ключевая задача в работе с кадрами — создать эффективный механизм профилактики коррупции и правонарушений среди личного состава, что предполагает, во-первых, укрепление законности и дисциплины, во-вторых, системную работу по выявлению и устранению причин нарушений и сбоев в служебной деятельности.

Укрепление законности и служебной дисциплины определены в законах в качестве приоритетных направлений деятельности, в частности, в Законах «О милиции», «Об участии граждан в обеспечении общественного порядка», «Об административном надзоре в отношении лиц, освобожденных из исправительных учреждений» [4], [9], [10], а также в стратегических документах и ведомственных нормативных правовых актах МВД РТ [23].

В своих Посланиях Парламенту страны Президент Таджикистана требует укреплять уровень законности и служебной дисциплины в правоохранительных Республики Таджикистан. Не раз было подчеркнуто, что «для руководства правоохранительных органов и военных структур первостепенную важность имеет обеспечение соблюдения верховенства закона уставных норм и дисциплины» [50]. Аналогичные требования, касающиеся недопустимости должностных злоупотреблений и нарушений прав человека регулярно озвучивает руководство МВД РТ [409].

Сегодня правовое и организационное обеспечение законности и служебной дисциплины в ОВД РТ не вполне соответствует целям и задачам Концепции кадровой политики [22], что требует отдельного комплексного научно-квалификационного исследования.

Вышеописанная проблема приводит к тому, что в данной сфере наблюдаются устойчивые проблемы, обусловленные слабой разработкой теории, несовершенством правовых норм, дефицитом научно-методических материалов в вопросах обеспечения правопорядка и служебной дисциплины, также с недостаточным уровнем организации индивидуальной профилактической работы.

Ежегодно фиксируемое увеличение количества дисциплинарных проступков и преступлений должностных лиц, включая коррупционные проявления, указывает на неэффективность системы правового, патриотического и культурно-нравственного воспитания, а также на низкую результативность управленческой работы, осуществляемой руководящим составом ОВД РТ. Указанные негативные явления влияют на результаты оперативно-служебной деятельности, вызывая обоснованное недоверие со стороны граждан, что в конечном итоге может привести к подрыву авторитета ОВД Республики Таджикистана в глазах общественности.

Важно констатировать, что система теоретических, правовых организационных и научно-методических основ обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД РТ еще недостаточно выстроена. Сложившаяся негативная динамика сделала актуальным проведение исследования правовых и организационных основ, направленных на обеспечение законности и служебной дисциплины в ОВД РТ.

**Степень разработанности темы исследования.** Тема диссертационного исследования является комплексной и многоплановой. Научно-практическое и учебное исследование комплекса проблем, связанных с выбранным проблематикой, сочетается с разработкой отечественными авторами некоторых аспектов обеспечения законности и служебной дисциплины. В качестве таковых можно выделить докторские диссертационные исследования Н.Дж. Назарова [386, с.382] и Шарифзода Ф.Р. [402, с.556], кандидатские диссертационные исследования А.Р. Абдуллоева [348, с.27], А.Л. Абдуллоева [347, с.195], У.И. Абдуллоева [346, с.24], С.А. Давлатова [363, с.227], А.А. Кахарова [367, с.164], М.О. Кудратова [375, с.249], И.Т. Махмудова [280, с.250], М.М. Мирзорустамова [383, с.214], В.Г. Мелкумова [382, с.149], М.А. Нажбудинова [385, с.26], М.Р. Рустамзода [391, с.176], Х.С. Сангинова [393, с.194].

Отдельные аспекты, связанные с темой диссертационного исследования, были предметом ряда монографических исследований [128, с.104], [108, с.386],

[109, с.464], [125, с.260], [140, с.215], [111, с.183], [112, с.208], [214, с.248], [215, с.172], [129, с.224], [144, с.476], [ 53, с.250] учебных и иных изданий [182, с.48], [83, с.152], [126, с.396], [142, с.46], [202, с.208], [55, с.57], [54, с.160], [63, с.54] отечественных авторов, которые были подготовлены в различные периоды времени, начиная с советского, и заканчивая настоящим периодом таджикской государственности.

В настоящее время несмотря на имеющиеся труды известных отечественных и зарубежных ученых, приходится констатировать: отсутствие комплексного подхода в исследовании теоретико-методологических вопросов обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел; несформированность единого подхода к определению понятия, сущности законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан; отсутствие целостной системы обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан и ее правового регулирования; наличие не достаточно сформированного организационного-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан; и др.

**Связь диссертационного исследования с программами (проектами) и научными темами.** Представленное диссертационное исследование выполнено в контексте разработки научной темы кафедры теории управления правоохранительной деятельности факультета №1 Академии МВД Республики Таджикистан «Современное управление правоохранительной и правозащитной деятельностью (2021-2025 гг.)», и проработки соответствующих разделов научно-исследовательской темы «Теоретические и практические проблемы модернизации правозащитной и правоохранительной деятельности в Республике Таджикистан (2021-2025 гг.)», финансируемого из средств государственного бюджета.

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Цель диссертационного исследования** составляет научное обоснование теоретико-методологических основ, правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД РТ, выработке научных положений, практических рекомендаций и предложений по их совершенствованию.

Цели диссертационного исследования обусловили значимость решения следующих **задач**:

- на основе системно-исторического анализа провести периодизацию обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан;

- определение содержания категорий «законность» и «служебная дисциплина» в деятельности ОВД РТ и их сущностных характеристик;

- анализ актуального состояния правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ;

- выявить факторы и условия, влияющие на укрепление и соблюдение, законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ;

- научно обосновать идею о разработке Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан, которая может стать основой выработки правовых, организационных, научно-методологических, иных решений, направленных на эффективное обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ;

- выработать модель организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ;

- установить формы и методы воздействия на сотрудников милиции, направленные на обеспечение законности и служебной дисциплины в их деятельности;

- выработать теоретические положения и практические рекомендации по совершенствованию управленческой деятельности руководителей

подразделений органов внутренних дел Республики Таджикистан по обеспечению законности и служебной дисциплины среди личного состава.

**Объектом исследования** является совокупность общественных отношений в сфере правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан.

**Предметом исследования** выступают теоретические, правовые, организационные и научно-методические основы обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан, а также правотворческая и правоприменительная практика.

**Этап, место и период исследования.** Данное диссертационное исследование было начато в период обучения в очной адъюнктуре по кафедре психологии, педагогике и организации работы с кадрами Академии управления МВД Российской Федерации (2018-2021 гг.), и закончено в период соискательства на кафедре теории управления правоохранительной деятельности факультета № 1 Академии МВД Республики Таджикистан (с 2025 гг.).

Исторический аспект выбранной проблематики, который составляет исторический объем исследования разделен на 5 самостоятельных периода (1. Период «революционный» 1917-1928 гг.; 2. Период «постреволюционный» 1929-1962 гг.; 3. Период «советский» 1963-1990 гг.; 4. Период «постсоветский» 1991-2013 гг.; 5. Период реформирования МВД Республики Таджикистан с 2014 г. по настоящее время).

**Гипотезой диссертационного исследования** является предположение о том, что позитивное изменение текущего состояния законности и служебной дисциплины в ОВД РТ возможно посредством совершенствования правового регулирования, организационного и научно-методического обеспечения законности и служебной дисциплины, проведения индивидуальной профилактической работы, совершенствования форм и методов воспитания

личного состава, повышения ответственности сотрудников ОВД Республики Таджикистан.

**Методология и методы исследования.** В основу методологии диссертационного исследования положен диалектический метод как всеобщий метод познания и исследования социально-правовых явлений в их динамике, развитии и общенаучные методы познания.

В целях получения достоверных и полных результатов использовались также специальные методы, в частности: *статистический*, включающий сбор и анализ данных о состоянии законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан; *сравнительно-правовой*, позволяющий путем внутриотраслевого и межотраслевого сравнения в рамках правовых систем Республики Таджикистан и государств-участников Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), выявить и изучить проблемы правового регулирования обеспечения дисциплины и законности; *конкретно-социологический*, применяемый при анкетировании сотрудников и руководителей органов внутренних дел Республики Таджикистан; *структурно-исторический*, способствующий выявлению периодизации обеспечения дисциплины и законности в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан; *контент-анализ* эмпирического материала по проблемам законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел, *экспертных оценок*, и др.

**Нормативную основу исследования** составили: Конституция РТ, Указы Президента РТ, нормативные правовые акты РТ, административное, уголовное и трудовое законодательство РТ, а также нормативные правовые акты в области регулирования деятельности ОВД РТ.

Помимо отечественного законодательства нормативную базу настоящего составили нормативно-правовые акты государств-участников СНГ, в частности Российской Федерации, регулирующие сферу законности и служебной дисциплины в ОВД, а также правовые акты Таджикской ССР, СССР и иные документы.

**Теоретическую основу исследования** составляют научные положения теории социального и государственного управления, теории организации правоохранительной деятельности, организации прохождения службы в органах внутренних дел, нашедшие отражение в трудах ведущих ученых: Г.В. Атаманчука [65, с.398], В.Г. Афанасьева [66, с.104], И.С. Баженова [353, с.23], И.Л. Бачило [352, с.398], С.Е. Вицина [78, с.23], Б.Я. Гаврилова [82, с.337], Д.М. Гвишиани [85, с.331], В.Д. Граждана [87, с.468], Г.Г. Зуйкова [91, с.189], А.П. Ипакяна [94, с.31], С.А. Капитанова [95, с.314], В.А. Козбаненко [106, с.55], М.П. Киреева [110, с.150], Е.В. Киричека [370, с.51], Л.М. Колодкина [102, с.95], А.П. Коренева [105, с.124], А.И. Кравченко [376, с.270], А.Е. Лунева [118, с.596], В.Д. Малкова [123, с.544], А.Ф. Майдыкова [127, с.164], А.А. Модогоева [131, с.86], Ю.И. Тихомирова [197, с.89], Г.А. Туманова [397, с.31], Р.С. Хакимова [203, с.190], В.Е. Чиркина [208, с.294], В.М. Шамарова [212, с.218], Е.Ф. Яськова [223, с.271] и других.

**К эмпирической базе исследования** относятся:

- статистические данные Главного информационно-аналитического центра МВД (далее – ГИАЦ) Республики Таджикистан за 2014-2024 гг.;
- информационно-справочные материалы Управления кадров и работы с личным составом (далее – УК и РЛС) МВД Республики Таджикистан о состоянии работы с кадрами в органах внутренних дел за 2014-2024 гг.;
- материалы служебных проверок Управления кадров и работы с личным составом и других управлений МВД Республики Таджикистан о фактах нарушения законности и служебной дисциплины среди личного состава;
- обзоры о нарушениях законности и служебной дисциплины (архивные материалы УК и РЛС);
- информационно-аналитические обзоры, директивы, решения коллегий, протоколы оперативных совещаний МВД Республики Таджикистан в сфере обеспечения законности и служебной дисциплины;

– отечественные и зарубежные научные и учебные издания, материалы периодической печати;

– результаты социологического исследования, проведенного соискателем в период 2020-2024 гг., в котором в качестве респондентов выступили руководители органов внутренних дел Республики Таджикистан, их заместители, сотрудники из числа среднего и старшего начальствующего состава управлений аппарата МВД Республики Таджикистан и по г. Душанбе, Горно-Бадахшанской АО, Согдийской и Хатлонской областям и Раштской группе районов и районам республиканского подчинения.

**Научная новизна исследования** заключается в том, что комплексно и системно исследованы вопросы, связанные с организационно-правовым механизмом обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД РТ, что позволило выявить тенденции их обеспечения, соблюдения и укрепления. Кроме того, новизна исследования выражается в авторской интерпретации существующей законодательной базы Республики Таджикистан регламентирующей сферу обеспечения законности и служебной дисциплины, разработке рекомендаций и предложений по совершенствованию укрепления, соблюдения и обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД РТ.

**Научная новизна исследования, в частности,** проявляется в следующем:

– периодизации обеспечения дисциплины и законности в деятельности ОВД РТ;

– уточнены понятия и сущность категорий «законность» и «служебная дисциплина» в деятельности ОВД РТ;

– Исследовано современное состояние правового и организационного обеспечения законности и дисциплины в ОВД Республики Таджикистан; предложены меры по их совершенствованию;

– изучены факторы и условия, влияющие на соблюдение, укрепление и законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ;

– представлена «Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан»;

– разработан модель организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ, к рамкам которой:

1) определены формы и методы воздействия на сотрудников милиции, направленные на обеспечение законности и служебной дисциплины в их деятельности;

2) сформированы положения и рекомендации по совершенствованию управленческой деятельности руководителей подразделений ОВД РТ по данному направлению.

#### **Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Проект Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины ОВД РТ (далее – Концепция), как основы для выработки организационно-правовых, методологических и иных решений, с целью действенного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ. В проекте Концепции представлены: пояснение; общие положения, включающие понятие, цели, задачи и принципы обеспечения служебной дисциплины и законности; модель организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины; система правовых и организационных мер по совершенствованию обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ.

В данной Концепции немаловажным подтекстом является авторская позиция в отношении терминологической определенности, связанной с потребностями в унифицированном понимании правового регулирования и организационных основ обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан. Особое место занимает уточненный категориально-понятийный аппарат, включающий такие дефиниции, как: «законность», «служебная дисциплина», «обеспечение законности и служебной дисциплины» в деятельности ОВД РТ.

2. Авторская периодизация законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан. С учетом изученных позиций исследователей, а также на основе историко-правового анализа кадрового обеспечения изучены этапы становления и развития правового регулирования и организации деятельности по обеспечению законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан, позволившие проследить становление требований к обеспечению законности и служебной дисциплины, основные тенденции, связанные с повышением эффективности данного направления кадрового обеспечения.

Уточнены, познаны и выделены соискателем периоды, характеризующиеся наиболее значимыми тенденциями в становлении и развитии данной сферы: первый период «революционный» 1917-1928 гг.; второй период «постреволюционный» 1929-1962 гг.; третий период «советский» 1963-1990 гг.; четвертый период «постсоветский» 1991-2013 гг.; пятый период реформирования Министерства внутренних дел Республики Таджикистан с 2014 г. по настоящее время.

3. Уточненная автором роль современного руководителя по обеспечению законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан, заключающаяся в определении, достижении и контроле эффективности организационно-правового механизма, внедрению в деятельность сотрудников подразделений ОВД Республики Таджикистан научно-методических положений и рекомендаций по обеспечению законности и служебной дисциплины.

При обеспечении законности и служебной дисциплины особое значение придается сфере правового регулирования обязанностей и прав должностных лиц ОВД Республики Таджикистан, а также контролю за исполнением поставленных задач. При обеспечении законности происходит ее укрепление посредством управленческого профилактического воздействия со стороны руководителя на причины и условия, которые поспособствовали совершению

нарушений сотрудником.

4. Вывод соискателя о том, что руководители подразделений ОВД РТ воздействуют на состояние законности и дисциплины через реализацию своей персональной дисциплинарной правосубъектности, которая проявляется в правовом регулировании и контроле за соблюдением служебной дисциплины подчинёнными.

Под правовыми составляющими служебной дисциплины сотрудников ОВД Республики Таджикистан понимаются персональные и деловые качества, приобретенные профессиональные навыки отдельного сотрудника ОВД Республики Таджикистан. На основе изучения таких качеств, руководители органов должны проводить коллективную и индивидуальную профилактическую и организационно-воспитательную работу с личным составом, уделять активное внимание формированию действенной морально-психологической обстановки в своем подразделении. Таким образом, были разработаны предложения, направленные на повышение эффективности профилактической и организационно-воспитательной работы, осуществляемой руководителями территориальных подразделений ОВД, их заместителей по работе с личным составом, сотрудников кадровых служб.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что его результаты дополняют и уточняют научные знания в области теории организации правоохранительной деятельности, расширяют представления о сущности кадрового обеспечения государственной службы, в том числе в области правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Материалы исследования могут быть использованы при подготовке научных и учебных изданий, а также включены в содержание учебных дисциплин: «Государственное управление Республики Таджикистан», «Формирование кадровой политики МВД Республики Таджикистан»,

«Государственная служба в ОВД», «Основы управления персоналом» и др. в образовательных учреждениях МВД Республики Таджикистан.

Разработанные в диссертации предложения и рекомендации могут быть использованы: при совершенствовании кадрового обеспечения в МВД Республики Таджикистан, в образовательной, профессиональной и служебной подготовке руководящего состава ОВД Республики Таджикистан.

Помимо этого, теоретическая значимость определяется выводами и обобщениями, относящимися к существующему в органах внутренних дел Республики Таджикистан состоянию дисциплины и законности, они расширяют и дополняют знания в сфере управления персоналом органов внутренних дел, а также позволяют эффективно использовать их в образовательном процессе, профессиональной служебной подготовке руководителей органов внутренних дел и сотрудников специализированных субъектов внутриорганизационной превентивной деятельности – подразделений внутренней безопасности и инспекций по личному составу.

**Практическая значимость исследования** заключается в разработке положений и рекомендаций по совершенствованию правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины среди личного состава ОВД Республики Таджикистан, организационно-управленческих основ профессионального нравственно-правового воспитания, предупреждения нарушений законности и служебной дисциплины, совершенствования управленческой деятельности руководителей ОВД Республики Таджикистан по обеспечению законности и служебной дисциплины среди личного состава. Предложения и выводы, сделанные в исследовании, призваны способствовать законотворческому процессу, правоприменительной деятельности и совершенствованию укрепления, соблюдения и обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан, ее правовому, организационному и научно-методическому обеспечению.

Результаты исследования могут быть использованы при проведении занятий по профессиональной служебной подготовке личного состава ОВД, а также в деятельности кадровых служб при обучении руководителей ОВД Республики Таджикистан, их заместителей по работе с личным составом.

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.**

Предмет и содержание исследования соответствует паспорту специальности: 5.5.11. Судебная деятельность; прокурорская деятельность; правозащитная и правоохранительная деятельность, утвержденному Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан.

**Личный вклад соискателя учёной степени.** Авторский вклад в разработку выбранной проблематики сочетается с новизной диссертационного исследования, которое выражается в авторской интерпретации и переосмыслении существующей законодательной базы Республики Таджикистан в области обеспечения законности и служебной дисциплины, разработке на ее основе научно-практических рекомендаций и предложений, направленных на модернизацию организационно-правового механизма укрепления, соблюдения и обеспечения законности и служебной дисциплины в структурных подразделениях МВД Республики Таджикистан.

**Обоснованность и достоверность диссертации** состоит в репрезентативности применения эмпирических данных и использовании системного подхода к изучению укрепления, соблюдения и обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан. Достоверность сделанных выводов и результатов исследования определяется совокупностью положений и рекомендаций, которые внедрены и апробированы в практической деятельности и образовательном процессе.

**Апробация и использование результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертационного исследования отражены в 14 публикациях автора, в том числе в 6 научных статьях, опубликованных в научных журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте

Республики Таджикистан и Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук.

Научные результаты исследования представлялись для обсуждения на заседаниях кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, а также кафедры теории управления правоохранительной деятельностью факультета № 1 Академии МВД Республики Таджикистан, апробированы на научно-практических конференциях:

- XX Международной научно-практической конференции «Экстремальные ситуации, конфликты, социальное согласие» (Академия управления МВД России, 22 ноября 2018 г.);

- Летней школе молодых ученых – 2019 «Диссертационное исследование: технология подготовки» (Академия управления МВД России, 29 мая-1 июня 2019 г.);

- XXI Международной научно-практической конференции «Экстремальные ситуации, конфликты, социальное согласие» (Академия управления МВД России, 17 октября 2019 г.);

- Центральноазиатская региональная конференция «Взаимодействие милиции с общественностью в странах Центральной Азии. Теория и практика» (Республика Таджикистан, Душанбе 12-13 декабря 2019 г.);

- XXI Международной научно-практической конференции «Экстремальные ситуации, конфликты, социальное согласие» (г. Москва, Академия управления МВД России, 17 октября 2019 г.);

- Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы международного сотрудничества в борьбе с преступностью» (г. Москва, Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 25 февраля 2022 г.);

- Международном форуме «Цифровая трансформация системы МВД России» (г. Москва, Академия управления МВД России, 20 октября 2022 г.);

- Международных научно-практических конференциях «Современные проблемы уголовного процесса: пути решения (г. Уфа, Уфимский юридический институт МВД России, 4-5 апреля 2024 г. и 3-4 апреля 2025 г.).

Результаты диссертационного исследования внедрены в практическую деятельность Комитета по правопорядку, обороны и безопасности Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан, Управления внутренней безопасности МВД Республики Таджикистан, Управления кадров и работы с личным составом МВД Республики Таджикистан, в образовательный процесс Академии МВД Республики Таджикистан, Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан, Российско-Таджикского (славянского) университета, что подтверждается соответствующими актами.

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трёх глав (одна глава без деления на параграфы), объединяющих четыре параграфа, заключения, практических рекомендаций, списка использованной литературы, списка опубликованных трудов соискателя и соответствующих приложений. Структура и объем исследования соответствуют предмету и задачам диссертации, а также требованиям, установленным в нормативных правовых актах Высшей аттестационной комиссии при Президенте Республики Таджикистан.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

## **1.1. Генезис обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан**

Органы внутренних дел Республики Таджикистан с момента своего формирования служили надежным щитом и стражей в установлении общественного порядка. На протяжении всего своего исторического становления и развития национальные органы внутренних дел вносили весомый вклад в деле надежной защиты законных интересов и прав народа и страны [386, с.382], [140, с.215], [173, с.704].

Становление национального государства Республики Таджикистан и других государств-участников Содружества Независимых Государств, появившихся на постсоветском пространстве, проходило поэтапно на основе имеющегося исторического наследия, а также интеграции в различных сферах [257, с.7].

Исторический путь ОВД Республики Таджикистан в современных условиях развития страны – это мощный ресурс, обладающий воспитательным эффектом, так как на протяжении десятилетий происходило формирование служебных и боевых традиций. Это и преданность гражданскому и служебному долгу, и самоотверженность, и мужество, верность присяге и своему народу.

В настоящий момент, актуальность исследования генезиса обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Таджикистана особо возрастает, так как оно имеет значимый стратегический, политический и нравственный характер. Нравственный характер познания генезиса обеспечения законности и служебной дисциплины выражается, прежде всего, в воспитании новых поколений и передачи положительного опыта

государственной службы России и Таджикистана [339, с.105-111], [338, с.219-225].

На сложившихся традициях следует воспитывать современное поколение сотрудников органов внутренних дел, возрождать национальное самосознание и национальную гордость. Как справедливо отметил Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон, «только через познание исторического прошлого, через национальное самосознание можно определить будущее новых поколений» [173, с.704].

Помимо этого, исторический опыт необходим в целях изучения формирования и развития МВД Республики Таджикистан, для дальнейшего совершенствования современной системы кадрового обеспечения, а также соблюдения законности и служебной дисциплины. Данное познание не будет отвечать принципам всесторонности и объективности без обращения к исследованиям системы кадрового обеспечения и в целом кадровой политики в различные периоды становления российской государственности [139, с.167], [234, с.50-54], [235, с.15-21], [245, с.46-50], [255, с.150-156], [279, с.195], [153, с.80], [69, с.184], а также становления национального государства Таджикистан.

Теоретико-правовые и историко-правовые аспекты развития правоохранительных органов, а также органов внутренних дел Таджикистана представлены в работах А.Р. Абдуллоева [225, с.174-179], А.А. Кахарова [367, с.164], М.О. Кудратова [375, с.208], Н.Дж. Назарова [386, с.382], Н.С. Нижника [144, 344-347], А.Ш. Розикзода [177, с.49-60], и Ф.Р. Шарифзоды [402, с.556], других ученых. Отдавая должное научным работам указанных авторов, необходимо отметить, что «вопросы соблюдения и укрепления законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан до сих пор не исследованы в полной мере» [337, с.163-168].

Анализ научных и учебных изданий, нормативных правовых актов и других первоисточников дореволюционного и советского периодов позволяет увидеть наличие системных негативных факторов, такие как: большой процент

сословности и протекционизма в полиции; пробелы в правовом регулировании формирования и организации деятельности полицейских органов; отсутствие прозрачности в формировании кадров; «нарушения законности, служебной дисциплины; противоречия между декларируемыми требованиями к полицейским кадрам и требованиям, установленным нормативными правовыми актами, организации деятельности полицейских органов со сложившейся практикой» [386, с.45], [374, с.63-64].

Познание процессов обеспечения законности и служебной дисциплины, поиск и выработка подходов к ранней диагностике и профилактики нарушений законности и служебной дисциплины, к минимизации и устранению последствий данных нарушений, отражающих новые организационно-управленческие модели прохождения правоохранительной службы возможны на основе изучения истории развития органов внутренних дел Таджикистана [305, с.43-51], [337, с.163-168].

В этой связи справедливо высказывание А.Ф. Ефремова, обратившего внимание на то, что законность «в условиях определенного исторического периода, определенного государства, его политического режима и т.п. наполняется конкретным содержанием» [394, с.14]. Представляется, что указанное содержание возможно познать путем исследования основных предпосылок, вычлняя их многообразия исторических явлений и фактов.

Требования неукоснительного соблюдения законов как основы государственности были сформулированы еще в древности в источниках законодательства [317, с.10]. Обращаясь к сравнительным исследованиям советского и постсоветского периодов, следует отметить работу А.А. Солукова, выделившего четыре периода развития института законности: «1) «революционная законность» (1917-1921 гг.); 2) «законность в условиях НЭПа» (1921-1928 гг.); 3) «законность в сталинский период» (начало 30-х гг. – середина 50-х гг.); 4) «законность в послесталинский период» (середина 50-х – начало 90-х гг.)» [394, с.18].

Изучение системы правового регулирования вопросов подбора и подготовки кадров, прохождения службы в ОВД Республики Таджикистан, проведенное М.О. Кудратовым [112, с.28-31], позволило ученому выделить периоды исторического развития милиции Таджикистана, которые неразрывно связаны с формированием национальной государственности и развитием института законности.

Принимая во внимания наличие ряда авторских периодизаций, в основу которых заложены: развитие института законности, становление национальной государственности, обеспечение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел и др., следует подчеркнуть отсутствие исторических этапов, характеризующих современный период, обусловленный реформами милиции Республики Таджикистан.

В этой связи, с учетом изученных позиций исследователей, а также на основе проведенного исторического анализа правового регулирования и организации деятельности по обеспечению законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан, соискателем выделены периоды становления и развития данной области.

**Первый период «революционный» 1917-1928 гг.** Переворот государственных устоев и жизнедеятельности общества как результат революции 1917 г., повлек за собой значительные структурные изменения в формировании и организации деятельности полиции, которая была упразднена и замененной народной милицией.

28 октября (10 ноября) 1917 г. было утверждено «Постановление «О рабочей милиции», и Инструкция «Об организации Советской рабоче-крестьянской милиции», утвержденной решением Народного комиссариата внутренних дел (далее – НКВД, наркомат) и Народного комиссариата юстиции РСФСР» [11].

Инструкция заложила основы структуры и функционирования советской милиции как штатного государственного органа по охране правопорядка. В ней регулировалось формирование кадровой системы, охватывающей все

уровни — от общего отдела глав милиции до канцелярий и столов личного состава в губернских и уездных учреждениях [279, с.150-156].

После Февральской революции, Туркестанское генерал-губернаторство было ликвидировано. Взамен был создан Туркестанский комитет Временного правительства по управлению Туркестанским краем. Председателю Туркестанского комитета Временного правительства по управлению Туркестанским краем фактически были предоставлены права Туркестанского генерал-губернатора. Несмотря на отдельные перемены в системе государственного управления и охраны правопорядка (полиция была переименована в народную милицию), структура и функционирование правоохранительной системы Туркестана до установления советской власти существенных изменений не претерпели [144, с.133-134]. В данный период в сфере обеспечения законности, служебной дисциплины и дисциплинарной ответственности были приняты следующие дисциплинарные уставы: рабоче-крестьянской Красной Армии (30 января 1919 г.); для служащих советской рабоче-крестьянской милиции (22 августа 1919 г.).

«Основой для функционирования милиции Туркестанской АССР с 1920 года служило положение «О Советской рабоче-крестьянской милиции», принятое её СНК. В результате, в системе НКВД республики к концу того же года было сформировано 34 городских, 26 уездных и 92 районных милицейских отдела» [89, с.42-46].

Особый интерес представляет принятые в 1919 г. и в 1926 г. вышеуказанные уставы. Дисциплинарный устав 1926 г. о рабоче-крестьянской милиции и Положение СНК СССР «Общее положение о службе в рабоче-крестьянской милиции», являвшиеся обязательным для всех республиканских милицейских органов до 1962 года, регламентировали права и обязанности сотрудников, а также вводили строгую дисциплину, направленную на усиление их ответственности [138, с.336], [152, с.203].

Руководство Таджикской АССР основываясь на единых нормативных правовых актах союзных республик, в этот период также предприняло меры к

формированию нормативной правовой базы для построения и функционирования таджикской милиции.

Постановление руководства республики «О НКВД Таджикской АССР» от 14 августа 1926 г. и последующие нормативные правовые акты отражали вопросы укрепления и соблюдения законности и служебной дисциплины.

Особое внимание уделялось нормативному регулированию обеспечения законности и служебной дисциплины. Как свидетельствуют материалы Центрального государственного архива Таджикской ССР: «Каждый милиционер во время несения службы, под страхом суровой ответственности перед законом, обязан выполнить обязательство, данное им при поступлении на службу; беспрекословно исполнять все приказы и распоряжения своих начальников, соблюдать строгую дисциплину и порядок; неуклонно следить за исполнением гражданами декретов, постановлений и распоряжений Советской власти; быть честным, трезвым, исполнительным и вежливым со всеми, и в особенности с городской и деревенской беднотой; защищать республику всеми силами и средствами от империалистов, басмачей и других врагов» [90, с.318].

Предупреждение злоупотребления служебным положением упоминался в числе первоочередных мер: «...служебное положение милиционера не дает ему никаких преимуществ перед другими гражданами во внеслужебное время» [с.15-26]. В данный период в каждом районном отделе милиции создавалась аттестационная комиссия, которая учитывала требования соблюдения законности и служебной дисциплины сотрудниками милиции и давала рекомендации для их продвижения на руководящие должности [390, с.342].

Принципы деятельности милиции Таджикской АССР определялись в постановлении ЦИК и СНК Таджикистана от 3 ноября 1928 г. о введении в действие «Дисциплинарного Устава рабоче-крестьянской милиции, уголовного розыска и мест заключения Таджикской АССР» [47]. Устав регламентировал организацию прохождения госслужбы сотрудников ОВД

Таджикской АССР [90, с.318]. Деятельность милиции регламентировалась постановлениями и законами, принимаемыми местными органами власти.

НКВД Таджикской ССР в своей работе руководствовался декретами и законодательными актами РСФСР и республики, регулирующими деятельность органов милиции.

В рассматриваемый исторический период органы милиции республики де факто являлись ключевым инструментом осуществления госвласти на местах. Их полномочия выходили далеко за рамки простого поддержания законности, включая в себя активное содействие практическому воплощению законов в жизнь. Важнейшей стороной их деятельности была направлена на защиту провозглашенных прав граждан, включая неприкосновенность личности и собственности. Помимо этого, на милицию возлагался обширный комплекс административных и организационных задач. Одновременно сотрудники милиции действовали в условиях силового противостояния, принимая непосредственное участие в ликвидации басмачества и нейтрализации уголовной преступности, что представляло собой одну из наиболее сложных и опасных граней их служебной деятельности, проявляя при этом стойкость, мужество и героизм [91, с.244].

### **Второй период «постреволюционный» 1929-1962 гг.**

Конституция Таджикской АССР 1929 г. установила, что «никакие органы, кроме Всетаджикского съезда Советов, Центрального Исполнительного Комитета Советов Таджикской АССР, его Президиума и Совета Народных Комиссаров ТАССР, не имеют права издавать законодательные акты общегосударственного значения на территории Таджикской Автономной Советской Социалистической Республики» [2, с.263-287]. Статус полноправной союзной республики, Таджикская АССР получила 15-19 октября 1929 г. на Всетаджикском съезде Советов. 5 декабря 1929 г. Таджикской АССР была преобразована в Таджикскую Советскую Социалистическую Республику (далее – Таджикская ССР).

Образование Таджикской ССР способствовало существенным изменениям в деятельности органов внутренних дел. К этому времени ОВД были сформированы окончательно с единой республиканской структурой органов правопорядка. В этот период таджикское общество трансформировалось с учетом сложившейся социалистической государственно-правовой системы, новых устоев социально-экономического развития [168, с.256]. Идея законности постепенно входила в складывающиеся общественные отношения через приобщение к понятию законности и соблюдение законодательных актов.

На этом этапе развития органы внутренних дел стали надежной опорой советской власти в процессе осуществления реконструкции народного хозяйства Таджикской ССР. В конце 20-х гг. XX в. таджикская милиция осуществляла активную борьбу с правонарушениями и преступлениями (спекуляцией, хищениями и растратами, бандитизмом, детской беспризорностью, и др.), осуществляла охрану общественного порядка.

В период закрепления Советской власти на территории всей республики происходит процесс совершенствования правового регулирования и организации органов правопорядка. Следует подчеркнуть, что система правового регулирования нового государства Таджикская ССР, система законности развивались на основе научных концепций Советского Союза [391, с.26].

В данный период с 11 мая 1930 г. начала функционировать Управление кадров НКВД РСФСР, осуществляющее кадровое обеспечение деятельности милиции, уголовного розыска и пенитенциарной системы [279, с.150-156].

На основании Постановления ЦИК и СНК СССР, принятого 15 декабря 1930 года, на территории союзных республик произошла реорганизация: вместо существовавших народных комиссариатов были созданы Управления милиции и уголовного розыска. Данные управленческие структуры находились в непосредственном подчинении СНК соответствующих республик. Что касается общего стратегического руководства деятельностью

милиции и уголовного розыска в масштабе всего Советского Союза, то эти функции были возложены на Объединенное государственное политическое управление (ОГПУ), а на республиканском уровне — на Государственные политические управления (ГПУ).

Положение «О рабоче-крестьянской милиции», утвержденное СНК СССР 25 мая 1931 г., ввело единые правовые нормы для милиции всех союзных республик. Данный общесоюзный акт, сохранявший силу до 1962 года, зафиксировал перечень прав и обязанностей сотрудников милиции на всей территории СССР [128, с.93], а также организованы общая и ведомственная милиция. При этом правоустанавливающим документом являлись уставы, положения и инструкции о милиции. В соответствии с Положением 1931 г., осуществлялось на средства предприятий и организаций, объекты которых она охраняла содержание ведомственной милиции [128, с.22].

Немного позже в совместном заседании 27 декабря 1932 г. ЦИК и СНК СССР приняли Постановление, которым управление милицией было возложено на ОГПУ СССР и его местные органы, в этой связи Совнаркомы союзных и автономных республик более не управляли милицией. Вместе с тем Инспекции ОГПУ по милиции также были расформированы.

Следует отметить, что в 1932 г. в г. Душанбе впервые был проведен республиканский Съезд начальников ОВД, совместно с участием представителей милиции из других союзных республик среднеазиатского региона. В повестку Съезда выносились вопросы, связанные с борьбой с преступностью и басмачеством. Итогом Съезда стала разработка координационного плана деятельности органов милиции среднеазиатских республик по ликвидации проявлений басмачества и их банд, а также бандитских шаек, как в Таджикистане, так и во всем среднеазиатском пространстве.

Сложная оперативная обстановка ставили дополнительные задачи и требования сотрудникам милиции по выполнению непосредственных

обязанностей и усовершенствованию знаний и навыков. Специально для этих целей НКВД республики сформировал специальную школу для обучения начальствующего состава милиции. Данное специальное образовательное учреждение было первой учебной базой при подготовке и переподготовки руководящего состава для нужд сформированных органов милиции Таджикской ССР [386, с.382].

Задачи по укреплению государственного аппарата способствовали образованию 10 июля 1934 г. общесоюзного Народного комиссариата внутренних дел (далее – НКВД СССР, наркомат) с включением в его состав ОГПУ [11]. На НКВД СССР возлагались следующие функции: обеспечение революционного порядка и государственной безопасности; охрана общественной (социалистической) собственности; запись актов гражданского состояния (запись рождений, смертей, бракосочетаний и разводов); пограничная охрана.

Образование НКВД СССР повлекло создание ГУРКМ НКВД СССР с объединением милиции и уголовный розыска в единую общесоюзную централизованную систему. В дальнейшем данная практика не раз доказывала свою эффективность. Позднее в 1937 г. приказом НКВД СССР № 545 был введен в действие Временный Устав службы ведомственной милиции. Устав доказал свою высокую эффективность на практике и оказал положительное влияние на формирование структуры и порядка работы этого подразделения. Народные комиссариаты внутренних дел имелись в союзных республиках.

Обеспечение законопослушной жизнедеятельности, непрерывное укрепление, стимулирование неукоснительного соблюдения законности и служебной дисциплины эффективно влияли на борьбу с преступностью и охрану общественного порядка в Таджикистане. В рассматриваемый период ключевой задачей являлось укрепление правопорядка и служебной дисциплины, что заключалось в следующем [191, с.176]

– во-первых, обеспечение законности и дисциплины в рядах ОВД реализовывалось с одной стороны через прямое применение мер

административного и дисциплинарного воздействия, с другой – путем систематической воспитательной работы, проводимая партийным, комсомольским и профсоюзными организациями;

– во-вторых, соблюдение законности, уважение прав граждан в основном осуществлялось в соответствии с сознательной законопослушной жизнедеятельностью и правоприменением.

В данный период остро стоял вопрос обеспечения органов внутренних дел Таджикистана профессиональным кадровым составом. Поэтому работа с личным составом состояла в том, чтобы «на основе усиления организаторской и политико-воспитательной работы с кадрами, повышения персональной ответственности руководящего, оперативно-начальствующего и рядового состава за порученное дело, дальнейшего укрепления связи и взаимодействия с трудовыми коллективами, организациями трудящихся добиться коренного улучшения оперативно-служебной деятельности. Они должны были обеспечить надежную охрану общественного порядка и соблюдение законности, поднять эффективность и культуру работы всех звеньев и сотрудников органов внутренних дел до уровня требований правительства» [143, с.5]. Данная политика заключалась в обучении, воспитании и расстановке кадров и всегда находилась под пристальным вниманием советских партийных органов.

Рассматриваемый период характеризуется тем, что в 1935-1936 гг. были осуществлены аттестация начальствующего состава ОВД и установлены специальные звания, которые присваивались прошедшим аттестацию на основании специальной подготовкой, квалификацией, срока службы. Все эти мероприятия указывали на тот факт, что на органы милиции Таджикистана, были возложено выполнение сложных задач в сфере обеспечения общественного и правового порядка в республике.

**Третий период «советский» 1963-1990 гг.** Деятельность милиции в этот исторический период была направлена на выполнение задач, связанных с предупреждением различных правонарушений, обеспечением правопорядка в

республике, защитой законных интересов государства, общества и граждан от преступных посягательств. При этом данные задачи могли быть решены только путем строжайшего соблюдения, укрепления законности и служебной дисциплины.

Обеспечение законности в деятельности органов милиции основывалось на двух методах. *Первый метод* обеспечения законности заключал в себе комплекс мер государственного принуждения, воспитательных мер. *Второй* заключал в себе обеспечение сознательной законопослушной жизнедеятельности, уважение закона и прав граждан [341, с.8-11], [229, с.4-6], [244, с.30-36], [263, с.53-60], [400, с.213].

Данный исторический этап в развитии органов милиции Республики Таджикистан характеризуется определением главной задачи – повышение личной ответственности начальствующего и личного состава за результаты. Проблему удалось решить путем налаживания тесной работы с трудовыми коллективами. Это позволило вывести на новый уровень организацию и идейно-политическое воспитание кадров, что и стало залогом успеха. Взаимодействие с организациями трудящихся, доверие граждан позволяло добиваться эффективных результатов в осуществлении оперативно-служебной деятельности. Комплекс реализованных мер способствовал надежной охране порядка, обеспечивал профилактику нарушений законности, повышал профессиональную культуру сотрудников милиции [143, с.5].

Результативность службы обеспечивало реализация управленческих функций, таких как планирование, анализ и контроль качества исполнительской дисциплины. Выполнение требований приказов МВД СССР и Таджикской ССР, УВД обл-гор-райисполкомов всегда находилось в центре внимания руководства.

На территории Таджикской ССР так и на всем пространстве СССР активно проводились различные мероприятия по укреплению правопорядка и законности. Итогом чего стало резкое снижение преступности, особенно среди несовершеннолетних. Это стало возможным благодаря сотрудничеству

органов милиции и иными госорганами и общественных объединений. Помимо этого, одновременно совершенствовалась и деятельность органов милиции, важной деятельностью которых стала профилактика. Особое внимание при организации деятельности уделялось обеспечению, профилактике, контролю за соблюдением законности и правопорядка, укреплению дисциплины.

Необходимо отметить, что количество дисциплинарных проступков и нарушений законности к середине 70-х г. XX в. заметно снизилось. Однако в различных подразделениях милиции республики все же встречались случаи грубости, аморальности, нарушения уставных норм и положений, а также превышение власти. Пробелы возникали и в политико-воспитательной деятельности. Некоторые руководители подразделений милиции должным образом не реагировали на нарушения служебной дисциплины, а также недостаточно разбирались в вопросах культуры поведения и исполнения служебного долга своих подчиненных сотрудников.

В этой связи коллегией Министерства и партийными организациями органов милиции Таджикской ССР прилагались усилия для повышения правовой и общей культуры личного состава органов милиции. Проблемы социалистической законности и правопорядка в деятельности сотрудников ОВД ежегодно обсуждались на научно-практических конференциях, проводимых по инициативе МВД Таджикской ССР в 1976-1978 гг., с участием ведущих ученых-юристов республики, руководителей Министерства и сотрудников милиции. Организаторы конференций ставили цель – разработка путей совершенствования деятельности органов милиции [128, с.220], [128, с.218], [128, с.221].

Помимо этого, ЦК КПТ и местные партийные организации предпринимали меры, направленные на воспитание, повышение уровня организованности и дисциплины личного состава милиции. В феврале 1977 г. были обсуждены «Меры по дальнейшему укреплению общественной дисциплины, соблюдению социалистической законности и правопорядка в

свете решений XXV съезда КПСС» на Пленуме ЦК КПТ в котором выступили руководителей МВД, политико-воспитательных и кадровых комитетов. Основное внимание выступающие уделяли вопросам отбора кадров, их правильной расстановки и воспитанию.

При этом в начале 80-х гг. XX в. состояние законности и служебной дисциплины в ОВД было неудовлетворительными, что привело к снижению его уровня. В это период, руководство МВД Таджикской ССР начала разрабатывать и принимать меры по поддержке и повышению уровня законности и служебной дисциплины сотрудников милиции при осуществлении оперативно-служебной деятельности. Особо важным и своевременным было решение о создании в республике единого фронта борьбы «за образцовый правопорядок». В данном мероприятии принимали участие органы государственной власти всех уровней. В оперативно-служебную деятельность органов милиции Таджикской ССР были внедрены положительный опыт органов милиции Москвы, Ленинграда, Волгограда, Ташкента и иных городов.

Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС [11] начала 80-х гг. XX в. вносили изменения и дополнения в действующие нормативные правовые акты, целью которых было на укрепление законности, повышение служебной дисциплины и ответственности. Особо контролировался выполнение этих задач на местах, а также проведение мероприятий, направленных на борьбу против прогульщиков и иных злостных нарушителей трудовой и служебной дисциплины [386, с.382].

В целом за исследуемый период во всесоюзном масштабе был принят ряд нормативных правовых актов, в которых содержались положения по обеспечению законности и служебной дисциплины среди личного состава правоохранительных органов. Следует указать, что в данных нормативных правовых актах активно развились основополагающие принципы: законность, демократизм, гарантии соблюдения прав человека и гражданина и др. Поэтому малейшее отклонение от законодательных норм и основ законности

расценивалось как покушение на устои правопорядка. Суть социальной справедливости заключалась в универсальном подчинении всех членов общества и институтов правовым нормам.

Принцип законности был впервые декларирован в Конституции СССР 1977 г. Обязанность всех, без исключения граждан и юридических лиц, точно и неукоснительно исполнять законы утверждалась как первооснова деятельности.

В этой связи, в ОВД республики были проведены мероприятия по укреплению законности, совершенствованию правотворческой деятельности. Таким образом, в 70-80-е гг. XX в. были образованы все необходимые условия для научной, правотворческой и правоприменительной деятельности ОВД Таджикской ССР на различных уровнях. В целях реализации основных задач и функций МВД Таджикской ССР провело анализ ведомственных нормативных актов, которые действовали с 30-х по 80-х гг. XX в., и ряд из них были признаны устаревшими. В процессе анализа и дальнейшего совершенствования нормотворческой деятельности МВД Таджикской ССР была установлена степень эффективности принятых норм, всесторонний анализ которых указал на их правоприменение и результативное воздействие на общественные отношения. В целях упорядочения текущего и стратегического планирования работы Министерства по разработке, согласованию и обеспечению качества нормативных правовых актов, а также контроля за осуществлением данной деятельности в структуре МВД СССР был создан «Нормативно-уставной отдел».

Возникшие современные закономерности общественного развития в стране на данном этапе обуславливали необходимость всестороннего, объективного анализа и изучения всей совокупности обстоятельств, на основе которых было возможно разработать новые наиболее рациональные и оптимальные формы и методы совершенствования организации кадровой политики в системе органов внутренних дел. В частности, перед руководством

МВД Таджикской ССР остро возникали вопросы, связанные с изучением и распространением положительного опыта кадрового обеспечения.

К сотрудникам ОВД в данный период предъявляли требования относительно личных качеств сотрудников, которые выражались в добросовестности, политической зрелости, знании дела, администраторских способностей и т.п. В понятие «деловые качества сотрудников органов милиции» включались: организаторские способности, политическая и идейная воля, профессиональная подготовка, уровень владения ситуацией при исполнении служебных обязанностей. Профессионализм и высокие результаты служебной деятельности были основными требованиями кадровой политики министерства [386, с.382].

Партийные организации осуществляли всестороннюю работу в области совершенствования кадровой политики, осуществляли руководство по регулированию и решению вопросов отбора, расстановки и воспитания кадров для различных структур МВД республики. В этой связи, большинство сотрудников, поступивших на службу в органы милиции состояли из числа лиц, которые были рекомендованы партийными либо комсомольскими организациями, а также трудовыми коллективами. Данной работой занимались в основном на уровне городских и районных комитетов партии, где активно осуществляли свою деятельность комиссии по отбору и направлению лиц в различные административные органы. Такие организации и комитеты существовали в ГРОВД МВД Республики.

Перед тем как направить кандидата на службу в органы милиции, соответствующие комиссии партийных организаций и комитетов производили его всестороннее изучение, обращая внимание на: качество выполнения кандидатами своих обязанностей, поручений, общественной работы; уровень образования и желание обучения и повышения своей квалификации; семейное положение; отзывы товарищей по работе; и др. После всестороннего изучения кандидата, наличия требуемых критериев, комиссия имела право выносить окончательное решение о приеме на службу.

Необходимо указать, что в Республике Таджикистан служба в милиции всегда пользовалась особой популярностью среди молодежи. Исходя из этого, при формировании кадрового состава органы милиции не ощущали особых сложностей. Как показывают исследования, сложности возникали лишь при качественном укомплектовании рядов милиции, а также в подборе начальствующего состава ГРОВД [228, с.13].

В указанный период возникала следующая не менее важная проблема – воспитание нового пополнения сотрудников ОВД. Данная проблема возрастает особенно тогда, когда в коллективе существует безучастное и безразличное отношение к воспитанию и дальнейшему развитию молодых сотрудников. Исходя из этого, при отборе и расстановке кадров эффективно применяли наставничество, путем прикрепления молодых сотрудников к более опытным и профессионально подготовленным. Как показывает анализ практики того периода совместная деятельность сплачивала сотрудников и выявляла особенности поведения, личностные характеристики, качества и манеры каждого сотрудника [100, с.61].

В обязанность молодых сотрудников дополнительно входило регулярно отчитываться по месту жительства трудовому коллективу, который рекомендовал его на службу в органы милиции. Следовательно, сотрудники при ежеквартальном, полугодовом и годовом отчете в подразделениях милиции республики проходили специальное анкетирование, в результате которого можно было сделать выводы о состоянии поведения, об отношении сотрудника к выполнению своих обязанностей. При анкетировании сотрудникам ГРОВД Таджикской ССР было необходимо ответить на специальные вопросы, характеризующие 20 показателей, в число которых входило: поведение, личностные характеристики, нарушение законности и служебной дисциплины, незаконное привлечение к уголовной ответственности, не выполнение решений коллегии Министерства, укрытие преступлений от учета; недостатки при организации профилактической деятельности. Полученные в результате анкетирования данные

способствовали анализу соответствующими службам ГРОВД состояния сотрудников органов внутренних дел предъявляемым требованиям.

Также на данном этапе практиковались ежегодные отчеты ГРОВД по статистическим показателям «Сведений о количестве наказанных за нарушения социалистической законности, служебной дисциплины». Среди них встречались факты, связанные с вышеперечисленными правонарушениями и преступлениями [421, с.156-159]. На этой основе можно было сделать вывод о служебном состоянии и ответственности каждого сотрудника, а также об отдельно взятом подразделении. Как правило, такие сведения отправлялись руководству УВД и МВД республики, а затем пересылались в МВД СССР.

Ключевым событием данного периода являлась Коллегия МВД СССР 1985 г., по итогам которой были принято решение о наведении порядка в органах милиции, критической оценки результатов их работы, повышению показателей служебной деятельности и служебной дисциплины.

При соблюдении служебной дисциплины в ОВД необходимо было четко руководствоваться приказами начальства, повсеместно содействовать им в укреплении служебной дисциплины, при любых обстоятельствах исполнить служебный долг и т.д. В соответствии с такой дисциплиной, как подчеркивает М.М. Мирзорустамов, сотрудники ОВД были обязаны в строжайшем порядке хранить служебную и тем более государственную тайну, непрерывно совершенствоваться и повышать служебную подготовку, быть вежливым при обращении с населением, соблюдать правила ношения милицейской формы одежды и отдания чести [383, с.174]. Помимо этого, дисциплина в органах милиции, как и воинская дисциплина, обязывала руководство уделить больше времени для формирования подчиненных сотрудников в духе неуклонного выполнения требований законов, Присяги, уставов, приказов, а также воспитывать профессионально-нравственные качества (честь, достоинство, служебный долг и др.). На руководителей возлагалась обязанность по применению поощрительных мер и мер принуждения.

По своей сути дисциплинарная практика – это механизм укрепления внутреннего порядка и повышения морального уровня взаимоотношений среди служебного коллектива. Уровень состояния организованности и служебной дисциплины среди сотрудников, которые осуществляют свою деятельность в соответствии с нормами Устава, больше всего исходит от воли и авторитета их руководителей.

Как справедливо отмечает М.М. Мирзорустамов [383, с.174], нововведения и реформы, рассматриваемого исторического периода, затронули и сферу деятельности органов милиции. В этот период на службу в органы милиции по рекомендации партийных организаций и трудовых коллективов поступили десятки тысяч коммунистов и комсомольцев. Здесь необходимо указать, что меры по повышению уровня деятельности органов внутренних дел, обеспечения законности и служебной дисциплины были непосредственно связаны с реализацией мероприятий, направленных на работу с кадрами, с политическим воспитанием, юридической подготовкой и повышением профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников.

Об этом говорилось в Резолюции XIX Всесоюзной партийной конференции от 1 июля 1988 г. Так же в п. 7 раздела «О правовой реформе» подчеркивалась необходимость повышения профессиональной культуры сотрудников, строгом соблюдении ими социалистической законности и, в целом, улучшения работы милиции [289, с.64]. Необходимо обратить внимание, что поэтапная реализация реформы органов внутренних дел принесла свои положительные результаты, при этом данные изменения были обусловлены требованиями развития страны в рассматриваемый исторический период.

Во второй половине 80-х гг. XX в. наметилась тенденция избрания курса на «перестройку», которая изменила социально-политическое, экономическое, правовое устройство страны. Для данного этапа характерна критика прежней системы государственности СССР. Например, по этому поводу отмечалось следующее: «действующая политическая система десятилетиями

приспосабливалась не к организации общественной жизни в рамках законов, а главным образом к выполнению волевых распоряжений и указаний» [289, с.37].

В последующих исторических этапах была сформирована специфическая правовая система и общественные устои, которые действовали на период существования СССР. При этом почти все постсоветские республики унаследовали советский управленческий опыт. Данная тенденция исходит из государственной политики государства и ее интересов, которые обусловлены ныне существующими обстоятельствами, реалиями, идеями и национальными приоритетами. При этом основные правоохранные структуры страны [3] функционируют и осуществляют свою деятельность и в настоящее время.

**Период «постсоветский» 1991-2013 гг.** Распад СССР и создание Содружества Независимых Государств в 1991 г. послужил объявлению Государственной независимости Республики Таджикистан [3]. Процесс независимости Республики Таджикистан – сложный исторический период, сопряженный с политическим кризисом и гражданской войной, продолжающейся с 1992 по 1997 гг. [225, с.174-179], [225, с.179-184]. Негативные последствия данных процессов продолжались вплоть до начала 2000-х гг. [386, с.382], [218, с.320]. Страна и ее народ были вынуждены в одиночку решать свои внутренние вооруженные конфликты. Следует подчеркнуть существенную помощь России, ее вооруженных сил. Период «постсоветского пространства характеризуется для бывших республик СССР внутривнутриполитическими и социальными проблемами, связанными с переходом к новой модели госуправления в условиях суверенного существования» [108, с.386], [109, с.464].

Анализ начального периода государственности Республики Таджикистан указывает, что он был весьма противоречивым и сложным. Схожие процессы наблюдались и в других постсоветских республиках, так как распад СССР сопровождался политическими, экономическими, социальными и

культурными катаклизмами. Данные обстоятельства вынудили ряд постсоветских республик и государств, в частности, Республику Таджикистан и Российскую Федерацию, создавать различные межгосударственные объединения, среди которых наиболее масштабным является СНГ.

В Республике Таджикистан, как и в других постсоветских республиках, наблюдался кризисный переходный период. Указанный процесс сопровождался увеличением числа преступлений, обострением гражданского противостояния, криминализацией общества, кризисом духовно-нравственной сферы и трансформацией устоявшихся стереотипов и ценностей. В связи с неподготовленностью основной части населения к восприятию новых политических, социальных и правовых ценностей и представлений, его правосознание на психологическом уровне претерпело радикальные изменения [336, с.302].

Другая проблема заключалась в том, что после формирования новой власти она столкнулась с различными негативно и враждебно настроенными незаконными организациями, которыми двигали религиозно-исламистские и местнические настроения и идеи. При таких сложных политических обстоятельствах нужна была слаженная, эффективная работа правоохранительных органов Республики Таджикистан. От их деятельности зависело сохранение суверенитета и конституционного строя Республики Таджикистан [404, с.25], [390, с.342].

В своем выступлении по случаю 17-ой годовщины Государственной независимости Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон отметил необходимость защиты самобытности народа перед угрозой расширяющегося процесса глобализации, укрепления связи между поколениями, упрочения национальной государственности и независимости Таджикистана [162, с.26-27], [309, с.104-113].

Ученые справедливо обращают внимание, что в рассматриваемый период «в связи с обострением общественно-политической ситуации наблюдался вакуум в деле укрепления законности, защиты прав и свобод личности» [93,

с.240-241]. Как отмечает в исследовании М.М. Мирзорустамов, ссылаясь на изучение официальной статистики, которая показывала снижение законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан, данная ситуация обусловлена сложившейся криминогенной обстановкой. При этом, сотрудники ОВД осуществляли стабилизацию оперативной обстановки, участвовали в проведении специальных операций в различных регионах республики [383, с.174].

В данный период, кризис законности проявился повсеместно: во всех отраслях права, сферах жизни общества и на всех уровнях деятельности органов государственной власти. [336, с.298-302]. Восстановить законность на государственном уровне удалось лишь после стабилизации оперативной обстановки, нейтрализации гражданского противостояния и упрочения независимости Таджикистана. Особую роль в этом сыграли результаты, проведенного 16 ноября 1992 г. в Худжанде 16-го Верховного Совета Республики Таджикистан, а также Минской конвенции «О правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, уголовным и семейным делам» от 22 января 1993 г. После обретения государственного суверенитета руководство Таджикистана вынуждено было противостоять коалиции разрозненных вооруженных группировок. Их идеологическая платформа базировалась на радикальных догматах. Параллельно с этим Таджикистан активно развивал договорно-правовую базу, подписывая двусторонние и многосторонние соглашения с Российской Федерацией и другими странами, образовавшимися на постсоветском пространстве.

Специфика политического устройства Таджикистана сложилась под непосредственным воздействием комплекса факторов. Ключевую роль в этом процессе сыграли социально-экономический уклад, степень общественной стабильности, а также зрелость правосознания граждан. Не менее значимым стало влияние уникального исторического наследия, национальных обычаев, глубинных особенностей народного менталитета и мировосприятия. [174, с.576], [183, с.207], что могло отрицательно отразиться на формировании

новой системы законодательства, регламентирующей укрепление законности и дисциплины, в том числе в органах внутренних дел Республики Таджикистан, призванных в-первую очередь осуществлять правоохранительную деятельность в государстве [334, с.242-246], [332, с.211-215], [333, с.148-151], [339, с.105-111], [338, с.219-225], [335, с.65-68], [249, с.176-179], [250, с.161-163].

Основной Закон Таджикистана, утвержденный 6 ноября 1994 года, не только провозгласил новую трактовку законности, но и послужил отправной точкой для установления и последовательного укрепления принципа верховенства закона во всех областях общественных отношений, заложив мировоззренческо-методологической основы законности. Основные положения законности отражены в ст. 10 Конституции, которая гласит: «Конституция Таджикистана обладает высшей юридической силой, ее нормы имеют прямое действие. Законы и другие правовые акты, противоречащие Конституции, не имеют юридической силы» [1].

Было принято свыше 30 нормативных правовых актов, что позволило укрепить конституционные основы и независимость государства, его ветвей власти, обеспечить соблюдение прав и свобод человека и гражданина, сформировать систему правоохранительных органов и др. [309, с.105]. Однако в деятельности правоохранительных органов Республики Таджикистан постсоветского периода наблюдалось повсеместное проявление клановости, nepотизма и протекционизма, коррупции, злоупотребление должностными полномочиями, низкий уровень профессионализма, снижение престижа службы, низкий уровень материального и социального обеспечения.

В этой связи актуальным являлась перестройка всей кадровой системы МВД Республики Таджикистан и выработка новых подходов. Были реализованы первые шаги к реформированию милиции. В их числе принятие основных нормативных правовых актов, регламентирующих задачи, функции и направления деятельности Министерства. Вопросы обеспечения законности и служебной дисциплины получили нормативное закрепление в Законе

Республики Таджикистан «О милиции» [4], в приказах и директивных документах МВД РТ [24], а также в «Положении о прохождении службы в органах внутренних дел» [12] и иных нормативно-правовых актах.

Так, в ряде приказов МВД РТ определены конкретные меры и процедуры по соблюдению законности и дисциплины, в частности:

– приказ № 295 от 19 мая 1992 г. «Об утверждении Положения по организации первоначальной подготовки, повышению квалификации и переподготовке рядового и начальствующего состава органов внутренних дел»;

– приказ № 339 от 1 июля 1992 г. «О мерах по укреплению законности в деятельности органов внутренних дел»;

– приказ № 339 от 1 июня 1992 г. «О порядке проведения служебных проверок по фактам нарушения законности и иных правонарушений, совершённых лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел» и др.

Правоохранительная деятельность государств-участников СНГ показывает возможность учета зарубежного опыта регламентации неотложных мер по укреплению дисциплины и законности. Так, в формировании состава милиции России интерес представляет приказ МВД России от 02 августа 1996 г. № 426 «О неотложных мерах по укреплению дисциплины и законности в органах внутренних дел и внутренних войсках МВД России» [33], в котором указано, что в период с 1991-1995 гг. число сотрудников, привлеченных к ответственности за нарушение законности и совершение преступлений, возросло и составило около десяти тысяч человек, включая совершивших тяжкие преступления и предательство интересов службы. Также было отмечено, что научно-исследовательские и образовательные учреждения системы МВД России практически не занимаются разработкой проблемы укрепления законности и дисциплины в ОВД [384, с.129].

Стремясь повысить эффективность деятельности правоохранительных органов и доверие граждан к милиции, Верховый руководство Таджикистана

поставил задачу по наведению строгой дисциплины в системе МВД и устранению из ведомства лиц, чьи действия дискредитируют звание сотрудника таджикской милиции [49]. Также министра внутренних дел страны, не раз акцентировало внимание на недопустимости любых противоправных действий со стороны стражей порядка, посягающих на права граждан, злоупотребляющих служебным положением в корыстных целях и совершающих иные преступления.

В связи с этим вопросы обеспечения законности и служебной дисциплины нашли нормативное закрепление в стратегических документах Республики Таджикистан, определяющих направления развития государственной и правоохранительной политики.

К основным из них относятся:

- Концепция государственной кадровой политики Республики Таджикистан (от 31 декабря 2008 г. № 582) [27];
- Программа реализации Концепции государственной кадровой политики на 2009–2016 годы (от 29 апреля 2009 г. № 252) [17];
- Стратегия реформирования системы государственного управления Республики Таджикистан (от 15 марта 2006 г. № 1713) [26];
- Положение о кадровой службе (от 10 марта 2003 г. № 1031) [25];
- Концепция реформирования государственной службы Таджикистана (от 1 июня 2007 г. № 289) [15];
- Концепция правовой политики Республики Таджикистан на 2018–2028 годы (от 6 февраля 2018 г. № 1005) [32] и другие документы.

Что касается ведомственных нормативных актов того времени, то можно отметить например следующие, приказы МВД РТ: от 12 апреля 2006 г. № 240 «О порядке проведения служебных проверок по фактам нарушений законности, служебной дисциплины и иных правонарушений, совершенных лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан»; «О вежливом обращении сотрудников органов внутренних дел и служащих Внутренних войск с гражданами» от 1 января

2006 г. № 1; «Об утверждении Инструкции о порядке рассмотрения обращений граждан и организации их приема в органах внутренних дел и структурных подразделениях МВД Республики Таджикистан» от 17 июля 2007 г. № 440 с пр.; «Об утверждении Инструкции «О порядке приема, регистрации, учета, разрешении заявлений, сообщений, иных сведений о преступлениях и происшествиях в органах внутренних дел»; от 13 ноября 2007 г. № 679 и т.д.

Несмотря на принятие на государственном и ведомственном уровнях последовательных мер, факты нарушения законности, злоупотребления властью, превышения служебных полномочий, осуществления противоправных действий (бездействий), неисполнения (ненадлежащего исполнения) возложенных на сотрудников ОВД Республики Таджикистан обязанностей в рассматриваемый период оставались значительными (См.: Приложение №2). Это требовало новых правовых решений и совершенствования организационного механизма укрепления законности и служебной дисциплины.

**Период реформирования Министерства внутренних дел Республики Таджикистан с 2014 г. по настоящее время.** Обращаясь к исследованиям, проведенным М.О. Кудратовым [112, с.28-31], М.М. Мирзорустамовым [383, с.174] и другими ученым [257, с.85], [257, с.255], возможно охарактеризовать современный период как становление и обеспечение законности и служебной дисциплины милиции Таджикистана во время реформирования. Несмотря на внимание исследователей, представителей различных областей научных знаний к институтам «законность» и «служебная дисциплина» [286, с.260], [305, с.43-51] особенности правового регулирования и организационных основ их обеспечения, до настоящего времени, не являлись предметом самостоятельного исследования.

Мировоззренческо-методологической основы законности и механизмы ее укрепления были сформулированы Президентом Республики Таджикистан Эмомали Рахмоном, который отметил: «Наша страна избрала путь строительства правового общества, одной из главных идей которой является

обеспечение верховенства закона и защиты прав и свобод человека и граждан. Данный принцип обязывает, чтобы общественные отношения во всех сферах регулировались посредством законов, отвечающих нормам морали, справедливости и гуманизма» [49].

В этой связи, вопросы соблюдения законности и служебной дисциплины получили закрепление в стратегических документах Министерства: «Стратегии реформы милиции на 2013-2020 годы», от 19 марта 2014 г. № 1438 [31]; в постановлениях Правительства «О Программе реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы» от 3 мая 2014 г. № 296 [19], «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы» [21]; в ведомственных документах: «Кодекс профессиональной этики сотрудников милиции», от 17 февраля 2017 г. № 19 [47] и др.

На сегодня подготовлены проекты Закона РТ «О полиции» и «Кодекс этики сотрудника полиции», и иные статусные нормативные правовые акты. Так, согласно «Программе реформы (развития) милиции на 2014–2020 годы» от 3 мая 2014 г. № 296 соответствующим министерствам и ведомствам, исполнительным органам госвласти ГБАО, областей, г. Душанбе, городов и районов, иным организациям и учреждениям поэтапно поручено реализовывать мероприятия Программы. В целях эффективного обеспечения и контроля МВД Республики Таджикистан ежегодно предоставляет отчет в Правительство Республики Таджикистан о ходе выполнения запланированных мероприятий.

В целях реализации мероприятий Программы 27 мая 2014 г. в г. Душанбе состоялось заседание рабочей группы по реформе милиции. Заместитель МВД РТ У. Икромов в своем выступлении подчеркнул, что «созданная группа, работая над проектом Закона Республики Таджикистан «О полиции», использует опыт Российской Федерации. Было отмечено, что законопроект должен учитывать развитие общества, повышение эффективности взаимодействия ОВД с институтами гражданского общества» [383, с.174].

На мероприятиях различного уровня неоднократно обсуждались вопросы реформирования системы МВД Республики Таджикистан. Так, в ходе работы «круглого стола», состоявшегося 4 февраля 2016 г. Министра внутренних дел Р. Рахимзода, который отметил, что «изменения в правоохранительных органах, судебной системе и органах внутренних дел привели к потребности в безотлагательной реформе и развитию милиции».

В последнее десятилетие в государствах постсоветского пространства наметилась тенденция формирования правовых и организационных основ кадровой политики правоохранительных органов [253, с.132-143], [267, с.20-25], закрепленных нормативно. Например, направления кадрового обеспечения в ОВД Республики Казахстан, представляющие собой поэтапную систему формирования высокопрофессионального кадрового состава правоохранительных органов, получили регламентацию в Концепции кадровой политики правоохранительных органов [252, с.62-67]. В данной Концепции получили отражение инновационные кадровые технологии обеспечения законности и служебной дисциплины.

Республике Таджикистан также взят курс на формирование и поэтапное развитие правовых и организационных основ кадровой политики. В настоящее время, в связи с реформированием МВД Республики Таджикистан и его территориальных органов, утверждением «Концепции кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года» [22], отмечается, что правовой статус сотрудников ОВД РТ, а также вопросы их дисциплины и законности действий, находятся в фокусе пристального внимания как со стороны государства, так и широкой общественности [1].

В пункте 21 «Концепции кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года» закреплено создание системы изучения истории органов внутренних дел, которая состоит из следующих мер:

«— формирование научно-практической инфраструктуры, обеспечивающей эффективный сбор и обобщение исторического опыта

оперативно-служебной деятельности ОВД, создание подразделений в ведомственных научно-исследовательских и образовательных учреждениях, организация научно-исследовательской и поисковой работы;

– организация работы музеев в ОВД на основе широкого привлечения сотрудников и ветеранов, развитие исторических клубов;

– совершенствование мемориальной работы по увековечению памяти сотрудников, погибших при выполнении служебных задач по защите Отечества, сохранению исторической памяти прошлых поколений защитников правопорядка Республики Таджикистан;

– осуществление комплекса мероприятий, посвященных празднованию Дня милиции, в целях укрепления авторитета милиции в обществе, воспитания у сотрудников чувства патриотизма, гордости и ответственности за службу» [22].

Указанное будет способствовать принятию мер, в том числе политико-воспитательного и профилактического характера к недопущению нарушений законности и служебной дисциплины [365, с.241].

В связи с этим следует привести цитату И.Х. Каримовой: «Дефицит общей культуры влечет за собой нравственный инфантилизм, пренебрежение к моральным и духовным ценностям. Нравственное недоразвитие личности... в значительной степени служит причиной его неготовности к современной жизни...» [366, с.280]. Таким образом, органы внутренних дел Таджикистана имеют богатый опыт по укреплению законности и дисциплины, который остаётся полезным и для современных сотрудников.

Сегодня, в условиях независимости страны, от работников милиции требуется высокий уровень профессионализма, дисциплины, честности и уважения к гражданам.

Перед МВД стоят новые задачи – воспитание личного состава, укрепление правопорядка и повышение доверия общества. Исторический опыт помогает решать современные проблемы, связанные с подбором кадров, их воспитанием и формированием устойчивой правовой практики.

**На основании вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.**

1. С учетом изученных позиций исследователей, а также на основе историко-правового анализа кадрового обеспечения выявлены этапы становления и развития правового регулирования и организации деятельности по обеспечению законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан, позволившие проследить становление требований к обеспечению законности и служебной дисциплины, связанные с повышением эффективности данного направления кадрового обеспечения.

Соискателем выделены периоды, характеризующиеся наиболее значимыми предпосылками и тенденциями в становлении и развитии данной сферы: первый период «революционный» 1917-1928 гг.; второй период «постреволюционный» 1929-1962 гг.; третий период «советский» 1963-1990 гг.; четвертый период «постсоветский» 1991-2013 гг.; пятый период реформирования Министерства внутренних дел Республики Таджикистан с 2014 г. по настоящее время. Основными и приоритетными направлениями в деятельности ОВД Таджикистана на протяжении всех исторических этапов развития и сегодня являются охрана общественного порядка и госсобственности, противодействие с правонарушениями, обеспечение нацбезопасности, защита прав и интересов граждан, соблюдение законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД РТ.

2. Историко-правовой анализ состояния законности и служебной дисциплины среди личного состава ОВД Республики Таджикистан имеет особое политическое и нравственное значение при воспитании подрастающего поколения, а также для развития профессиональных навыков и качеств сотрудников ОВД при осуществлении оперативно-служебной деятельности. Подобный анализ дало возможность систематизировать накопленный позитивный опыт, что позволило выявить правовые и организационные механизмы, которые обеспечивают: 1) прогнозирование, профилактику и обнаружение фактов несоблюдения законности и служебных норм; 2) защиту

и восстановление правового статуса физических и юридических лиц, чьи интересы были ущемлены; 3) применение дисциплинарных мер как к непосредственным нарушителям, так и в воспитательных целях к остальному персоналу; 4) принятию мер, в том числе профилактического характера к недопущению нарушений законности и служебной дисциплины.

## **1.2. Понятие, сущность и принципы законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан**

В условиях реформирования кадровой политики Республики Таджикистан и повышения профессионализма сотрудников ОВД, ключевой задачей выступает формирование условий для укрепления законности и служебной дисциплины. Это предполагает реализацию мер по противодействию коррупционным правонарушениям среди персонала, а также проведение всестороннего анализа уровня обеспечения законности.

В процессе исследования установлена прямая зависимость результативного выполнения возложенных на органы внутренних дел Республики Таджикистан функций и задач от соблюдения сотрудниками законности и служебной дисциплины.

В условиях проводимых сегодня реформ одной из главных задач является развитие теоретической основы, регулирующей вопросы соблюдения законности и поддержания служебной дисциплины в органах внутренних дел Таджикистана, и её практическое применение в деятельности ОВД. Организационно-правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД РТ не может отвечать требованиям эффективности без уяснения и формирования теоретических основ рассматриваемого направления.

Для решения задач диссертационного исследования соискателем был осуществлен анализ теоретических основ и категориально-понятийного аппарата, сформировавшегося в научных и учебных изданиях, нормативных

правовых актах. Это позволило уточнить категории «законность», «обеспечение законности», «служебная дисциплина», «обеспечение служебной дисциплины», и др., сформулировать их понятия, обосновать существенные признаки и основополагающие начала» [334, с.242-246], [332, с.211-215], [335, с.65-68].

Категории «законность» и «служебная дисциплина» многогранны и многоаспектны, поэтому в научных и учебных изданиях по различным отраслям знаний имеется значительное число их определений, зачастую повторяющихся либо противоречащих друг другу. При этом, ряд вопросов могут быть решены путем законодательной регламентации вышеуказанных категорий и их понятий. Однако имеющиеся нормативные правовые акты, регулирующие рассматриваемую сферу, а также утвержденная в 2023 г. Концепция кадровой политики [22] не раскрывает категории «законность» и «служебная дисциплина».

Юридические понятия «законность» и «служебная дисциплина» получили теоретическую разработку в национальной и советской литературе. Однако до сих пор не выработано единое мнение, как теоретиков, практиков, так и законодателей. На это справедливо обращают внимание ученые, представители таджикской [386, с.382], [142, с.64], [363, с.227], [383, с.214], [391, с.176], [347, с.195] и российской [60, с.376], [103, с.432], [188, с.683], [319, с.18-40], [355, с.34] наук.

Наибольший плюрализм в вопросах понятия и сущности законности наблюдается в исследованиях правоведов. На широкую трактовку данного понятия справедливо обращают внимание ученые, подчеркивая, что законность «это принцип, метод, режим функционирования правового государства и гражданского общества, в основе которых лежит точное соблюдение и исполнение законов всеми государственными и муниципальными органами, общественными объединениями, должностными лицами и гражданами» [232, с.23].

Понятие и принципы законности в трудах теоретиков права всесторонне исследовал В.М. Шамаров [210, с.251-268], проведя сравнительный анализ точек зрения ученых относительно понятия и содержания этой категории, а также обосновав собственную научную позицию. Ученый справедливо выделяет три группы схожих определений понятия «законность» [210, с.251-252].

В *первой группе* обобщены научные позиции ученых, которые понятие, законность сводят к соблюдению, исполнению либо соблюдению и исполнению всеми субъектами права требований закона и иных источников права [171, с.580], [121, с.225], [199, с.256], [115, с.124], [207, с.239], [178, с.646.], [170, с.481], [169, с.435], [113, с.423], [68, с.191], [136, с.410-411]. Например, авторы учебного издания «Кадровое обеспечение служебной деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации» определяют понятие «законность» как строгое, неуклонное соблюдение и исполнение нормативных правовых актов как юридическими, так и физическими лицами без исключения [74, с.35].

Объединенные *во второй группе* ученые рассматривают законность как принцип точного и неуклонного соблюдения и исполнения правовых предписаний, как метод государственного управления обществом [210, с.251-268].

Научные подходы, сгруппированные *в третьей группе*, поддерживают ученые, определяющие содержание законности через режим обеспечения жизни общества, общественно-политической обстановке, режим господства закона, требованиям общества и государства, режим неукоснительного действия правовых норм [210, с.251-252]. Например, в исследованиях Н.В. Витрука законность обосновывается через «идею, требование и систему (режим) реального выражения права в законах государства, в самом законодательстве, в подзаконном нормотворчестве» [77, с.513-514].

Несколько иной подход (деятельностный) применяет в своем исследовании М.Р. Рустамзода, который отмечает, что «законность

представляет собой исторически сложившуюся деятельность государства, направленную на правовую организацию общественной жизни путем установления и неукоснительного соблюдения норм права и соблюдения естественных прав и свобод человека» [391, с.37].

По мнению В.М. Шамарова, который придерживается широкой трактовки категории «законность», – это «политико-правовое явление, характеризующее функционирование общества и государства на основе соблюдения принципов права, принципов деятельности политической системы общества и государственного аппарата, установления режима реализации правовых законов и основанных на тех подзаконных актов всеми субъектами права, обеспечения безопасности, гражданских прав и свобод личности от произвола государственных и иных органов и должностных лиц» [210, с.251-252].

Значительный вклад в формирование теоретических основ обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД внесли исследования Ю.Н. Старилова, посвященные основным теоретическим проблемам определения, содержания, обеспечения законности и служебной дисциплины [319, с.18-40]. Можно отметить также статью А.Г. Гришакова и Ю.А. Прибытко «О соотношении понятий «дисциплина», «законность» и «правопорядок» в деятельности полиции», в которой авторы делают попытку соотношения указанных категорий [248, с.70-74]. Особое внимание обеспечению прав человека и законности в деятельности органов внутренних дел уделено в работах Е.В. Киричёка [265, с.14-22].

Понятие и сущность законности в деятельности правоохранительных органов Республики Таджикистан не остались без внимания в научных трудах А.Р. Абдуллоева [227, с.3-5]. Обращаясь к исследованиям, проведенным М.М. Мирзорустамовым [383, с.214], М.Р. Рустамзода [291, с.37] и другими учеными, возможно проанализировать имеющиеся подходы к понятию и сущности законности и служебной дисциплины милиции Республики Таджикистан.

Согласно мнению В.Я. Кикотя «Особенность криминального характера нарушений законности в деятельности органов внутренних дел такова, что любое отступление от соблюдения норм закона представляет собой фактор, дестабилизирующий не только позитивные правоохранительные тенденции, но и процессы демократизации общества, становления новой российской государственности, усиления гарантий защиты прав, свобод и законных интересов граждан [163, с.6]».

Следует обратить внимание, что законодатель в «Положении о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» (далее – Положение) [12] не регламентирует термин «законность» и его понятие. Однако согласно ст. 5 Положения сотрудник ОВД в своей служебной деятельности руководствуется требованиями законодательства Таджикистана. За нарушение законности, злоупотребление властью, превышение служебных полномочий, противоправные действия или бездействия, неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей, сотрудники органов внутренних дел несут ответственность в установленном законном порядке. Понятие законность, на наш взгляд раскрывается законодателем путем перечисления нарушений надлежащего правового порядка. Также Положение закрепляет, что элементами законности являются: требования и принципы законности, механизм реализации этих требований и принципов.

Законность, по своей сути, представляет собой требование к неуклонному и единообразному исполнению правовых предписаний всеми без исключения участниками общественной жизни, начиная от властных структур и заканчивая отдельными гражданами [344, с.206]. Поддерживая точку зрения А.Х. Юсуфова, приведем позицию В.В. Клочкова, раскрывающего сущность законности не через процесс издания правовых норм, а через требования к этому процессу, требования к поведению участников общественных отношений и следование общественных отношений предписаниям права [101, с.262].

Аналогичную позицию ранее высказывали авторы учебного пособия «Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел», относя к содержанию законности следующие требования: точное и неуклонное соблюдение законов теми лицами кому они адресованы; соблюдение иерархии законов и иных нормативно-правовых актов; никто не имеет право отменять закон, кроме органа, издавшего этот закон. Данные требования могут быть непосредственно отражены в нормах закона, объявляться официальными органами либо выражаться иным образом [113, с.5].

Обращаясь к познанию сущности законности, исследователи [227, с.3-5] отмечают, что в работах ученых наблюдается многообразие характеристик. Развивая указанную позицию, отметим, что законность можно рассматривать: как принцип [210, с.251-268]; как метод деятельности [323, с.166]; как комплексное политико-правовое явление [209, с.436]; как система реализации законодательства [282, с.8]; как состояние системы правовых отношений [178, с.765] как соблюдение требований закона и подзаконных нормативно-правовых актов [97, с.493]; как общественно-политический режим функционирования, состоящий в строгом соблюдении Конституции, законов, включая решения судов и акты правоприменения ведомственных структур [323, 166-168], [310, с.52-59], как требование строгого и неуклонного соблюдения законодательства всеми субъектами правоотношений [124, с.547].

На наш взгляд, к сущностным признакам законности дополнительно следует отнести: причинно-следственную зависимость от политических и социально-нравственных процессов; объективность; системность и абстрактность, что объясняется совокупностью обобщаемых законностью категорий политико-правовых явлений.

Анализ понятия и сущности законности позволяет сформулировать авторское видение и определить законность как политико-правовое явление, выражающееся в упорядочении общественных отношений на основе принципов права и действующего законодательства, обеспечивающего функционирование общества, государства и органов государственной власти в

рамках установленного политико-правового режима, при строгом соблюдении правовых норм всеми участниками общественных отношений.

Законность – это многообразие единых требований, связанных с отношением к законам и их реализации; это соблюдение норм закона всеми субъектами, кому они адресованы; следование иерархии законов и иных нормативных актов. В связи с этим, за невыполнение требований законности или отступление от них, должна наступать юридическая ответственность, исходя из которой, можно рассуждать о состоянии соблюдения и обеспечения законности.

В структуру законности в органах внутренних дел Республики Таджикистан входят: законодательство, организационно-правовой механизм реализации действующих норм, субъект и объект обеспечения законности, средства, приемы методы обеспечения законности, система оценки, контроля и надзора.

Законность и служебная дисциплина в органах внутренних дел взаимосвязаны друг с другом. В процессе осуществления служебных обязанностей, сотрудник применяет средства, приемы и методы (процессуальные, оперативно-розыскные, административно-юрисдикционные и др.), на основании и во исполнение законов и иных нормативных правовых актов. Требования законности одновременно являются и содержанием служебной дисциплины [146, с.11].

На сегодняшний день назрела острая необходимость в глубоком и системном изучении служебной дисциплины в ОВД РТ. Важнейшими задачами являются точная оценка её текущего положения, а также разработка прогнозов относительно возможных угроз и проблемных зон, которые могут подорвать её стабильность и разработка мер по ее укреплению. Для решения данной задачи важно использовать ресурсное обеспечение органов внутренних дел Республики Таджикистан.

Дисциплина в системе госслужбы находится в состоянии непрерывного развития и качественно трансформируется вслед за изменениями в обществе.

Многообразие её форм проистекает из выполнения социальных требований к должностным лицам и оценки их поведения на предмет соответствия общественным интересам. На специфику этих форм существенное влияние оказывают такие факторы, как традиции, обычаи, причины коррупционных проявлений и состояние законности в стране [322, с.211-215], [337, с.163-168].

Изучение института служебной дисциплины предполагает определения понятие «дисциплина». Термин «дисциплина» происходит от латинского языка «disciplina» – означает выдержанность, строгость. В русском языке дисциплина – обязательное для всех членов какого-нибудь коллектива подчинение установленному порядку, правилам [412, с.136].

В юридической сфере под термином «дисциплина» понимается подчинение обязанностям, содержащимся в правовых актах (нормативных, правоприменительных, интерпретационных, договорных) и иных социальных и технических предписаниях, имеющих цель упорядочить определенные общественные отношения [285, с.18].

Ученые правоведы под дисциплиной понимают социально-правовую категорию, исходя из этого, следует указать что, дисциплина является неотъемлемым элементом в жизнедеятельности каждой социальной системы и необходимым условием для нормального ее существования.

Традиционно в правовых исследованиях классифицируют дисциплину по различным основаниям [321, с.161-164], [283, с. 253-256], [271, с.4-7], [332, с.211-215]. Итак, в зависимости от природы предписаний, устанавливающих обязанности, дисциплина может быть государственной, партийной, финансовой, трудовой, учебной и т.д. Наибольшее распространение получило ее деление по сфере регулируемых общественных отношений. По данному основанию дисциплина подразделяется на общественную и государственную, которую в свою очередь можно подразделить на воинскую, служебную (применительно к службе в правоохранительных органах) и дисциплину гражданских служащих [153, с.11].

Особенностью государственной дисциплины является то, что один из субъектов, выполняющих юридические обязанности – государство, представляемое органом или должностным лицом.

Ключевая специфика государственной дисциплины заключается в особом статусе одного из её субъектов – им выступает само государство, которое реализует свои юридические функции через уполномоченные органы и должностных лиц. В данном контексте органы внутренних дел согласно закону [3] (ст. 1), не только обязаны неукоснительно следовать принципам этой дисциплины, но и реализовывать в рамках её требований свои узкопрофессиональные функции. К последним относятся охрана интересов общества и государства, поддержание правопорядка и безопасности, а также гарантирование защиты прав и свобод граждан (ст. 3).

Служебная дисциплина, будучи самостоятельной разновидностью государственной дисциплины, составляет фундамент для надлежащего обеспечения и осуществления функций и задач, возлагаемых на ОВД государством [332, с.11]. Понятие «дисциплина» подразумевает строгое повиновение, следование установленным правилам и соблюдение субординации, что является обязательным требованием для каждого участника коллектива [153, с.11].

Настоящее исследование посвящено анализу служебной дисциплины как разновидности государственной дисциплины. Служебная дисциплина – регулятор внутригрупповых и внутриличностных отношений, обеспечивающий благоприятный социально-психологический климат, способствующий управлению [107, с.54].

Общепринято считать, что служебная дисциплина представлена общественными отношениями, связанными с отношением власти и подчинения, которые в целом складываются на государственной службе, в том числе в сфере внутренних дел Республики Таджикистан.

Как показывает анализ сущности и содержания понятия «служебная дисциплина» многоаспектна. Источником нормативного регулирования

служебной дисциплины является широкий спектр правовых норм, закрепленных как в законодательстве, в том числе ведомственных, и др. (См.: Приложение № 3). Следует обратить внимание, что законодатель в п. 28 Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан термин «служебная дисциплина» трактует как соблюдение установленных законодательством, контрактом о службе, приказами порядка и правил исполнения обязанностей и осуществление полномочий» [12].

В Дисциплинарном Уставе закреплено, что «дисциплина – есть строгое и точное соблюдение порядка и правил, установленных законодательством, присягой, уставами, наставлениями, контрактами и приказами прямых начальников» [13].

Нормативно-правовые акты содержат понятие «дисциплина», но не раскрывают понятие «служебная дисциплина», речь также идет о строгом и точном соблюдению законодательства [332, с.211-215]. При этом отсутствует тождество данного понятия в закрепленных нормах.

Понятие «служебная дисциплина» в ОВД характеризуется следующими аспектами: а) это урегулированный нормами права порядок реализации служебных обязанностей (согласно занимаемой должности); б) это – выполнение установленного порядка в рамках компетенции [65, с.238], [321, с.161-164], [284, с.253-256], [271, с.4-7]. Исходя из этого подхода, Г.В. Атаманчук считает, что «служебная дисциплина есть добросовестное и ответственное исполнение обязанностей и прав по государственной службе, функций и полномочий по занимаемой должности» [65, с.173].

С одной стороны, это. С другой стороны, это непосредственное применение данных норм на практике, выражающееся в реальных действиях сотрудников при исполнении возложенных на них полномочий.

А.Н. Позднышов рассматривал служебную дисциплину: «как комплекс этических и правовых норм, закрепляющих круг обязанностей и прав сотрудников; как фактическое поведение сотрудников при выполнении ими

служебных полномочий» [160, с.132]. Согласно мнению В.Н. Хропанюка субъекты госорганов обязаны совершать активные действия, определенные в нормах права [205, с.110].

Боле расширенную трактовку предложить А.П. Коренев, обращая внимание, что это «соблюдение служащими установленных законами, другими нормативными актами, контрактом о службе, а также приказами руководителей порядка и правил при выполнении возложенных обязанностей и осуществления имеющихся у них прав» [105, с.124]. Аналогично определял служебную дисциплину К.А. Павленко [155, с.48].

Подобное многообразие определения термина «служебная дисциплина» приводит к подмене объекта в ходе организации деятельности по ее укреплению. Ряд ученых под дисциплиной понимают собрание правил поведения, другие называют дисциплиной уже сложившиеся воспитательные привычки человека, третьи видят в дисциплине только послушание.

Иные авторы, поддерживаясь этого подхода, дополняют концепцию служебной дисциплины. Они включают в нее взаимные обязанности сторон: служащего — по исполнению своих функций, а нанимателя — по обеспечению для этого необходимых условий. Понятие также охватывает правила внутреннего распорядка, стимулирование за высокие результаты и установленную ответственность за служебные упущения [6].

Одно из классических определений «служебной дисциплины» сформировал Ю.Н. Стариковым, который обосновал, что «служебная дисциплина заключается в ... выполнении всеми государственными служащими ... должностных обязанностей, установленных российским законодательством, ... правилами внутреннего трудового распорядка...; должностными инструкциями ...; приказами начальников...; условиями контракта о службе в государственных органах» [70, с.285], что и определяет содержание служебной дисциплины.

Например, авторы учебного издания «Кадровое обеспечение служебной деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации» определяют

понятие «законность» как строгое, неуклонное соблюдение и исполнение нормативных правовых актов как юридическими, так и физическими лицами без исключения [71, с.35].

Так же, следует обратить внимание на подход, представленный Е.П. Мальцевым, который учитывает различные аспекты: служебная дисциплина – обязательное соблюдение сотрудником органов внутренних дел норм, правил, запретов и ограничений, установленных законодательством Российской Федерации, должностным регламентом, Присягой, служебным контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них полномочий, а также требований к служебному поведению, как во время службы, так и вне ее [283, с.111-116]. Также аналогична позиция авторов учебного издания «Кадровое обеспечение служебной деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации» [233, с.34].

Следует отметить научный подход А.В. Сухинина [189, с.115-117], который выделяет группы дисциплинарных правоотношений в процессе соблюдения требований служебной дисциплины:

1. Руководитель – подчиненный.
2. Коллектив – сотрудник.
3. Руководитель – служебный коллектив.
4. Руководитель – общественное формирование (организация).
5. Общественная организация – сотрудник.
6. Сотрудник – сотрудник.

Рассматривая дисциплинарные правоотношения, А.В. Сухинин обосновывает их классификацию, в которой выделяет: охранительное, поощрительное, воспитательное, организационное отношения.

1. *Охранительное* отношение. Субъект управления (руководитель) оценивает деятельность объекта управления (подчиненного сотрудника).

Субъект наделен дисциплинарной властью и в его обязанности входит контроль деятельности объекта управления, заключающийся в фиксации неисполнения сотрудником своих служебных обязанностей, злоупотребления или превышения служебных полномочий и, как следствие, принятие дисциплинарных мер воздействия.

2. *Поощрительное* отношение. Обязанность руководителя – справедливое оценивание сотрудника, исходя из результатов оперативно-служебной деятельности.

3. *Воспитательное* отношение. Воспитательные отношения в служебном коллективе определяются кругом обязанностей руководителя как наставника. Он должен осуществлять обучение и воспитание персонала, мотивировать его к эффективной работе и профессиональному развитию, а также проводить разъяснительную работу, предостерегая подчиненных от совершения противозаконных действий.

4. *Организационное* отношение. Основу данного вида дисциплинарных отношений составляет организация взаимодействия субъекта управления и объекта управления (распределение служебных обязанностей, личной и коллективной ответственности).

Общепринято считать, что в основе понятия служебная дисциплина заложена совокупность нравственных и правовых отношений, ее структурные компоненты находятся во взаимосвязи, для них свойственна категоричность и деонтологический характер требований к ее исполнению, а также осознание каждым сотрудником ответственности за выполнение служебных обязанностей и эффективные результаты деятельности [260, с.872-876].

При этом отметим, что содержание служебной дисциплины в ОВД РТ направлено на неукоснительное соблюдение требований правовых и нравственных норм. Это способствует результативности выполнения служебных задач, сплоченности и взаимопомощи [с.211-215], [246, с.95-101], [247, с.68-79].

Нормы о служебной дисциплины сотрудников ОВД РТ содержатся в Конституции, в Законе РТ «О милиции», в Положении о прохождении службы, в ведомственных нормативных актах и т.д. Они служат регулятором поведения сотрудника органа внутренних дел, регламентируют выполнение служебных обязанностей [14].

Нравственные нормы служебной дисциплины характеризуют степень моральной зрелости сотрудника, его ценностной основы. Требования к служебному поведению отражены в Присяге сотрудников органов внутренних дел, Кодексе профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РТ [47] и в полном объеме должны соблюдаться и реализовываться в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Обобщая научные трактовки, мы солидарны с Ю.Н. Старилова, Е.П. Мальцева и тему учеными определяющие *института служебная дисциплина* сотрудников ОВД как систему правовых и этических отношений, основанную на строгом выполнении обязанностей и использовании предоставленных полномочий, ключевыми функциями которого являются борьба с преступностью, поддержание правопорядка и содействие социализации личности в рамках действующего законодательства [332, с.215].

Служебная дисциплина как многоаспектное понятие возможно определить через три ключевых аспекта: а) нормативно-регулятивный аспект представляющее собой систему требований, формируемую на стыке права и морали. Его основу составляют нормы законодательства, условия служебного контракта, положения должностного регламента, а также внутренний распорядок правоохранительного органа. В совокупности эти документы закрепляют круг профессиональных обязанностей, прав, мер ответственности сотрудников и формируют основу для контроля за их деятельностью. б) функционально-исполнительский аспект, проявляющийся как реальное соблюдение и претворение в жизнь всех установленных правил. Речь идет о практическом следовании не только букве закона и официальных инструкций, но и неписаным этическим принципам, определяющим порядок выполнения

функциональных задач и использования предоставленных полномочий; в) поведенческий аспект, в котором наиболее конкретном выражении служебная дисциплина находит отражение в повседневных действиях и решениях сотрудников. Она характеризует фактическую модель поведения, которую демонстрирует должностное лицо в процессе реализации своих служебных функций и взаимодействия с коллегами и гражданами.

В процессе диссертационного исследования изучены *сущностные характеристики* понятия «служебная дисциплина». Для служебной дисциплины характерными являются следующие признаки [181, с.9-10]: соответствие требованиям и нормам закона; единоначалие, характеризующееся императивностью приказов и указаний прямых и непосредственных руководителей (начальников); обязанность руководителей (начальников) оперативно реагировать на нарушения служебной дисциплины; неотвратимость ответственности; обязательность и всеохватывающий характер; пределы служебной дисциплины не ограничены рамками оперативно-служебной деятельности; четко выполняемый алгоритм (порядок) правил поведения; деонтология нравственного-этического норм и правил.

Ряд авторов, при определении содержания термина «служебная дисциплина», в основу берут систему общественных отношений. Так, согласно определению Л.М. Ведерникова служебная дисциплина в ОВД олицетворяет собой урегулированную систему взаимоотношений, в рамках которой сотрудники обязаны неукоснительно и добросовестно следовать предписаниям, закрепленным в законодательстве, служебной Присяге и контракте. Эта система функционирует на основе строгого соблюдения приказов Министра, прямого руководства, а также положений должностных регламентов, что обеспечивает правомерную реализацию служебных полномочий и соблюдение установленных ограничений в ходе профессиональной деятельности [360, с.15]. Такого же определения придерживается И.Ю. Капустина [365, с.241].

Интерес представляет понятие предложенная В.Л. Кубышко согласно которой служебную дисциплину в ОВД это «...не только как обязанное, но и точное соблюдение сотрудниками ОВД законодательства Российской Федерации, служебного регламента, служебного распорядка правоохранительного органа, обязательств, предусмотренных контрактом, а также исполнение приказов и распоряжений прямых и непосредственного руководителей. Прежде всего, это соблюдение правил, установленных законодательством, служебным регламентом, контрактом, и кроме того исполнение приказов и распоряжений как письменных, так и устных...» [153, с.11], [162, с.48].

Таким образом, эффективность деятельности ОВД невозможна без поддержания служебной дисциплины на должном уровне. Сама специфика службы в ОВД требует всесторонней регламентации деятельности и поведения должностных лиц. Тем самым обеспечивается субординация, социальное управление, коллективная деятельность на основе норм права и традиций. Особое значение имеет психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины [165, с.216].

Обобщая анализ различных подходов к сущности и содержанию термина «служебная дисциплина», важно выделить следующие особенности:

единство целей законности и служебной дисциплины;

соблюдения установленных норм, обязательная для каждого сотрудника органов внутренних дел;

четкая регламентация правил поведения всех сотрудников;

неотвратимость наступления установленных мер ответственности за несоблюдение дисциплинарных требований;

строгое соблюдение в служебной деятельности не только правовых, но и морально-этических норм;

комплексный характер, предполагающий безусловное исполнение должностных полномочий в сочетании с раскрытием профессионального и личностного потенциала сотрудника.

неукоснительное следование нормам морали и нравственности;  
целостность абсолютного выполнения норм, регламентирующих обязанности и права должностных лиц, а также проявление личного потенциала и т.п.

Задача служебной дисциплины заключается в создании благоприятного служебного климата и эффективное управление подразделениями ОВД Республики Таджикистан [332, с.211-215].

Проводя анализ понятийного аппарата важно уточнить термины «обеспечение законности» и «обеспечение служебной дисциплины».

В этой связи интерес представляет мнению И.Ю. Капустиной и В.А. Кудина, которые обращают внимание, что для обеспечения законности и дисциплины в деятельности сотрудников ОВД важны административно-правовые средства [365, с.241].

Для уточнения этой позиции, следует добавить, что в процессе обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности сотрудников в ОВД Республики Таджикистан помимо административно-правовых средств, важное значение имеют и уголовно-правовые средства, а также средства стимулирования укрепления законности и служебной дисциплины.

Интерес с точки зрения понимания термина «обеспечение законности» представляет диссертационное исследование А.С. Тагиева, который сформулировал требования законности [396, с.31-33], обусловленные отдельными видами деятельности, осуществляемыми как субъектами, так и объектами обеспечения законности.

Обеспечение законности, как отметил М.Р. Рустамзода, – это «комплекс внутренне и стадияльно взаимосвязанных и взаимообусловленных между собой элементов». Укрепление законности, являясь составной частью общей системы обеспечения режима законности, представляет собой систему социальных гарантий (политических, социально-экономических, идеологических) и государственно-правовых мер, средств и механизмов по

дальнейшему упрочению основ верховенства права, предотвращению нарушений и защите общественных отношений от противоправного посягательства [391, с.11].

Обеспечение служебной дисциплины, как справедливо указал А.В. Сухинин – это предупреждение, пресечение ее нарушений, принятие мер к ликвидации причин, их порождающих, наказание виновных, создание атмосферы неотвратимости ответственности, воспитание сотрудников органов внутренних дел в духе строжайшего соблюдения закона. При этом особая роль в обеспечении служебной дисциплины принадлежит нормам, регламентирующим обязанности и права должностных лиц, а также осуществление контроля их исполнения [189, с.115-117].

Поддерживая вышеуказанные позиции известных ученых, следует привести авторское понимание процесса **обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности сотрудников в органах внутренних дел Республики Таджикистан** как совокупность приемов, средств и методов, позволяющих устанавливать причины и условия, способствующие нарушению законности и служебной дисциплины среди личного состава органов внутренних дел, осуществлять предупреждение, выявление фактов нарушений законности и служебной дисциплины, восстановить нарушенные при этом права и законные интересы физических и юридических лиц, оказать соответствующее дисциплинарное воздействие в отношении нарушителей.

При обеспечении законности и служебной дисциплины особое значение придается сфере правового регулирования обязанностей и прав должностных лиц ОВД Республики Таджикистан, а также контролю за исполнением поставленных задач. При обеспечении законности происходит ее укрепление посредством управленческого профилактического воздействия со стороны руководителя на причины и условия, которые поспособствовали совершению нарушений сотрудником.

Рассматривая вопрос о *принципах (требованиях) законности и служебной дисциплины* следует отметить, что в юридических науках традиционно под общеправовыми принципами конкретного явления понимают основополагающие идеи, руководящие начала, содержание требований, которые определяют предназначение предмета исследования, его суть [335, с.65-68].

Приминая во внимание, что законность и служебная дисциплина – это взаимосвязанные явления, так как законность является составной частью правового режима государства и государственной дисциплины. Следовательно, требования законности, которые направлены к сотрудникам ОВД, одновременно образуют состав служебной дисциплины. При этом служебная дисциплина помимо требований законности состоит из ряда морально-нравственных требований, которые не предусмотрены в нормах права. Законность можно рассматривать как в качестве самостоятельного универсального принципа, так и в качестве совокупности принципов [335, с.65-68].

Мы солидарны с Д.В. Теткиным, который считает, что «реальное функционирование законности строится на исходных началах, принципах, раскрывающих ее сущность, содержание, место и роль в общественной жизни» [397, с.16].

Приведем важное, по нашему мнению, высказывание Х.С. Гуцериева: «Принципы законности могут быть выведены на эмпирическом уровне из практического опыта, но они могут оказаться и результатом научного познания. Будучи закрепленными в правовых нормах, они приобретают характер юридических принципов. Можно говорить и о существовании особых принципов законности, обусловленных историческими традициями, подходом к феномену законности в разных странах, в разные исторические эпохи. Вместе с тем комплексный историко-теоретический и структурно-логический анализ законности основывается на ее наиболее общих и абстрактных принципах (гуманизм, демократизм, равенство и т.п.)» [362,

с.129].

До сих пор нет единства в классификации принципов законности. Например, А.Ф. Ефремов выделяет такие главные принципы законности, как «... принцип закрепления основ экономической и политической жизни страны, основных прав и свобод граждан, принципов построения и функционирования правовой системы в конституции страны, принцип единства законности, принцип господства конституции, законов, принцип уважения граждан к праву» [362, с.22-44]. По мнению других исследователей, принципами законности являются «... правовой характер, единство, всеобщность законности, недопустимость противопоставления законности и целесообразности» [193, с.272-273]. Вместе с тем, в научных трудах, редко затрагиваются вопросы соблюдения принципа законности при унификации законодательства [280, с.5], [281, с.260-265], [308, с.32-34].

Таким образом, изучения научной литературы дают основания сформулировать ключевые принципы, на которых базируется законность: верховенство закона; единства законности; всеобщности исполнения законов; верховенства прав и свобод личности; взаимосвязи законности и демократизма; недопустимости противоречия между законностью и целесообразностью. Рассмотрим выделенные принципы законности подробнее [335, с.65-68].

Принцип верховенства закона означает признание за законом статуса основного нормативного акта, обладающего приоритетом в регулировании общественных отношений. Это означает, что закон имеет высшую юридическую силу по сравнению с другими нормативными актами, прежде всего с подзаконными.

Согласно Ю.А. Тихомирова содержание верховенства закона складывается из следующих элементов: «1) нормативное закрепление всех присущих закону признаков, включая разрешение с помощью законов главных вопросов государственной и общественной жизни; 2) установление приоритета законов во всей сумме правовых актов, которыми руководствуются

государственные органы и общественные организации» [197, с.89].

Принцип единства законности предполагает ее универсальное понимание и применение на всей территории государства. Это означает, что любые издаваемые нормативные акты не должны противоречить основному закону страны и существующей правовой системе. Принцип требует строгого следования установленной процедуре правотворчества и обеспечивает единообразное толкование и применение всеми субъектами правоотношений повсеместно, вне зависимости от региональной специфики.

В.В. Лазарев под единством законности понимает «...единую направленность правотворчества и правореализации в территориальном и субъектном плане, т.е. на всей территории действия соответствующего нормативного акта, применительно к деятельности всех субъектов общественных отношений» [170, с.467]. Рассуждая на эту тему, Е.А. Пушкарев подчеркивает, что «... единство законности будет четко и целесообразно проявляться лишь тогда, когда по аналогичным делам принимаются одинаковые, типичные решения. Это предполагает вынесение решений по ним одних и тех же норм, их одинаковое толкование, одинаковую юридическую квалификацию. Иногда единство законности понимают как единство законов. Единство законов – это лишь предпосылка единства законности, она не ведет автоматически к единству законности, единообразному применению законов. Единство законности может быть нарушено даже в случаях, когда решения выносятся в рамках закона, если закон предусматривает последствия относительно определенные или альтернативные» [389, с.26-37].

*Принцип всеобщности исполнения законов* следует анализировать в рамках принципа единства законности. Суть принципа заключается в исполнении нормы права всеми субъектами права. Так, Ф.Ф. Третьяков по этому поводу пишет, что «... требование составляет основную сущность законности, оно вытекает из самой природы норм права, которые, в отличие от других социальных норм, выражают властное веление государства, требующего неукоснительного его исполнения всеми под страхом

государственного принуждения» [198, с.14].

Правовой принцип законности содержит императивное требование о безусловном соблюдении законодательных предписаний всеми субъектами правоотношений. Данное требование в равной степени распространяется на госинституты, их представителей, физических лиц и созданные ими объединения. Гарантия защиты прав, свобод и охраняемых законом интересов личности является универсальной и не допускает каких-либо изъятий, обусловленных социальным статусом, политическими убеждениями, материальным положением или конфессиональной принадлежностью. Ни один участник правоотношений не может обладать исключительным правом на несоблюдение или произвольную интерпретацию норм закона.

В центре концепции законности лежит принцип верховенства прав и свобод человека. Их особая значимость проистекает из того, что они гарантируют личную свободу и достоинство индивида, позволяют ему участвовать в жизни общества и государства и удовлетворять свои основные потребности. Для государства же уважение к этим правам служит инструментом развития: оно стимулирует социальную активность населения, способствует улучшению качества жизни и укрепляет демократические институты. Следовательно, законность не только провозглашается, но и реально воплощается через последовательную защиту правовых статусов и свобод граждан.

*Принцип недопустимости противоречия между законностью и целесообразностью.* Принцип недопустимости противоречия между законностью и целесообразностью означает, что в правоприменительной деятельности недопустимо отступать от требований закона под предлогом целесообразности. Проще говоря, нельзя нарушать закон, даже если вам кажется, что это приведет к более "хорошему", "справедливому" или "полезному" результату в конкретной ситуации. Как отмечает Е.А. Лукашевой: «Отставание от назревших потребностей общественного развития делает правовой акт нецелесообразным, противоречащим интересам государства,

общества и задачам законности». Подчеркнем, что действительно целесообразность вступает в противоречие с законностью при несовершенстве нормативных правовых актов: когда они уже устарели, когда в них встречаются противоречивые нормы, пробелы и т.п.

*Принцип взаимосвязи законности и демократизма.* Невозможно добиться подлинной законности без последовательного развития демократии. Именно демократические механизмы обеспечивают легитимность и справедливость права на всех этапах его существования: при его формировании, использовании и защите, что одинаково значимо для деятельности властных структур и для общественных отношений.

В своих исследованиях А.С. Тагиев подчеркивает, что «взаимозависимость законности и демократии проявляется в том, что любое отступление от принципов демократии, ограничение ее в какой бы то ни было форме может создать условия для нарушения законности» [396, с.16]. Невозможно говорить о полноценном создании правового государства и укреплении демократии, если не обеспечено всеобщее и строгое соблюдение установленных правовых норм. Данный императив в равной степени касается органов власти, их представителей и рядовых граждан, обязанных следовать не только букве закона, но и решениям, принятым на его основании.

Представляется целесообразным усилить роль законности как основы для унификации права. Эта деятельность включает два ключевых направления: формирование общих нормативных решений для однотипных социальных задач и последующую формализацию этих решений, то есть их систематизацию. Следует подчеркнуть, что принятие единых актов — это лишь юридический фундамент процесса, а не его завершение. Кроме того, необходимо разграничивать унификацию и простое единство, поскольку первая допускает вариативность в рамках общей схемы, в то время как второе предполагает полную идентичность. «Единство – это характерный признак и системы права, и системы законодательства. Он отражает и общность принципов нормативного регулирования общественных процессов» [332, с.65-

68].

Следовательно, укрепление законности основывается на нескольких взаимосвязанных условиях. Это, во-первых, последовательная реализация права повсеместно и для всех без исключения. Во-вторых, приоритет и защита прав человека. В-третьих, опора на этические и культурные ценности. И наконец, развитие закрепленной в Основном законе демократической модели управления государством.

Принципы государственной службы, наряду с общеправовыми принципами образуют основополагающие начала законности и служебной дисциплины. Как подчеркивает известный ученый Ю.Н. Стариков, «принципы государственной службы – это «основополагающие идеи, установления, выражающие объективные закономерности и определяющие научно обоснованные направления реализации компетенции, задач, функций и полномочий государственных органов, правового статуса государственных служащих, действующие в системе государственной власти, и в частности в системе государственной службы» [70, с.251].

Положение «О прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» к *принципам государственной службы* в органах внутренних дел относит: «законность; единство системы ОВД и централизации ее управления; уважение прав и свобод человека; гуманность, социальная справедливость; скрытость, сочетание гласных и негласных методов и средств деятельности; равенство всех перед законом; связь с населением, учет общественного мнения в борьбе с преступностью; беспартийность» [12].

«Реализация принципов законности в реалии правового бытия раскрывает содержание законности, которая выступает краеугольным методом государственного управления обществом, как в сфере правотворчества, так и реализации права» [210, с.251-268].

Отдельное исследование принципов законности, предпринято В.М. Шамаровым, который приходит к выводу, что «научные обоснования

ученых о принципах законности, характеризуются отсутствием единого подхода» [210, с.258-259]. Так же М.Р. Рустамзода, анализируя проблемы укрепления законности в Республике Таджикистан [391, с.41-46], отмечает «наличие неоднозначного подхода ученых-правоведов к классификации принципов законности и служебной дисциплины».

В этой связи можно прийти к выводу об отсутствии единообразного понимания принципов законности и служебной дисциплины. Авторы при анализе принципа законности, выделяют «... принцип закрепления основ экономической и политической жизни страны, основных прав и свобод граждан, принципов построения и функционирования правовой системы в конституции страны, принцип единство законности, принцип господства конституции, законов принцип уважения граждан к праву» [93, с.22-44]. Другие к принципам законности относят «... правовой характер, единство, всеобщность законности, недопустимость противопоставления законности и целесообразности» [194, с.272-273], а также верховенство, непозволительность антитезы законности и целесообразности, гарантия обеспечения прав и свобод человека и гражданина, связь между законностью и культурой, а также презумпция невиновности [243, с.5] и др.

Традиционно принцип единства законности означает, что закон должен трактоваться и применяться одинаково на всей территории государства, а его предписания — в равной степени распространяться на любого субъекта права. [305, с.45]. Также в научной доктрине существует подход, согласно которому императив равного действия закона в отношении всех участников правоотношений рассматривается как самостоятельный принцип — всеобщность законности [194, с.120]. В соответствии с данным принципом обязанностью сотрудников является знание правовых норм, руководство ими в служебной деятельности, правомерное поведение при исполнении должностных обязанностей и вне службы, предупреждение и пресечение противоправных действий со стороны граждан [197, с.5-12].

Анализируя позиции ученых относительно содержания принципа единства законности М.Р. Рустамзода пришел к выводу, что «в него обоснованно включаются: единая направленность правотворчества и правореализации в территориальном и субъектном плане; единообразное применение права; сохранение общегосударственного начала в праве; принятие по аналогичным делам одинаковых решений; ее распространение на все формы правовой деятельности государства» (на правотворчество, правореализацию, правоохранительную деятельность и др.) [391, с.47].

На основании вышеизложенного, можно сделать следующие выводы.

1. На основе анализа научных работ [279, с.116-126], можно заключить, что понятия служебная дисциплина и законность тесно взаимосвязаны. В связи с этим все требования законности, направленные к сотрудникам ОВД, входят в состав понятия дисциплины.

Авторская позиция в отношении терминологической определенности представлена следующими научно обоснованными категориями и их понятиями.

**Законность** как политико-правовое явление, отражающее регулирование общественных отношений на основе принципов права, установленного политико-правового режима функционирования общества, государства и органов государственной власти и основанное на неукоснительном соблюдении всеми субъектами правовых отношений действующего законодательства.

**Служебная дисциплина** как многоаспектное понятие возможно определить: во-первых, как система норм морали и права, положения национального законодательства, условия служебного контракта, а также внутренние регламенты правоохранительного ведомства определяющие правовые и этические основы взаимодействия в обществе, определяет, служебные обязанности, обязанности, права и ответственность должностных лиц, а также осуществление контроля их исполнения; во-вторых, как практическая реализация правовых предписаний и нравственных норм

соблюдение сотрудниками установленных нормативными правовыми актами, контрактом о службе, должностным регламентом, а также организационно-распорядительными документами порядка и правил при выполнении возложенных обязанностей и реализации предоставленных прав; в-третьих, как фактическое поведение должностных лиц при осуществлении ими служебных полномочий.

**Обеспечение законности и служебной дисциплины** в деятельности сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан – совокупность приемов, средств и методов позволяющих устанавливать причины и условия приведшие к нарушению служебной дисциплины и законности среди личного состава ОВД, осуществлять предупреждение, выявлять факты нарушений, восстановить нарушенные при этом права и законные интересы физических и юридических лиц, оказать соответствующее дисциплинарное воздействие в отношении нарушителей.

Систематизированы теоретические знания относительно основополагающих начал (принципов) законности и служебной дисциплины, обоснованы предложения по внесению изменений в отдельных законодательных актах Республики Таджикистан. Проведенное в представленном параграфе исследование способствует дальнейшему познанию современного состояния законности и служебной дисциплины в ОВД РТ, выявлению и анализу положительных и негативных тенденций.

## **ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН И РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ДАННОМ ПРОЦЕССЕ**

### **2.1. Современное состояние правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан**

На современном этапе государственного строительства Таджикистана ключевым вектором преобразований является масштабная реформа правоохранительной системы, комплексный характер которой в полной мере затрагивает и МВД РТ. Начальный этап данной реформы уже был реализован в рамках МВД РТ, что позволило сформировать объективную оценку ее первичных результатов, выявив как прогрессивные тенденции, так и определенные системные сложности. В данных условиях, соответствующих новому витку исторического развития государства, существенно возрастает научно-практическая значимость всестороннего анализа проблематики, непосредственно связанной с обеспечением режима законности, а также с поддержанием и последующим укреплением служебной дисциплины в процессе оперативно-служебной деятельности структурных подразделений органов внутренних дел Республики Таджикистан. В связи с этим значимость исследования проблем, связанных с укреплением законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ возрастает [332, с.163-168], [333, с.219-225], [334, с.556].

В настоящее время проблема обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ остается актуальной и определяется основоположником мира и национального единства, лидером нации – Президентом Республики Таджикистан Эмомали Рахмоном – как приоритетное [49]. «Каждый незаконный допрос и необоснованный привод

становится причиной смятения, беспокойства, душевного расстройства не только одного человека, но и его родных и близких, а хуже всего – снижает доверие людей к органам правопорядка», – особо обозначил Президент страны Республики Таджикистан Эмомали Рахмон [422].

На протяжении последних лет ситуация с соблюдением сотрудниками органов внутренних дел Республики Таджикистан законности и служебной дисциплины не улучшается, количество нарушений законности и служебной дисциплины достаточно высоко, а в отдельных местах вызывает опасение. Наблюдается рост правонарушений и преступлений, что вызывает тревогу и озабоченность со стороны руководства страны и Министерства в решении указанной проблемы. Данное обстоятельство требует принятия системных мер с целью укрепления законности и служебной дисциплины в ОВД РТ [335, с.163-168].

Как показывает статистика правовое регулирование и организационное обеспечение законности и служебной дисциплины в ОВД РТ недостаточно соответствует целям и задачам «Концепции кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года» [22], что требует отдельного комплексного исследования.

В процесс обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан наблюдаются значительные недостатки, которые получили отражение в работах ученых и практиков [334, с.242-246], [332, с.211-215], [337, с.163-168], [333, с.148-151], [339, с.105-111], [338, с.219-225], [335, с.65-68], [249, с.176-179], [250, с.161-163].

В современных условиях от эффективности функционирования правоохранительных органов и уровня профессионализма их сотрудников, как неоднократно подчеркивает Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон, непосредственно зависит «развитие любой сферы общественной жизни и государства ... устойчивость государственной системы» и «укрепление международного имиджа» государства» [49].

Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон неоднократно

подчеркивает, что республика «... вступила в новый этап исторического развития – создание суверенного, демократического, правового, светского, единого и социального государства. Стоит отметить, что устойчивое политическое, экономическое и социально-культурное развитие общества глубоко зависит от эффективности правовой политики и обеспечения её устойчивости и реального воплощения в жизнь» [50].

Таким образом, система *правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан* может быть представлена международным уровнем, национальным уровнем, уровнем органов исполнительной власти и региональным уровнем.

На *международном уровне* обеспечение законности и служебной дисциплины регламентируется наднациональными международными нормативными актами, в том числе в сфере противодействия коррупции. Главное сфера обеспечения законности и эффективной деятельности СНГ является противодействие коррупции посему было подписано «Соглашение об образовании Межгосударственного совета по противодействию коррупции» [42], предназначенного для конструктивного сотрудничества с международными организациями и их структурами [162, с.495].

*Национальный уровень* обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан регламентируется следующими нормативными правовыми актами.

Фундаментальные начала укрепления режима законности нашли свое нормативное закрепление в Конституции Республики Таджикистан, принятой 6 ноября 1994 года [1]. Данный основополагающий документ не только ознаменовал введение новой правовой парадигмы в понимании законности, но и заложил прочный юридический базис для утверждения принципа верховенства права, а также для его последовательной консолидации во всех сферах общественных отношений. В развитии таджикской государственности,

ее системности важное идеологическое значение имеет преамбула Конституции Республики Таджикистан [315, с.37-38].

Национальный уровень обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан регламентируется рядом стратегических документов, среди которых.

1. Закон РТ «О милиции» [3], Торжественная присяга рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан [24], Закон РТ «О стратегическом планировании и государственном прогнозировании» [8], Указ Президента РТ от 14 ноября 2012 г. № 1369 «О Правилах проведения перемещения (ротации) руководящего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан».

«Концепция государственной информационной политики Республики Таджикистан» [27], Положение «О Министерстве внутренних дел Республики Таджикистан» [14], Положение «О прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» [12], Дисциплинарный устав органов внутренних дел Республики Таджикистан и др. Помимо этого, во исполнение положений стратегических документов в МВД Республики Таджикистан продолжается процесс разработки новой редакции Кодекса профессиональной этики сотрудника полиции Республики Таджикистан.

2. Стратегические документы: «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» от 1 декабря 2016 г. № 636 [20]; «Стратегия реформы милиции на 2013-2020 годы», от 19 марта 2014 г. № 1438 [31]; «Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы» от 3 мая 2014 г. № 296 [19]; «Программа реформы милиции на 2021-2025 годы» от 1 июня 2021 г. № 211 [21]; «Концепции правовой политики Республики Таджикистан на 2018–2028 годы», от 6 февраля 2018 г. № 1005 [32]; Концепция кадровой политики органов от 27 сентября 2023 г. № 459 [22]; и др.

Так вопросы соблюдения законности и служебной дисциплины закреплены в Законе РТ «О милиции» [4]. Ст. 17 этого Закона определяет, что

сотрудником милиции в Таджикистане является гражданин Таджикистана, состоящий на должности рядового или начальствующего состава, которому в установленном порядке присвоено звание рядового или начальствующего состава милиции. Порядок и условия прохождения службы в милиции установлены в ст. 20, а ст. 20.1 регламентирует вопросы стимулирования в виде поощрения сотрудников милиции и других лиц.

Положение «О прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» в ст. 5 [12], устанавливает, что сотрудник ОВД РТ в своей служебной деятельности руководствуется законами. При этом за «нарушение законности, злоупотребление властью, превышение служебных полномочий, правонарушения или бездействия, ненадлежащее исполнение обязанностей, сотрудники ОВД РТ несут ответственность в установленном законом порядке».

Согласно статье 11 Положения «О прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан», заключаемый контракт о службе в органах внутренних дел в обязательном порядке содержит положения, регламентирующие наступление определенных юридических последствий, а также применение мер материальной ответственности.

Специальный раздел (Глава 4) в Положении «О прохождении службы рядовым и начальствующим составом ОВД РТ» посвящен системному регулированию аспектов, связанных с укреплением служебной дисциплины. В рамках данной главы детализируется комплекс мер позитивного и негативного характера, направленных на поддержание правопорядка в служебных коллективах. А именно, устанавливается исчерпывающий перечень видов поощрений, применяемых за достижение сотрудниками высоких результатов в оперативно-служебной деятельности, а также фиксируется система дисциплинарных взысканий, санкционированных Дисциплинарным уставом ОВД РТ [13].

Проведенный анализ позволяет утверждать, что правовые предписания, регулирующие сферу обеспечения служебной дисциплины, обладают ярко выраженным императивным характером. Сущность данного свойства проявляется в категоричной обязательности их соблюдения и безусловного исполнения всеми сотрудниками органов внутренних дел, что не предусматривает возможности отклонения от установленных законодательством требований [332, с.213]. Различают две фундаментальные формы правомерного поведения: соблюдение и исполнение. Соблюдение находит свое практическое воплощение в пассивной модели поведения, при которой сотрудник правоприменительных органов целенаправленно воздерживается от действий, нарушающих установленные нормативно-правовыми актами ограничения и запреты. Исполнение, выступая антитезой соблюдению, представляет собой активную форму, выражающуюся в инициативной и надлежащей реализации всего комплекса должностных полномочий и обязанностей, строго в рамках служебной компетенции и интересов. Согласно в ст. 28 соответствующего Положения правовой долг сотрудника не ограничивается исключительно исполнением распоряжений непосредственного руководства. Обязательным компонентом является неукоснительная реализации служебных обязанностей, так и правомерного осуществления предоставленных государственно-властных полномочий [12].

Указанная точка зрения не может считаться полностью обоснованной ввиду ее внутренней противоречивости. С одной стороны, в ней присутствует терминологическая нечеткость, а с другой – она открывает возможности для произвола со стороны как непосредственного руководства, так и вышестоящих лиц. Подтверждением этой позиции служат следующие аргументы [332, с.213].

Во-первых, в работе органов внутренних дел заметно влияние субъективного фактора, который может приводить к принятию решений в личных интересах. Подобная субъективность допустима только при высоком уровне правосознания и ответственности руководителей.

Во-вторых, персонализированные правила исполнения обязанностей снижают самостоятельность сотрудников и ограничивают выбор эффективных форм работы. Это не соответствует направлениям, обозначенным в Стратегии реформы милиции [31] и Концепции кадровой политики до 2043 года [22].

В-третьих, существует риск правового идеализма – переоценки роли закона без должного учёта реальной практики.

В-четвёртых, на правовую систему страны продолжают влиять традиции, обычаи и национальный менталитет, которые иногда противоречат современным нормативным актам.

Таким образом, анализ действующего законодательства позволяет прийти к выводу, что значительная часть положений, устанавливающих обеспечение законности и служебной дисциплины, закреплены в Дисциплинарном уставе [13], который содержит нормы, регулирующие основы поддержания служебной дисциплины, права, обязанности, ответственность и порядок деятельности сотрудников и руководителей подразделений по обеспечению законности в ОВД Республики Таджикистан.

Положения Дисциплинарного устава регламентируют: сущность служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан (преамбула); обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины (п. 5); права, обязанности и ответственность руководителей (начальников) по поддержанию служебной дисциплины (ст. 7); обязательность исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника); порядок применения мер поощрения; порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий; порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий; порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел Республики Таджикистан обеспечивается [383, с.32], [267, с.73-80]:

«персональной ответственностью каждого сотрудника за выполнение своих служебных обязанностей;

соблюдением сотрудником порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных ему прав, правил внутреннего служебного распорядка органа внутренних дел (подразделения), условий заключенного с сотрудником контракта о прохождении службы, правил ношения форменной одежды;

неукоснительным исполнением сотрудником приказов и распоряжений руководителя (начальника), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральным законам;

соблюдением требований к служебному поведению сотрудников;

поддержанием сотрудником должного уровня квалификации, необходимого для выполнения служебных обязанностей;

воспитанием сотрудников, формированием у них личных и деловых качеств, сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей;

ответственностью руководителя (начальника) за состояние служебной дисциплины среди подчиненных;

осуществлением повседневного контроля со стороны прямых и непосредственных руководителей (начальников) за выполнением подчиненными служебных обязанностей;

обоснованным применением руководителями (начальниками) в отношении подчиненных мер поощрения и дисциплинарных взысканий;

уважением руководителем (начальником) чести и достоинства подчиненных» [13].

Исполнение и соблюдение требований нормативных правовых актов субъектами права, – в данном случае сотрудниками ОВД РТ, и есть обеспечение законности, правопорядка и служебной дисциплины.

*На уровне органа исполнительной власти в сфере внутренних дел Республики Таджикистан* обеспечение законности и служебной дисциплины регламентируется следующими ведомственными нормативными актами: во-первых, нормативными актами, регламентирующими функции и компетенцию органов и подразделений МВД Республики Таджикистан [37], а также

устанавливающими организационно-штатное построение системы МВД РТ; во-вторых, нормативными правовыми актами в сфере организации деятельности органов и подразделений МВД РТ и организации управленческой деятельности руководителей УМВД и ОМВД [44]; в-третьих, нормативными правовыми актами в сфере кадрового обеспечения МВД РТ [33]; в-четвертых, нормативными правовыми актами, в сфере укрепления законности и служебной дисциплины, профилактики коррупции, чрезвычайных происшествий и преступлений, профилактики профессионально-нравственной деформации личности [35] и др.

Итак, в период с 2015 г. по 2024 г. в целях улучшения деятельности ОВД Республики Таджикистан предприняты определенные меры, направленные на оптимизацию правового регулирования данного направления. Утверждены ведомственные нормативные акты, а также внесены дополнения и изменения в действующие локальные нормативные акты в сфере обеспечения законности и служебной дисциплины. В частности, в целях обеспечения карьерного роста сотрудников ОВД на основе служебных достижений, способностей, таланта, профессиональной подготовки и своевременного обеспечения резерва должностей руководящего состава высококвалифицированными работниками, а также приведения нормативных правовых актов, регламентирующих формирование кадрового резерва органов внутренних дел в соответствие с требованиями современных стандартов, приказом МВД Республики Таджикистан от 16 октября 2023 г. № 660 утвержден «Порядок создания кадрового резерва органов внутренних дел Республики Таджикистан» [46].

В целях упорядочения процедуры оформления, а также регулирования вопросов, связанных с выдачей, изъятием и уничтожением служебных удостоверений сотрудников ОВД РТ был издан приказ за номером 144 от 1 ноября 2023 года «Порядок оформления и выдачи служебного удостоверения сотрудникам органов внутренних дел Республики Таджикистан» [46].

Помимо этого, на сегодняшний день, существенно обновлена правовая база в области решения проблем, связанных с укреплением, соблюдением и

обеспечением законности и служебной дисциплины сотрудников ОВД РТ. Это будет способствовать укреплению служебной дисциплины в ОВД РТ. Кроме того, она создаст основу для формирования единой системы критериев, позволяющих объективно оценивать уровень законности и состояние дисциплины среди личного состава.

Как справедливо подчеркивает Е.В. Киричѐк «нестабильны и периодически меняются критерии оценки состояния законности в деятельности органов внутренних дел. Так, научно обоснованной считается оценка состояния законности в деятельности ОВД по количеству лиц, совершивших (допустивших) нарушения законности, по их виду и количеству фактов» [265, с.14-22]. При этом нарушение законности определяется как «виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудником в правотворческой и правоприменительной деятельности правовых принципов и норм Конституции и других законов, которое причинило или могло причинить вред (материальный, моральный, физический) общественному и государственному строю, правам, свободам и законным интересам личности, существующим формам собственности» [148, с.20].

В целях внедрения новой системы оценки эффективности деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан, в том числе оценки деятельности сотрудников ОВД, распоряжением МВД Республики Таджикистан от 24 ноября 2022 г., № 737 с пр. утверждена Инструкция об оценке деятельности ОВД РТ.

Также с целью выявления и оценки потребностей ОВД РТ, в том числе кадрово-резервных потребностей, распоряжением МВД РТ от 27 февраля 2023 г. № 138 с пр. утверждена «Инструкция об оценке потребностей органов внутренних дел Республики Таджикистан».

Оценка кадрового обеспечения в системе МВД России осуществляется по специальной методике. В рамках инспекторских и целевых проверок она применяется для анализа деятельности территориальных органов всех уровней в части организации работы с персоналом (далее – Методика) [48], а также

информационно-аналитические материалы, характеризующие направления работы с кадрами органов внутренних [417, с.78]. Положения указанных документов, а также разработки ученых и практиков [300, с.336-345], [302, с.41-48] могут быть взяты за основу при оценке деятельности ОВД Республики Таджикистан по вопросам работы с личным составом, в том числе по вопросам обеспечения законности и служебной дисциплины.

На региональном уровне правовое регулирование вопросов обеспечения законности и служебной дисциплины осуществляется через локальные нормативные и организационно-распорядительные документы, принимаемые территориальными подразделениями МВД Таджикистана. К числу таких документов относятся ведомственные приказы и распоряжения.

Как показывает анализ нормативных правовых актов Таджикистана, реформа милиции на 2021-2025 годы целенаправленно реализуется в условиях цифровой трансформации как общественных отношений, так и деятельности правоохранительных органов. Следовательно, данной стратегии должны соответствовать все действующие нормативные правовые акты. Таким образом, одной из целей, принятых в 2014 г. и 2021 г. Программ реформы милиции [19], является создание новой и развитие существующей информационной системы в органах милиции с учетом обеспечения информационной безопасности в стране.

Следует обратить внимание, что в соответствии с планом мероприятий по реализации «Программы реформы милиции на 2021-2025 годы» предусмотрена в 2021-2022 гг. разработка Концепции развития информатизации и единой информационно-коммуникационной системы органов внутренних дел в целях поэтапного перехода на «электронное правительство», «электронные услуги» и «электронную документацию» в соответствии с требованиями цифровой экономики [21].

Государственной политикой Республики Таджикистан в области информатизации общества осуществляется поступательное создание государственными органами, местными органами государственной власти,

органами самоуправления комплекса условий (правовых, экономических, организационных и др.), которые будут способствовать развитию информатизации, защищающих права и интересы граждан и государства при ее осуществлении» [28].

Безусловно, борьба с преступностью как основное направление деятельности правоохранительных органов, требует максимального обеспечения ОВД подготовленными высокопрофессиональными сотрудниками, соблюдающими законность и служебную дисциплину, в противном случае не предоставляется возможным эффективно противодействовать преступности, особенно в условиях цифровой трансформации общественных отношений. На это направлен проект Закона Республики Таджикистан «О полиции», разработка которого запланирована на 2023-2024 гг., в части совершенствования организационно-правовой структуры, развития взаимодействия с общественностью, оптимизации порядка приема на службу, обеспечения гарантии для сотрудников милиции [21].

Изучение системы *правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины* в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан, а также результатов социологического исследования (См.: Приложение № 1) позволяет выделить *ряд проблем, требующих первостепенного решения*, в числе которых:

отсутствие унифицированной и систематизированной нормативной правовой базы обеспечения законности и служебной дисциплины, соответствующей современным условиям [12];

не достаточно сформированный правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины;

не достаточно развита система предупреждение коррупции, чрезвычайных событий и правонарушений, а также профилактика профессионально-нравственной деформации сотрудников ОВД РТ;

отсутствие нормативно закрепленных квалификационных требований к должностям в органах внутренних дел, в числе которых: состояние здоровья, уровень образования, стаж службы в органах внутренних дел или стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки, необходимые для выполнения обязанностей по замещаемой должности [299, с.124-136] и др.;

отсутствие законодательного закрепления модели организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ и др.

*Организационное обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ* на современном этапе представляет собой комплекс мер, в том числе предусмотренных нормативными правовыми актами, которые могут применяться руководителями органов и подразделений МВД РТ, а также руководителями подразделений по работе с личным составом при отборе кандидатов на службу, в рамках индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками, при предупреждении и профилактике правонарушений, оценке деятельности и проведении аттестации сотрудников.

Сюда же необходимо отнести принимаемые руководством Министерства управленческие решения и итоговые документы отдельных коллегий и совещаний по вопросам обеспечения законности и служебной дисциплины [247, с.107-111].

Можно выделить следующие направления организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ:

процесс обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов;

организация информационно-аналитического обеспечения, в том числе обмен информацией с оперативными подразделениями ОВД о фактах коррупционных правонарушений, конфликтов интересов и иных коррупционных проявлениях;

определение критериев и показателей оценки обеспечения законности и служебной дисциплины;

организация планирования мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, в том числе планирование и реализация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

прогнозирование состояния и укрепления законности и служебной дисциплины;

осуществление профилактических мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, принятие мер к устранению криминогенных и нравственно-деформирующих факторов влияющих на поведение сотрудников;

координацию действий различных ведомств в рамках обеспечения законности и служебной дисциплины, включая формирование межведомственных групп для мониторинга и систематизации сведений о коррупционных правонарушениях.

разработка и реализация управленческих решений, направленных на поддержание законности и укрепление служебной дисциплины.

комплексный мониторинг правопорядка и дисциплины для определения факторов, способствующих совершению нарушений, преступных деяний и инцидентов, и дисциплинарных проступков;

реализация контроля, и иных функций управления.

До сих пор актуально проведение реформ системы правоохранительных органов, включая и МВД РТ. Это подтверждается мониторингом правоприменения и результатами социологических исследований (См. : Приложение №1). Реформирование должно касаться, в первую очередь, повышения уровня эффективности и правомерности деятельности сотрудников органов внутренних дел, их морально-психологической и профессиональной подготовленности. Для достижения вышеуказанных целей следует повысить уровень социальной обеспеченности и реализации систему

социально-правовых гарантий укрепления законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан.

Организация укрепления законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан формируется на основе комплексного анализа их состояния в каждом подразделении. Целью указанного анализа является всестороннее и достоверное определение уровня соблюдения и укрепления законности и служебной дисциплины в деятельности сотрудников ОВД, оценки деятельности руководителей в данном направлении. В этой связи комплексно оценивают *следующие направления*:

число, специфика, категория преступлений, случаи нарушений законности и служебной дисциплины, характер их негативного воздействия на решение оперативно-служебных задач;

состояние исполнительской дисциплины;

распорядок дня, его четкость и организованность;

внутренний уставной порядок в подразделениях;

соблюдение установленного порядка ношения форменной одежды;

заявления и жалобы граждан на действия (бездействие) сотрудников;

сохранность оружия, документов строгой отчетности, служебных удостоверений;

результаты дисциплинарной практики.

Практика предупреждения и устранения нарушений в деятельности сотрудников ОВД позволяет выделить два *типа нарушений законности и служебной дисциплины* в деятельности органов МВД Республики Таджикистан: *преступления и дисциплинарные проступки*. В свою очередь, разделяют нарушения законности и служебной дисциплины, совершаемые сотрудниками на службе и во внеслужебное время. Внеслужебные нарушения законности и служебной дисциплины связаны со злоупотреблениями полномочий, путем использования удостоверений и других служебных документов, специальных средств, оружия, полномочий либо неформальных связей и знакомств должностного лица.

Нарушения законности подразделяют на незаконные (очевидно нарушающие правовые предписания и запреты) и необоснованные (ошибочные) [290, с.159-163].

В деятельности сотрудников ОВД Республики Таджикистан возможно выделить *четыре группы должностных правонарушений*.

1. Превышение власти или служебных полномочий сотрудниками ОВД РТ при проведении оперативно-розыскных мероприятий, задержании подозреваемых, а также в ходе досудебного производства.

2. Превышение власти или служебных полномочий сотрудниками ОВД РТ при регистрации преступлений, о возбуждении уголовного дела или о его отказе, о привлечении к уголовной ответственности, о статистической отчетности и др.

3. Халатность при выполнении функциональных обязанностей.

4. Нарушение норм закона в процессе правовой оценки преступлений, их отграничении от проступков.

При этом, важно привести точку зрения В.Я. Кикотя о том, что нарушения законности по своей «социально-политической природе не ограничиваются лишь крайне отрицательным влиянием на эффективность охраны общественного порядка, обеспечения общественной безопасности и борьбы с различными видами преступности. Особенность криминального характера нарушений законности в деятельности органов внутренних дел такова, что любое отступление от соблюдения норм закона представляет собой фактор, дестабилизирующий не только позитивные правоохранные тенденции, но и процессы демократизации общества, становления новой российской государственности, усиления гарантий защиты прав, свобод и законных интересов граждан» [163, с.6].

Опасение вызывает негативная динамика, отраженная в статистических данных, свидетельствующая об увеличении количества преступлений, правонарушений, в числе которых нарушения служебной дисциплины и законности, допущенные сотрудниками милиции Республики Таджикистан.

Следует отметить, что в период с 2016 по 2020 гг. руководством страны был предпринят комплекс мер по оптимизации правового регулирования рассматриваемой сферы, так как имелись негативные тенденции в динамике состояния законности и служебной дисциплины, наблюдаемые за 5 лет.

В этой связи, была существенно обновлена нормативная правовая база в области законности и служебной дисциплины сотрудников ОВД Республики Таджикистан [34], направленная на их эффективное обеспечение и устранение имеющихся проблем и недостатков. Утвержденные в 2013 г. «Стратегия реформы милиции Республики Таджикистан на 2013-2020 годы» [31], в 2014 и 2021 гг. «Программы реформы милиции» [19] «План реализации реформы милиции на 2013-2020 годы», директивные, организационно-распорядительные документы Министерства, и другие нормативные правовые акты, регламентируют порядок принятия мер по укреплению законности и служебной дисциплины, предупреждению дисциплинарных правонарушений и преступлений, совершаемых сотрудниками ОВД Республики Таджикистан, противодействие коррупции и др.

Во исполнение стратегических решений руководства страны и Министерства в рамках работы коллегиальных органов, оперативных совещаний, проводимых в МВД Республики Таджикистан проблемы сохранения кадрового потенциала, укрепления законности, служебной дисциплины находятся под пристальным вниманием. Тем не менее, анализ статистических сведений о динамике состояния законности и служебной дисциплины в МВД Республики Таджикистан позволил прийти к выводу о недостаточной системной работе по данному направлению, в том числе по повышению нравственного и профессионального уровня сотрудников ОВД.

Важно обратить внимание, что среди факторов и причин, которые способствуют нравственной и профессиональной деформации личного состава ОВД, провоцирующих нарушение законности и служебной дисциплины наличествуют как *внутренние и внешние факторы, так и объективные и субъективные причины*, которые в совокупности приводят к снижению

эффективности деятельности ОВД, кроме того, могут привести к снижению уровня доверия граждан к сотрудникам ОВД.

Соблюдение законности и служебной дисциплины зависят от уровня правопорядка, законности, профилактики, уровнем правосознания в стране. Важно отметить, социально-политическая сущность нарушений законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ заключается не только в дестабилизации правоохранительных реформ страны, нарушении процессов демократизации общества, но также и в негативном влиянии на развитие государственности РТ неукоснительного обеспечения прав и свобод человека и гражданина.

Исходя из анализа статистических сведений о динамике состояния законности и служебной дисциплины в МВД Республики Таджикистан, подготавливаемых Управлением кадров и работе с личным составом (далее – УКРЛС), Организационно-инспекторским управлением, Управлением внутренней безопасности, Информационным управлением МВД РТ, представляется возможным изучить данное направление оперативно-служебной деятельности, установить качественные и количественные показатели, выявления зависимости результата деятельности от степени соблюдения законности и служебной дисциплины.

Оценку и мониторинг уровня правопорядка и дисциплины в подразделениях проводят руководители ОВД РТ. Информационное и аналитическое обеспечение этой деятельности возложено на заместителей начальников по кадровой работе. Инспекция по личному составу или подразделение по воспитательной работе осуществляют подготовку статистического анализа в следующем порядке: 1) сбор и обобщение имеющихся материалов; 2) классификация информации; 3) подготовка рекомендаций; 4) планирование мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины.

Источниками информации о состоянии законности и служебной дисциплины являются: оперативная сводка; сообщения руководящего состава

о противоправных фактах; докладные записки и справки по результатам выездов и инспектирования; заключения служебных проверок; сведения из книг учета сообщений о ЧП; протоколы оперативных совещаний и заседаний коллегиальных органов; акты инспектирования ОВД РТ; информация из органов прокуратуры, государственной власти, судов, общественных объединений; результаты медицинских освидетельствований; личные дела и характеристики сотрудников; обращения граждан; документы статистической отчетности.

Проведенное исследование отчетных и аналитических материалов МВД РТ за 2020-2024 годы выявило системные недостатки в их формировании. Анализ свидетельствует об отсутствии унифицированной методики сбора и представления данных о состоянии правопорядка и дисциплины. Информация по различным аспектам служебной деятельности фиксируется выборочно, без применения единых критериев. Иллюстрацией данной проблемы является учет такого нарушения, как фальсификация документов. Отсутствие его постоянного отражения в отчетности в качестве отдельной позиции делает невозможным построение ретроспективной динамики. В результате провести сравнительный анализ изменения количества данных правонарушений за пятилетний период не представляется возможным.

Более того сравнительный анализ отчетов Верховного суда РТ, Генпрокуратуры РТ, Агентства по государственному финансовому контролю и борьбе с коррупцией и иных правоохранительных органов страны указывает, что содержащиеся в них сведения зачастую противоречат друг другу. Данное обстоятельство объясняется отсутствием единой статистической платформы, наличием у отдельных руководителей полномочий, их личных интересов и карьерных амбиций, что препятствуют объективной и реальной отчетности.

Следует подчеркнуть, что в последние годы наблюдается увеличение числа нарушений законности и служебной дисциплины, совершаемых сотрудниками ОВД (См. : Приложение № 3). Данный показатель указывает на недостаточный уровень обеспечения законности и служебной дисциплины.

Так, начиная с 2021 г. наблюдается рост количества нарушений служебной дисциплины в МВД Республики Таджикистан (1973), в 2022 г. – 2047, в 2023 г. – 2223, в 2024 г. – 3252.

Начиная с 2022 г. имеется рост и количества нарушений законности – 318, в 2023 г. – 454, в 2024 г. – 550.

При этом за период с 2020 по 2021 гг. наблюдались тенденции сокращения количества нарушений законности (в 2020 г. – 402, в 2021 г. – 389).

Так, за 2023 г. было зарегистрировано 2223 дисциплинарных проступков, которые были совершены сотрудниками ОВД. Данный показатель превышает аналогичный показатель на 179 за 2019 г. (2044). Из этих 2223 дисциплинарных проступков 1778 – старшим начальствующим составом (в 2019 г. – 1854); 445 – младшим начальствующим и рядовым составом (в 2019 г. – 419).

Увеличение количества дисциплинарных проступков личного состава ОВД объясняется повышением уровня контроля служебной дисциплины руководством Министерства и его структурными подразделениями. Как показывает практика, мероприятия по укреплению качества и уровня служебной дисциплины обычно ведет к росту числа дисциплинарных проступков. Увеличение статистических данных в этой ситуации объясняется не ослаблением дисциплинарной практики, а халатностью отдельных представителей руководящего состава при осуществлении надзора за подчиненными. Анализ нарушений служебной дисциплины сотрудников ОВД позволяет сделать вывод, что нарушения чаще допускаются со стороны младшего начальствующего состава и рядового состава, среди старшего начальствующего состава данные нарушения допускаются реже (См.: Приложение № 3).

Интерес представляет исследование [290, с.159-163] и предложение М.М. Мирзорустамова о введении формы статистического наблюдения, которая «позволит проводить мониторинг, имеющиеся тенденции в сфере соблюдения законности и служебной дисциплины. Данная форма статистики

позволяет выявить органы, подразделения, в которых преобладают правонарушения и контролировать результаты мер реагирования, принятых руководителями» [383, с.5]. Следует обратить внимание, что до сих пор данное актуальное предложение не реализовано.

Общие сведения о состоянии преступности по Республике Таджикистан позволяют провести анализ нарушений законности и служебной дисциплины, совершенных сотрудниками ОВД [410]. Так, по итогам 2024 г. было выявлено 550, (в 2023 г. – 454, в 2022 г. – 318) фактов несоблюдения законности (См.: Приложение № 2).

За 2022 г. зарегистрировано 75 (в 2021 г. – 71) преступлений, которые были совершены сотрудниками ОВД РТ, что составляет 1,1% (1,1 %) от общего числа зарегистрированных преступлений за исследуемый год, что на 4 факта больше показателя за аналогичный период 2021 г. Анализ статистики правонарушений свидетельствует о значительном изменении их распределения по категориям личного состава в 2022 году. На фоне общего числа зарегистрированных преступлений (75) 30 из них совершены представителями старшего начальствующего состава, что демонстрирует снижение по сравнению с 50 случаями в 2021 году. В то же время отмечается рост противоправных действий со стороны младшего начальствующего и рядового состава, которые совершили 45 преступлений против 25 в предыдущем году.

Данная динамика обусловлена комплексом причин, среди которых можно выделить:

повсеместное внедрение современных коммуникационных и цифровых технологий, обеспечивающих более эффективное документирование противоправных действий сотрудников органов внутренних дел.

активность средств массовой информации в рамках их контролирующей функции, направленная на информирование государственных институтов и гражданского общества о выявленных случаях нарушений служебной дисциплины и законодательства.

принятие антикоррупционных программ Правительством страны и руководством МВД РТ.

Изучение статистики и материалов служебных проверок показывают, что в 2023 г. были выявлены следующие виды несоблюдения законности сотрудниками ОВД РТ: нарушения норм КоАП РТ – 57; нарушения норм УПК РТ – 102; укрытие преступлений от регистрации – 105; превышение должностных полномочий – 38; вымогательство – 122; причинение легкого вреда здоровью – 6; превышение служебных полномочий – 27; нарушение ПКОАП – 29; другие случаи – 6. Всего 454 (в 2022 г. – 318) (См.: Приложение № 3).

Необходимо конкретизировать, что помимо грубых нарушений законности (382 факта), были выявлены иные нарушения: нарушения учетно-регистрационной дисциплины, несоответствия занимаемой должности, нарушения служебного распорядка и норм профессиональной этики. Вместе с тем результаты служебной проверки за 2020 г. указывают, что некоторые правонарушения были совершены еще в конце 2019 г., за которые сотрудники получили взыскания в 2021 г.

Что касается динамики различных преступлений, совершенных сотрудниками ОВД при исполнении, то, в статистике нет единых критериев их анализа. Как показывают ежегодные отчеты МВД Республики Таджикистан должностными преступлениями в 2020-2024 гг. являются: 1) злоупотребление служебным положением, 2) взяточничество.

В связи с отсутствием унифицированных критериев оценки нарушений законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД Республики Таджикистан сложно проводить сравнительный анализ и выявлять факторы (социально-правовые, экономические), причины и условия дисциплинарных проступков и должностных преступлений.

В ходе научной работы был организован сбор мнений начальствующего состава территориальных органов внутренних дел и их заместителей относительно наиболее распространенных видов нарушений служебной

дисциплины (нарушение трудового распорядка, законности, норм приказов и инструкций, совершение дисциплинарных проступков, употребление алкогольных напитков во время несения службы, и т.п.). Свыше 40% из числа респондентов ответили, что применяемые ими дисциплинарные взыскания связаны с нарушением служебного распорядка дня (См.: Приложение № 1).

Данные факторы далеко не единственные, влияющие на уровень состояния законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан. Наиболее опасным из них является коррупционные правонарушения и преступления, которые составляют значительную долю (67 %) от общего числа должностных преступлений. Более того данные виды преступлений указывают о своем стабильном ежегодном росте. Данная тенденция сложилась путем формирования коррупционной схемы между населением страны и сотрудниками правоохранительных органов.

Еще одной из проблем при составлении официальной статистики коррупционных преступлений, совершаемые сотрудниками ОВД Республики Таджикистан, является их латентность. Как правило, преступления, указанной категории, регистрируются при невыполнении либо ненадлежащем выполнении условий коррупционной сделки между сторонами и это обычно ведет к спору или к конфликту.

Обращаясь к материалам аналитического обзора «Оценка уровня коррупции в органах, организациях, подразделениях МВД России и эффективности принимаемых антикоррупционных мер» [154, с.34], следует особо отметить, что к причинам коррупционного поведения сотрудников ОВД относятся: 1) проблемы правового регулирования; 2) системные проблемы организации профилактики коррупционного поведения сотрудников ОВД; 3) коррупциогенное давление на сотрудников посредством вовлечения или принуждения их к коррупционным проявлениям. Дополнительно к их числу, на наш взгляд, можно выделить отсутствие комплекса мер по профилактики коррупционного поведения сотрудников ОВД, а также не решенные проблемы

взаимодействия органов внутренних дел и институтов гражданского общества в сфере противодействия коррупции [314, с.20-24], [392, с.90-100].

На это справедливо обращают внимание ученые и практики. Так, Н.Л. Халезов [398, с.332] в своем исследовании обозначил, что алгоритм выбора оптимального комплекса мер и их реализации существенно различается. Одно из направлений – это исключение возможности совершения коррупционных преступлений сотрудниками и работниками ОВД. В указанном исследовании Н.Л. Халезов подтвердил выводы ряда ученых, что основное количество коррупционных преступлений совершается сотрудниками ОВД при реализации служебных полномочий в узкоспециализированной сфере [320, с.69-72]. При этом, более 70 % сотрудников ОВД были осуждены за совершение коррупционных преступлений, в том числе в составе групп своих сослуживцев и руководителей. Это свидетельствует о наличии устоявшихся схем коррупционного поведения и формальности принятия антикоррупционных мер, что отрицательно влияет на эффективность деятельности по противодействию коррупционным преступлениям.

Анализ уровня состояния законности и служебной дисциплины в ОВД (См. : Приложение № 2), результатов проведенного социологического исследования (См. : Приложение № 1) и тенденций укрепления законности и служебной дисциплины закрепление на стратегическом уровне [22] дают возможность отметить актуальность принятия комплексных мер.

Анализ служебных деликтов и преступлений сотрудников органов внутренних дел: диагностика текущей ситуации, структурных особенностей, динамических тенденций, а также детерминант их возникновения были всесторонне рассмотрены в исследованиях А.Р. Абдуллоева [227, с.3-5] и М.М. Мирзорустамова [383, с.83-87]. Как было указано выше, некоторые сотрудники ОВД излишне стремятся к достижению материальных благ. Данный фактор является основным моментом в тенденции роста корыстных

преступлений среди сотрудников ОВД Республики Таджикистан (См.: Приложение № 2).

Помимо этого, совершение коррупционных преступлений указывают на их рост [410]. Это свидетельствует о низком уровне обеспечения служебной дисциплины и законности в ОВД РТ. Так же в ходе анализа установлены причины этих нарушений: во-первых, количество сотрудников, уволенных по отрицательным основаниям в период прохождения службы, не отвечали профессиональным требованиям; во-вторых, низкий уровень деятельности кадровых подразделений ОВД Республики Таджикистан.

Ключевым критерием профессионализма в ОВД является соответствие высоким этическим стандартам, основанным на общественных ценностях и корпоративной культуре ведомства. Сотрудник призван демонстрировать образцовое исполнение служебного долга, неукоснительное соблюдение правовых норм и принципов профессиональной этики [47], [384, с.36].

Анализ кадровой статистики РФ за 2022 год показывает, что доля уволенных сотрудников составила 9,1% от «общей штатной численности рядового и начальствующего состава. Обращает на себя внимание количество сотрудников, уволенных по отрицательным основаниям: совершение проступка, порочащего честь сотрудника ОВД (3,5 %), грубое нарушение служебной дисциплины (0,8 %), осуждение сотрудника за преступление, а также прекращение в отношении сотрудника уголовного преследования за истечением срока давности, за примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием (0,4 %), в связи с нарушением условий контракта сотрудником (0,2 %)» [417, с.78].

Необходимо остановиться *внешних и внутренних факторах*, способствующих нарушениям законности и служебной дисциплины. Обращаясь к исследованиям, проведенным А.Р. Абдуллоевым [227, с.3-5], [348, с.27], А.Л. Абдуллоевым [347, с.195] и М.М. Мирзорустамовым [383, с.83-87], важно поддержать указанных исследователей и подчеркнуть, что к внешним и внутренним факторам следует отнести недостаточный уровень

социально-экономической обеспеченности сотрудников ОВД, приобщение общества и государственных органов к коррумпированности, а также низкий уровень нравственно-правового сознания населения и иные факторы.

Важно установление внешних и внутренних факторов в деятельности сотрудников ОВД РТ, способствующих правонарушению и их стороны. Данные факторы могут присутствовать как отдельно, так и в сочетании друг с другом. В частности, подробно исследовал *внешние и внутренние факторы*, способствующие совершению коррупционных и должностных преступлений, нарушений законности и служебной дисциплины М.М. Мирзорустамов [383, с.82-87] и другие ученые.

С учетом проведенного соискателем социологического исследования и актуализации применительно к современным условиям к факторам, способствующим нарушению законности и служебной дисциплины, можно отнести:

- правовые факторы, заключающиеся в отсутствии достаточного правового регулирования законности и служебной дисциплины; противоречивость отдельных нормативных правовых актов; отсутствие единообразного категориально-понятийного аппарата и его закрепления в нормативных правовых актах; не достаточно сформированная система социально-правовых гарантий укрепления законности и служебной дисциплины;

- социально-экономические факторы – сложность экономической ситуации в стране; низкий уровень социально-экономической обеспеченности сотрудников, вынуждающий их совершать коррупционные, корыстные и иные должностные преступления; низкий уровень материально-технического обеспечения и поддержки сотрудников; не принятие мер руководством подразделений по стимулированию и мотивированию сотрудников; социально-экономические, психологические и жизненные проблемы сотрудника; недостаточный уровень медицинского обслуживания и

психологической помощи сотрудникам, что оказывает негативное влияние на трудоспособность кадров и снижает эффективность их деятельности;

– политические факторы – нестабильность политической системы, аполитичность большей части населения государства, коррумпированность государственных структур, в том числе и отдельных сотрудников правоохранительных органов, а также не отлаженная государственная и внутриведомственная система контроля за законностью в сфере управления [318, с.199-208];

– идеологические факторы, обусловленные рядом духовно-культурных факторов, среди которых: беспринципность некоторых руководителей в их отношении к нарушению сотрудниками законности и служебной дисциплины; падение престижа службы в ОВД; деформация правосознания сотрудников; формирование нездорового морально-психологического климата в коллективе; избыточная бюрократизация, затрудняющая оперативное взаимодействие персонала с администрацией для эффективного решения служебных проблем; недостаточный уровень профессионализма и нравственно-правовой культуры сотрудников, которые негативно влияют на соблюдение законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД РТ, а также на качество выполнения ими своих должностных обязанностей [36];

– факторы, обусловленные пробелами в кадровом обеспечении: прием на службу кандидатов, не соответствующих законодательно установленным требованиям; низкий уровень профессиональной подготовки и недостаток практического опыта у новых сотрудников; несоответствие работников занимаемым должностям; нерациональное использование кадрового потенциала, включая привлечение к задачам вне должностных обязанностей и распределение работы без учета индивидуальных качеств и квалификации персонала; отсутствие системы адаптации и психолого-педагогического сопровождения молодых специалистов; конфликтные отношения между руководителями и подчиненными; преднамеренные провокации со стороны руководства с целью склонения к правонарушениям, включая противоправные

приказы и подстрекательство; а также чрезмерные физические и психоэмоциональные нагрузки в процессе служебной деятельности; физическая и психическая нагрузка на сотрудника в процессе служебной деятельности;

– факторы, обусловленные пробелами в организационно-штатной структуре: несоответствие численности личного состава объему оперативно-служебных задач; неудовлетворительная организация профессиональной подготовки личного состава, что проявляется в проведении учебных занятий и контрольных мероприятий по формальному принципу инструкторами, не обладающими необходимой квалификацией, отсутствие исполнительской дисциплины и т.д.; проведение неэффективных ротаций среди руководителей подразделений;

– факторы, обусловленные пробелами в организационно-управленческой деятельности: низкий управленческий уровень; отсутствие эффективного контроля руководителей за подчиненными сотрудниками (в том числе персонального контроля). Это является основной причиной снижения законности и служебной дисциплины, а также совершения должностных и иных преступлений; недостаточный уровень исполнительской дисциплины, неэффективное функционирование контрольно-надзорных механизмов за деятельностью сотрудников, а также отсутствие системного планирования, рационального распределения ресурсов, индивидуализированного подхода при распределении служебной нагрузки и действенного контроля за выполнением поставленных задач.

Перечисленные элементы приведены, исходя из состояния уровня соблюдения законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД РТ [383, с.83-87]. Впрочем, эти элементы по большей части типичны и присутствуют в иных правоохранительных структурах других государств.

В ходе анкетирования изучались, основные причины нарушений законности и служебной дисциплины сотрудниками. Более 60 % респондентов указали, что низкий уровень правовой просвещенности сотрудников ОВД

является причиной нарушения законности и служебной дисциплины. Данные негативные факты возможно устранить посредством налаживания эффективной управленческой деятельности.

**На основании вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:**

1. Система правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан может быть представлена *международным уровнем, республиканским уровнем, уровнем органов исполнительной власти и местным уровнем.*

2. Изучение современного состояния правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел РТ, а также результатов социологического исследования (См.: Приложение № 2) позволило выделить *ряд проблем, требующих первостепенного решения.*

3. Организационное обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ на современном этапе сформирована как система мер, регламентированных нормативно-правовыми актами, для реализации руководителями территориальных органов, организаций и подразделений в структуре МВД РТ, а также руководителями подразделений по работе с личным составом при отборе кандидатов на службу, в рамках индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками, при предупреждении и профилактике правонарушений, оценке деятельности и проведении аттестации сотрудников.

4. Анализ состояния законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД за 2020-2024 годы показал тенденцию увеличения нарушений закона и дисциплины. Подавляющее большинство (90 %) нарушений законности и служебной дисциплины носят корыстный характер.

С учетом проведенного соискателем социологического исследования и актуализации применительно к современным условиям необходимо выделить ряд внешних и внутренним детерминантам, создающим предпосылки для

несоблюдения правовых норм и служебной дисциплины, относятся следующие группы факторов: политико-правовые, социально-экономические, идеологические, кадровые, организационно-штатные и управленческие.

## **2.2. Роль руководителя в обеспечении законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан**

Совершенствование правового регулирования и организационного обеспечения в ОВД РТ требует многоаспектного подхода с учетом значимых направлений, позволяющих повысить эффективность обеспечения законности и служебной дисциплины. Происходят значимые изменения в правовом регулировании, организационной структуре подразделений и деятельности МВД РТ [339, с.105-111]. Поэтапное реформирование ОВД РТ («О Программе реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы» от 3 мая 2014 г. № 296 [19], «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы» [21]) включает в себя: формирование целевых установок, ключевых ориентиров и конкретных мероприятий по модернизации ОВД, включая оптимизацию их организационной структуры и последовательную трансформацию функционирования для соответствия актуальным вызовам и оперативным задачам сегодняшнего времени.

Негативные тенденции (бюрократизм, халатность при осуществлении служебных обязанностей, нарушение сроков исполнения, злоупотребление служебным положением и др.) напрямую сказываются на результатах оперативно-служебной деятельности, в том числе на противодействии преступности и правонарушениям, а также на формировании положительного общественного мнения о деятельности милиции Республики Таджикистан.

Ответственность за состояние законности и служебной дисциплины в ОВД на различных уровнях несут субъекты кадрового обеспечения: руководители, руководители структурных подразделений и кадровая служба МВД Республики Таджикистан [294, с.449-454]. Руководитель – это

должностное лицо, которое в соответствии и во исполнение нормативных правовых актов или организационно-распорядительных документов осуществляет управление организацией либо выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Многоцелевой и многофункциональный характер деятельности в системе МВД Республики Таджикистан предопределяет высокие требования к уровню организационной культуры и мастерства руководителя.

Следует обратиться к опыту РФ, в законодательстве которой закреплено, что *руководитель федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел* – это лицо, замещающее государственную должность Российской Федерации и осуществляющее полномочия нанимателя от имени Российской Федерации в отношении сотрудников органов внутренних дел [7].

Деятельность руководителя нацелена на повышение эффективности профессиональной реализации подчиненных сотрудников при помощи экономических, административных, психологических, педагогических условий и факторов, которые, воздействуя на потребности, ценностные ориентации, установки личности, группы, коллектива направляют и активизируют, повышают результативность оперативно-служебной деятельности, в том числе противодействие преступности и правонарушениям [135, с.7-10], [301, с.20-28].

Справедливо обращено в работах ученых, что «руководителю нужна тройная подготовка – специальная..., управленческая... и социально-политическая, идеологическая...» [51, с.104]. При этом первостепенное значение придается всесторонней подготовки руководителя [245, с.31], в том числе обращая внимание на умения и навыки решения проблем улучшения состояния законности и укрепления служебной дисциплины среди личного состава.

В современных условиях, деятельность начальствующего состава ОВД Республики Таджикистан сводится к выполнению таких функций, как стратегическая, инновационная, административная, коммуникационная,

социальная (воспитательная). Функции руководителя выступают мерилем оценки его индивидуальных качеств, которые призваны способствовать успешному осуществлению им всех направлений деятельности.

Проведенный в ходе исследования анализ состояния законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан и мер по укреплению данного направления требует комплексного познания роли руководителя при обеспечении законности и служебной дисциплины. Выработка нового подхода к формированию современного руководителя, а также поиск оптимальных форм и методов деятельности руководителей по укреплению законности и служебной дисциплины – это первостепенные задачи, направленные на обеспечения правопорядка и повышение управления правоохранительными органами Республики Таджикистан.

Современные политические, социально-экономические, культурно-нравственные, психологические условия требуют от руководителя быть высококвалифицированным специалистом, постоянно повышающим свой профессиональный и культурный уровень; целенаправленным, умеющим управлять коллективом на основе современных управленческих и педагогических подходов, в том числе выработанных в правоохранительных органах государств-участниках СНГ [363, с.11-12], [150, с.365], [135, с.7-10], [278, с.191-194], [269, с.31-40].

Например, в соответствии с российским законодательством, для сотрудников, проходящих службу в ОВД, установлен комплекс требований к личным и деловым качествам, обязанности, вытекающие из принципов функционирования ОВД, функций, решаемых задач служебной деятельности [11]. При этом, ко всем должностям установлены квалификационные требования, в числе которых уровень образования, стаж службы, опыт работы по специальности, профессиональные знания, навыки и т.д. При поступлении на службу в ОВД предусмотрен обязательный профессиональный отбор граждан [6], [299, с.124-136].

К современному руководителю системы МВД Республики Таджикистан также предъявляется комплекс требований: состояние здоровья, уровень образования, стаж службы в органах внутренних, наличие соответствующих знаний, умений и навыков, несению соответствующей ответственности и своевременному принятию управленческих решений [299, с.124-136].

В настоящее время в соответствии с планом мероприятий по реализации программы реформы милиции на 2021–2025 годы осуществляется разработка проекта квалификационных требований каждой должности в ОВД Республики Таджикистан, в целях повышения уровня знаний сотрудников и привлечение квалифицированных граждан в милицию [21].

В качестве примера обратимся к опыту Российской Федерации. Так, в соответствии с Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [6] к квалификационным требованиям к должностям в органах внутренних дел относятся: состояние здоровья, уровень образования, стаж службы в органах внутренних дел или стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки, необходимые для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

Требования к уровню образования приведены в ч. 2 указанного закона - наличие для должностей среднего начальствующего состава образование не ниже среднего профессионального, соответствующего направлению деятельности; для должностей старшего и высшего начальствующего состава – высшего образования, соответствующего направлению деятельности.

Изучая опыт России, следует обратить внимание, что вопрос профессионализма отражен в Положении о Центральной аттестационной комиссии МВД России, созданного для формирования высококвалифицированного кадрового состава ОВД РФ [42]. Цель «Положения о кадровом резерве Министерства внутренних дел Российской Федерации» – «формирование профессионального кадрового состава.

Сотруднику ОВД предписано быть примером профессионализма, образцового выполнения служебных обязанностей, этических требований, соблюдения служебной дисциплины и законности» [46].

Профессиональная компетенция – это готовность к результативным действиям на основе практического опыта, приобретенных специальных знаний, развитых умений и навыков, личностных качеств. Общие и профессиональные компетенции сотрудника ОВД условно можно разделить на: познавательно-прогностическую компетенцию (когнитивная); коммуникативную компетенцию (общение); организационно-управленческую компетенцию; воспитательную компетенцию (профилактическая) [239, с.11].

Эффективному осуществлению служебной деятельности препятствуют: равнодушное, формальное отношение к своим обязанностям, отсутствие коммуникативных и риторических навыков, неспособность правильно изложить требования, консерватизм, несдержанность, не умение управлять своими эмоциями [377, с.178]. По этому поводу справедливо отмечено в программах реформирования ОВД РТ «О Программе реформы (развития) милиции на 2014-2020 годы» от 3 мая 2014 г. № 296 [19], «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы» [21], что в целях приема кандидатов на службу в милиции должны быть установлены требования высоких стандартов: аналитический склад ума и объективность, развитое чувство справедливости, личную и профессиональную зрелость, эффективную коммуникацию, лидерство и управление, высокая ориентированность в культурных, социальных и общественных вопросах.

Особо следует отметить важность психологической индивидуально-воспитательной работы, повышения психолого-педагогической компетентности руководителей подразделений, укрепления законности и служебной дисциплины. Исходя из этого, к основным критериям соблюдения законности и служебной дисциплины следует относить эффективную реализацию интегративной компетенции сотрудника ОВД Республики Таджикистан путем применения руководителем приобретенных психолого-

педагогических знаний, умений и навыков, которые определяется образом мыслей, спецификой отношений, методикой деятельности и культурой поведения.

Отсутствие или недостаточность профессиональной компетентности, психолого-педагогических знаний и управленческой культуры являются основными причинами нарушений законности и служебной дисциплины. Именно на эти проблемы необходимо обратить внимание, в том числе в связи с реализацией положений, закрепленных в «Концепции кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года». Важно принять меры, в том числе по планированию и организации комплекса воспитательно-профилактических и иных мероприятий с сотрудниками [22]. Данная работа определена как приоритетное направление деятельности руководителей ОВД всех уровней.

Анализ работ ученых по рассматриваемому вопросу, свидетельствует о важности: знаний правового, управленческого и психологического характера, умений и навыков налаживания коммуникаций, владении информационными технологиями и риторическими способностями при руководстве подчиненными [332, с.108-112], [135, с.7-10], [322, с.40-53], [278, с.191-194], [275, с.55-61].

Контроль и персональная ответственность за действия и поступки подчиненных сотрудников возлагается на руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан. В этой связи, они обязаны воспитывать сотрудников в духе уважения и соблюдения норм законов, правильно и четко исполнять приказы, распоряжения и указания, а также осуществлять поощрение личного состава за успешную службу, привлекать к ответственности недобросовестных сотрудников [35]. В обязанности руководителя входит организация необходимых условий службы и отдыха личного состава, а также повышение сотрудниками профессиональных знаний, умений и навыков. Руководители обязаны уважать честь и достоинство своих подчиненных сотрудников, быть объективным при оценке результатов их

профессиональной деятельности. Обязанности по осуществлению контроля за законностью и служебной дисциплины следует закрепить в должностных инструкциях руководителей.

В число должностных обязанностей руководителей ОВД РТ входит работа по укреплению служебной дисциплины и законности. В рамках данной деятельности осуществляется выстраивание системы, которая формирует в профессиональной среде конструктивное общественное мнение, атмосферу нетерпимости к дисциплинарным и правовым проступкам, а также обеспечивает объективное осуждение противоправных действий и их всестороннюю оценку [270, с.2-6]; формирование и развитие в сотрудниках духовно-нравственных, гражданско-патриотических ценностей [240, с.182], [241, с.241]; физических, психологических качеств, профессиональных и иных знаний, умений и навыков.

Как справедливо отмечает А.Д. Ульянов «руководитель, принявший любое управленческое решение, несет ответственность за конечные результаты его исполнения. Эффективные либо посредственные решения, принимаемые начальником, сказываются на показателях трудовой деятельности всего коллектива» [332, с.109]. Отсутствие внимания со стороны руководителей всех уровней к условиям жизни своих сотрудников, неудовлетворительное знание их личных и деловых способностей и умений, слабый контроль за поведением подчиненных в служебное время, невнимание к их личным проблемам, потребностям, низкий уровень индивидуальной и воспитательной работы – все это приводит к нарушениям законности и служебной дисциплины.

Исследуя вопросы обеспечения законности и дисциплины руководителями ОВД Таджикистана и государств СНГ, показывает целесообразность применения российский методический опыт. Речь идет о системе изучения и оценки, применяемой к территориальным органам МВД России в процессе инспекционных и целевых проверок на различных уровнях окружном, межрегиональном и региональных (далее – Методика) [48].

Методикой определены основные направления кадровой работы, подлежащие оцениванию, такие как: организация работы с личным составом; противодействие коррупции; служебная дисциплина и законность; прием граждан, работа с обращениями граждан; управление подчиненными органами и организациями.

В ходе исследования проанализированы результаты работы кадровых подразделений территориальных органов МВД Республики Таджикистан на региональном уровне за 2023-2024 гг. По итогам анализа справок о проведенных в 2023-2024 гг. проверках работы кадровых подразделений [410] можно отметить, что в основном их работа оценивается положительно, однако в МВД Республики Таджикистан по Согдийской и Хатлонской областям наблюдается высокое количество нарушений законности и служебной дисциплины. Следовательно, руководитель подразделения, деятельность которого в ходе инспекторской проверки оценена неудовлетворительно, не может претендовать на положительную оценку своей служебной деятельности. Это является следствием недостаточного управленческого воздействия со стороны руководителя, что справедливо подчеркивают ученые и практики [258, с.94-95], [384, с.207, 300-301].

Также в положениях Концепции кадровой политики ОВД РТ на период до 2043 года, предписано принимать неотложные меры по укреплению законности и служебной дисциплины, в том числе не допускать назначения на вышестоящие должности руководителей, не обеспечивающих должный уровень законности и дисциплины [22]. В их числе:

«обеспечение координирующей роли аттестационных комиссий в работе с кадрами (ежемесячные отчеты руководителей служб и подразделений по вопросам укрепления дисциплины и законности среди подчиненных сотрудников; включение в состав комиссий руководителей подразделений по работе с личным составом и службы собственной безопасности);

исключение фактов зачисления в резерв для выдвижения или перевода их в другие подразделения назначения на вышестоящие должности сотрудников, не соблюдающих должный уровень законности и дисциплины;

исключение фактов назначения на вышестоящие должности руководителей, не обеспечивающих должный уровень законности и дисциплины;

использование практики личного поручительства за сотрудников, рекомендуемых для продвижения по службе;

исключение необоснованного привлечения к ответственности руководителей, принимающих должные меры по поддержанию уставного порядка в подразделениях, исходя лишь из показателей роста числа нарушений дисциплины» [22].

По обоснованному мнению, И.П. Можяевой, растущая сложность задач и высокая цена юридических ошибок в управлении требуют комплексного подхода к развитию системы. Необходимы последовательное обновление законодательной и организационной основ, укрепление их научно-методической базы, а также обеспечение необходимыми ресурсами и повсеместное внедрение информационных технологий в практическую деятельность, так и в процесс своевременного воспитания и подготовки сотрудников [291, с.84-88]. Этот комплекс мер имеет в современных условиях весьма важное значение [331, с.449-454].

В этой связи руководителям всех уровней следует повышать свой профессионализм, управленческую культуру, совершенствовать управленческую деятельность, осваивать новые знания, вырабатывать умения и навыки, постоянно совершенствовать методы воспитания личного состава. Педагогические методы – важный инструмент в решении воспитательных задач. Многогранность и сложность процесса воспитания требует применения самых разнообразных методов педагогического воздействия на личный состав [80, с.46].

Как справедливо подчеркивает Р.М. Брунер, обеспечение законности и дисциплины в ОВД достигается через применение руководителем специальных методов, которые составляют основу его управленческого инструментария. Эти методы являются операционными средствами для реализации административных задач. При этом важна непосредственная деятельность руководителей органов и подразделений МВД РФ по укреплению, соблюдению законности и служебной дисциплины, направленная на адаптацию принципов, функций, различных форм, видов, методов управленческой деятельности исходя из сложившейся кадровой ситуации, оперативной обстановке.

Методы управления выражаются в действиях руководителей исходя из целей создания, поддержания и развития условий успешной деятельности исполнителей [237, с.51-58], [340, с.71-75]. Система методов управления ОВД включает в себя: *властную, психологическую и социальную мотивацию; стимулирование* личного состава [137, с.337], [57, с.103], [56, с.70], [233, с.6-11], [298, с.93-98].

1. *Методы властной мотивации* упорядочивают управление, помогают руководителям формировать, поддерживать и развивать необходимые условия для успешной и благополучной деятельности организационных подразделений. Исходя из состава содержания, можно выделить разновидности: *методы регламентов; методы распоряжений* [237, с.51-58].

*Методы регламентов* служат для установления обязательных для выполнения правил и норм для организационных звеньев, определяют их статус, содержание и специфику служебной деятельности. Содействуют разработке показателей расходов материально-технического, финансового и иного ресурса. Регламенты способствуют определению соответствия прав и ответственности, определяют временные характеристики взаимодействия, подготавливают определенные результаты, которых можно добиться при условии выполнения обязанностей, устанавливают ответственность за их невыполнение.

В свою очередь, методы регламентов подразделяются на два основных вида: 1) методы правовых регламентов; 2) методы моральных регламентов. Эти методы различаются между собой тем, что руководители регламентируют служебную деятельность своих подчиненных посредством правовых и моральных норм.

С помощью *методов распоряжений* руководитель принимает и применяет необходимые управленческие решения исходя из оперативной обстановки и ситуаций, которые выходят за пределы ранее принятых регламентов, или же совсем не были в них предусмотрены. При помощи методов распоряжений руководители имеют возможность вносить определенные изменения временного, пространственного, количественного и качественного характера в прежних организационных условиях.

2. Посредством *методов психологической мотивации*, которые считаются универсальными, можно оказывать воздействие на сознание, волю и поведение сотрудников. Эти методы также классифицируют, выделяя *метод убеждения* и *метод принуждения*.

*Метод убеждения* использует совокупность разных приемов для побуждения сотрудника к должному служебному поведению и по праву считается основным методом в деятельности руководителей подразделений ОВД. На практике данный метод реализуется в различных аспектах, например, ведение разъяснительной и воспитательной работы с личным составом, поощрение за образцовое поведение отличившихся сотрудников, демонстрация примеров положительного поведения. Нередко данный метод применяется посредством профилактической работы, обращений, информирования и пропаганды, внушения и т.д. С помощью метода убеждения у сотрудников укрепляется чувство служебного долга, пробуждается самосознание и формируется поведение, исходя из интересов ОВД.

*Метод принуждения* в противоположность методу убеждения заключается в применении различных приемов принудительного характера с

целью привыкания сотрудника к необходимому служебному поведению. Данный метод по своей сути является вспомогательным в деятельности руководителей подразделений ОВД. Он служит для выражения негативной оценки действий сотрудника и применения к нему мер дисциплинарного взыскания. На практике этот метод применяется при ненадлежащем поведении сотрудников, невыполнении требований приказов, поручений или служебных обязанностей, которые содержатся в различных нормах закона и в ведомственных нормативных правовых актах. В отношении сотрудника могут применяться различные принудительные меры нравственной или правовой ответственности.

Так как методы принуждения основаны на системе требований осуществления правоохранительной деятельности в соответствии с правовыми нормами, то при их применении не учитываются мнение и желание сотрудников.

Необходимо остановиться на двух аспектах метода принуждения как способа обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД: *материальном* и *психологическом*. *Материальный аспект* метода принуждения предполагает лишение сотрудника материальных благ при несоблюдении определенных запретов (например, штраф, лишение премии либо ее уменьшение).

*Психологический аспект* метода принуждения связан с эмоциями и внутренними переживаниями человека, что сказывается на психоэмоциональном состоянии при применении дисциплинарного взыскания.

Психологическое принуждение, как верно полагает В.В. Лазарев, действует через угрозу применения юридических мер воздействия, оказывая эффективное превентивное воздействие, предупреждая об ответственности [170, с. 423]. Следует уточнить, что если нарушение совершено по неосторожности и не повлекло последствий для применения наказания, можно ограничиться предупреждением, которое будет информированием о мерах принуждения [237, с.51-58].

Несмотря на эффективность этого метода, некоторые ученые указывают на его отрицательные последствия: неуверенность, подавленность, утрата чувства собственного достоинства [307, с.42-47].

Несомненно, что основным методом управления в деятельности руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан по укреплению, соблюдению законности и служебной дисциплины является метод убеждения. Он выражается в воспитании, разъяснении, повышении правосознания и правовой культуры. Его реализация осуществляется посредством рекомендаций и доведения информации об отрицательных явлениях, связанных с нарушением законности и служебной дисциплины и их последствиями. Посредством метода убеждения формируется правовая грамотность добровольно, без применения какой-либо правовой ответственности. Правовое воспитание воздействует на сознание, чувство и волю сотрудников, развивая устойчивые правовые убеждения и навыки правомерного поведения. Необходимы совместные усилия при организации и осуществлении правовой пропаганды, правового воспитания, в которых должны принимать непосредственное участие служебные коллективы и общественные организации. В этой деятельности важно изучать и применять положительный опыт.

В информационно-пропагандистской работе, являющейся частью воспитательной работы в ОВД, метод убеждения используется как информационное средство. Систематическое доведение информации о применении мер принуждения за нарушение запретов на примере конкретных случаев и фактов, предупреждает других сотрудников об ответственности, является предупредительной и профилактической мерой. Такая информация является профилактической и предупреждающей негативные последствия нарушений запретов и требований к поведению на службе и в быту. Как показывает практика, такое информационное воздействие и предупреждение способствует формированию правомерного поведения сотрудников, закаляют

его волевые качества, влияют на осознанный подход в случае принятия решения в ситуации морального выбора.

Метод убеждения является более надежным и оправданным, по сравнению с методом принуждения, несмотря на отсутствие быстрого эффекта от затраченных усилий и времени.

3. *Метод стимулирования* направлен на побуждение к законопослушному поведению, создающему условия для удовлетворения собственных интересов [120, с.60]. Правовой стимул как способ позитивного воздействия на сознание сотрудника ОВД, направление на правильное и четкое осуществление служебных обязанностей с учетом личной заинтересованности.

Как справедливо отмечают Л.И. Богатырева и И.П. Можаяева к наиболее активно применяемым формам стимулирования относятся [233, с.6-11], [298, с.93-98]:

- подкрепляющая форма (стимулирующее воздействие после достижения позитивных результатов в деятельности;
- индивидуальная форма (воздействие относительно конкретного сотрудника);
- коллективная форма (реализуется в отношении определенного круга сотрудников по результатам);
- позитивная форма (применением мер поощрения);
- негативная форма (наложении дисциплинарных взысканий [354, с.50].

С точки зрения практической эффективности в органах внутренних дел особую значимость приобретает механизм правового стимулирования. Данный механизм реализуется в трех ключевых формах: материальной, моральной и комплексной, объединяющей в себе элементы двух предыдущих (моральное и материальное). Обратим внимание на следующие признаки правовых стимулов, выделяемые Р.М. Брунером:

«способствуют формированию благоприятных условий для удовлетворения личных интересов и приобретения значимых благ сотрудником;

формируют правовые условия, компенсирующие ограничения;

применяются с целью правовой мотивации;

в результате реализации правовых стимулов повышается эффективность и результативность служебной деятельности, личная инициатива и заинтересованность;

способствуют регламентации служебных правоотношений» [237, с.51-58].

Руководящему составу ОВД в целях поддержания законности и служебной дисциплины необходимо сочетать методы мотивации, убеждения, принуждения и стимулирования. Важно дифференцированно подходить к выбору методов, с учетом личности сотрудника, определенной ситуации и реализуемой цели, добиваясь сознательного отношения к службе.

Служебная деятельность сотрудников ОВД постоянно стимулируется специфически разнообразными социальными факторами, и их определенной системой. В этой связи, руководители ОВД обязаны формировать такую обстановку службы, которая дает возможность сотрудникам самим выбрать тактику действия, при этом они должны соответствовать служебным задачам.

*4. Методы воспитания.* Служебная деятельность сотрудников ОВД находится под воздействием разнообразных социальных факторов, и их определенной системой. В этой связи, руководители ОВД обязаны использовать воспитательный процесс, с помощью которого воспитатель воздействуют на воспитуемого. Воспитательные средства состоят из двух компонентов: 1) различные виды деятельности; 2) совокупность средств, которые используют руководители в процессе воспитания личного состава.

Как правило, в процессе воспитания используют приемы воспитания. Под приемами воспитания подразумевают частные (соответственные определенной педагогической ситуации) способы применения средств

руководителем по отношению к подчиненным сотрудникам. Приемы воспитания подчиненны методу. Средства и приемы обеспечат воспитательный характер в случае их применения с учетом определенной педагогической технологии, когда им придается импульс педагогической целеустремленности и упорядоченности [114, с.241].

Методы воспитания, по мнению некоторых ученых, разделяются на виды по специфике воздействия на: убеждение, упражнение, поощрение и наказание. Общим признаком является направленность, применимость, особенности. Так, Л.М. Колодкин предлагает дополнить классификацию такими методами, как соревнование, критика и самокритика [102, с.43].

Классификация методов И.И. Кирышова состоит из следующих групп:

- способствующие активной жизненной позиции;
- способствующие социализации;
- овладения путем опыта социально ценной деятельностью;
- оценочно-стимулирующие и корректирующие методы [369, с.178].

Методы воспитания взаимно дополняют друг друга, и по отдельности они не применяются, так как формируют установленную черту личности сотрудника ОВД. В составе методов воспитания именно метод убеждения выполняет одну из основных ключевых задач. Как было отмечено выше, методу убеждения принадлежит преопределяющая роль в формировании личности сотрудника ОВД, в частности по направлению идеологии, интуитивности и убежденности. Данный метод более эффективен в психолого-педагогическом ракурсе, так как он обладает богатым арсеналом средств и приемов. При этом успешные результаты его использования зависят от определенных условий, посредством которых процесс обращения знаний в личные убеждения сотрудников ОВД РТ существенно ускоряется.

Основными условиями эффективности применения *метода убеждения* являются:

- твердая уверенность руководителя в правдивости и справедливости, тому чему он собирается убеждать своих подчиненных;

совершенная структура обоснования и научность доводов заявляемых принципов и тезисов;

честность, беспорочность и открытость начальника подразделения, быть готовым отвечать на актуальные и жизненные вопросы, задаваемые личным составом, так как это сближает и сплачивает коллектив;

высокая образованность, эрудиция и мировоззрение руководителя, его жизненный и служебный опыт;

тактичность руководителя;

умение выслушивать подчиненных сотрудников, при этом не быть высокомерным, грубым в отношении подчиненных;

единство слова и дела, имидж и авторитет руководителя и др. [325, с.94-98]

Сущность *метода примера* состоит в целенаправленном и поэтапном воздействии на разум и поведение сотрудников ОВД системой позитивных и нравоучительных примеров, которые в итоге должны служить в качестве образца для подражания и средством их самовоспитания.

При организации процесса применения методов примера в воспитательной работе личного состава необходимо учесть специфику условий его эффективности:

обладание руководителем личным примером в исполнении служебных задач, обязанностей, соблюдение нравственных норм и т.д.;

осведомленность о специфике ситуаций воспитуемых сотрудников;

социальная ценность применяемого примера;

действительные достижения предлагаемого примера;

организация условий, способствующих достижению ожидаемого результата;

обширная пропаганда опыта службы сотрудников ОВД;

эффектность, возбудимость, действенность примера и т.д.

Помимо этого, поведение сотрудников ОВД кроме сознания обуславливаются также жизненным опытом, прижившимися манерами и т.д. В

этой связи, сотрудникам ОВД помимо разъяснения, нужно демонстрировать живую примеры положительного поведения с целью их обучения к правильному поведению. Данная цель достигается посредством методов упражнения.

В соответствии с методом упражнения оно заключается в организации системы повседневной жизни, процесса обучения, профессиональной деятельности, которая позволяет сотрудникам ОВД скапливать и совершенствовать навыки верного и правильного поведения, самостоятельно изучать и решать поставленные задачи, формировать моральные чувства, волю, вырабатывать утвердительные привычки, сплачивать знание, убеждение и поведение, обещанием и службой. Посредством данного метода можно добиться следующих навыков в воспитании сотрудников ОВД: целеустремленность; инициативность при выполнении задач и обязанностей; высоконравственное поведение; совершенствовать и развивать волевые качества; развивать творческие способности, внимательность, мышление и т.д.; вырабатывать интеллектуальные и физические качества.

Личностные качества сотрудника ОВД создаются и развиваются при постоянном участии в определенных службах, которые составляют содержание его должностных обязанностей. Для выработки сотрудником ОВД таких черт характера, как выдержка, сила воли, решительность, смелость, инициативность, следует создать необходимые условия и ситуации, оказавшись в которых он будет вынужден изъяснять эти качества.

В процессе создания и дальнейшего развития личности сотрудника ОВД значимую роль играют методы поощрения. Эти методы состоят из оценочной и стимулирующей функции. Оценочная функция метода поощрения заключается в общественном признании поведения сотрудника ОВД и выполнении им служебных обязанностей. Метод поощрения вдохновляет сотрудника, помогая ему реально оценивать свои возможности, формирует чувство индивидуального совершенства, а самое главное умножает престиж отличившегося сотрудника среди личного состава. В этой связи, поощрение

является весьма изощренным и одновременно мощным средством руководства при проведении воспитательной работы с личным составом ОВД. При этом начальству при применении метода поощрения необходимо обстоятельно и всесторонне оценивать поведение сотрудника и его личностные качества, так как некачественное применение метода поощрения начальством могут привести к отрицательным последствиям.

Деятельность по укреплению законности и служебной дисциплины в органах и подразделениях системы МВД Республики Таджикистан руководитель осуществляет совместно со своим заместителем по кадрам, одновременно привлекая к этому начальников служб и подразделений.

Организация укрепления служебной дисциплины и законности в ОВД Республики Таджикистан формируется на основе систематического анализа их состояния в каждом подразделении и службе. Целью систематического анализа заключается во всестороннем и достоверном определении уровня соблюдения законности в деятельности ОВД и степени дисциплинированности его сотрудников, оценки деятельности нижестоящих руководителей в данном направлении.

При этом оценивают следующие направления [336, с.298-302]:

- всесторонность и уровень выполнения служебных задач;
- число, специфика, категория преступлений, чрезмерных случаев, нарушений законности и дисциплины и характер их негативного воздействия на решение оперативно-служебных задач;
- состояние исполнительской дисциплины;
- распорядок дня, его четкость и организованность;
- внутренний уставной порядок в подразделениях;
- соблюдение установленного порядка ношения форменной одежды;
- заявления и жалобы граждан на действия (бездействие) сотрудников;
- сохранность оружия, документов строгой отчетности, служебных удостоверений;
- результаты дисциплинарной практики.

При осуществлении мониторинга состояния дисциплины и законности, выявляются причины и условия, факторы, способствующие совершению дисциплинарных проступков, оценивается уровень профилактической работы по предупреждению нарушений среди сотрудников и исключение условий для их совершения. Источниками выявления фактов нарушения законности и дисциплины чаще всего являются результаты контрольной деятельности руководителей, других уполномоченных на это лиц.

Нарушения выявляются путем анализа документов, подготовленных сотрудниками, рассмотрения писем, жалоб и заявлений граждан, материалов о правонарушениях, поступивших из других органов или опубликованных в СМИ.

На местах используются и другие методы выявления нарушений, допускаемых сотрудниками: проведение во время негласных проверок несения службы, видеосъемок служебной деятельности сотрудников. Затем материалы, фиксирующие нарушения дисциплины, становятся предметом разбирательства на служебных занятиях и оперативных совещаниях личного состава. Последнее оказывает позитивное воздействие на укрепление дисциплины и законности, предупреждение подобных нарушений.

Статистика свидетельствует, что большинство привлеченных к дисциплинарной ответственности – это лица рядового и младшего начальствующего состава, при этом наиболее значительная – лица, прослужившие в органах внутренних дел до пяти лет. Это объясняется значительным омоложением личного состава, а также недостаточностью усилий руководителей по организации профилактической воспитательной работы с этой категорией сотрудников. Допускаются серьезные просчеты, своевременно не устраняются субъективные причины и условия, способствующие совершению нарушений дисциплины и законности в ОВД.

М.М. Мирзорустамов в своем исследовании систематизировал негативные условия и факторы, способствующие нарушениям законности и служебной дисциплины, среди которых [129, с.79].

низкий уровень правовой культуры сотрудников, слабое ориентирование в действующем законодательстве, не знание нормативных правовых актов, регламентирующих служебную деятельность;

недостатки в информационно-пропагандистской работе, выражающиеся в несвоевременном доведении до сотрудников изменений в законодательстве и ведомственной нормативной правовой базе;

неэффективность профессиональной служебной подготовки сотрудников, отсутствие навыков применения на практике требований законодательства;

нарушение установленного распорядка и правил несения службы;

нечеткое определение должностных обязанностей каждого сотрудника – отсутствие действенной системы контроля несения службы и выполнения служебных обязанностей;

низкий уровень организации и проведения профилактической воспитательной работы;

отсутствие эффективной и целенаправленной системы поощрения достойных сотрудников, а также требовательности к тем, кто допускает нарушения.

В целях минимизации либо устранения вышеуказанных негативных условий и факторов необходимо осуществление эффективной управленческой деятельности руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан, в том числе по укреплению законности и служебной дисциплины.

Рассматривая вопросы компетенции руководителей ОВД РТ по обеспечению законности и служебной дисциплины следует обратить внимание на наличие миссии руководителей по постоянному контролю за деятельностью личного состава, его морально-психологическому состоянию, обстановке и взаимоотношениях, складывающихся на службе и в быту [25]. Продуктивная работа ОВД РТ находится в прямой зависимости от уровня служебной дисциплины и следования правовым нормам со стороны сотрудников. Именно

эта внутренняя культура формирует фундамент для стабильного и поступательного развития общества [330, с.115-117].

*Дисциплинированность* – это морального личностное качество, от развития которого зависят показатель дисциплины в поведении сотрудника [288, с.218-220].

Анализ научной литературы позволяет выделить характерные черты сотрудника ОВД, свидетельствующие о его дисциплинированности, а именно:

1) сформированное личностное убеждение сотрудника ОВД в необходимости строгого соблюдения требований служебной дисциплины;

2) усвоение правовых стандартов, определяющих дисциплину службы, и неукоснительное следование всем предъявляемым правилам и обязательным к исполнению требованиям;

3) соблюдение правил и требований дисциплины на службе и вне ее;

4) соблюдение сотрудниками ОВД общих правил этического поведения (например, систематическое соблюдение принципов профессионализма, принципиальности и доброжелательности; во время выполнения своих служебных обязанностей сотрудники должны соблюдать взаимоуважение, деловой стиль общения, проявлять принципиальность и выдержку, не допускать пренебрежительного отношения к коллегам и гражданам);

5) негативное отношение сотрудника органов внутренних дел к любым нарушениям дисциплины со стороны других лиц;

6) умение осуществлять самоорганизацию, самоанализ, самоконтроль и т.д. [259, с.94-95], [288, с.218-220], [341, с.152-155], [259, с.205].

Действенным методом обеспечения законности и служебной дисциплины является дисциплинарная практика – применение поощрительных мер и дисциплинарных взысканий с целью предупреждения нарушений служебной дисциплины и законности, которая сложилась в том или ином подразделении ОВД [229, с.221]. Меры поощрения и взыскания, а также основные требования по их применению изложены в Дисциплинарном Уставе [13].

Для повышения эффективности дисциплинарной практики немаловажную роль играют целостность и координация применения дисциплинарной власти некоторыми категориями руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан. Данное обстоятельство одновременно обеспечивает единые, унифицированные критерии требований к сотрудникам, их ответственность за соблюдение служебной дисциплины и способствует укреплению престижа службы в ОВД.

Помимо этого, на состояние служебной дисциплины и законности в ОВД Республики Таджикистан позитивно влияют организационные мероприятия, направленные на повышение уровня ответственности руководства. В данном направлении практикуется комплексная инспекция и целевая проверка ОВД, которые имеют невысокие результаты в служебной деятельности и обстоятельные погрешности в работе с сотрудниками. Исходя из их результатов, проводятся внеочередные аттестации начальства этих подразделений.

При этом проблемой низко эффективность обеспечения служебной дисциплины является недостаточное управленческое воздействие и контроль за деятельностью [346, с.24] со стороны руководителей органов и подразделений системы МВД Республики Таджикистан.

Необходимо указать, что необходимы единые критерии законности и служебной дисциплины для всех сотрудников ОВД РТ включая руководителей. Следовательно, законность и служебная дисциплина обеспечивается органами, обладающими специальной компетенцией, на которые возложены следующие функции:

- создание и обеспечение необходимых условий для осуществления сотрудниками ОВД своих служебных обязанностей;

- контроль соблюдения процессуальных норм сотрудниками ОВД;

- применение мер поощрения и наказания к сотрудникам ОВД;

- оказание содействия и поддержки в укреплении законности и служебной дисциплины в ОВД РТ.

Так, Е.С. Кученин и другие исследователи указывают на активные действия субъектов дисциплинарных отношений в сфере обеспечения законности и служебной дисциплины. Дисциплинарная правосубъектность выражается в специальной компетенции органов государственной власти и их должностных лиц по выработке и реализации мер укрепления законности и служебной дисциплины [278, с.191-194], [276, с.55-61]. Исследуя компетенции с юридической стороны, С.С. Алексеев, отмечает «властные права государственных органов на активные юридические действия» [59, с.390]. Дисциплинарная правосубъектность предусматривает реализацию мер, направленных на соблюдение законности и служебной дисциплины. В обязанность субъектов, наделенных правом активного воздействия, возложено регулирование дисциплинарных отношений. Такая компетенция входит в права руководителей подразделений и служб ОВД Республики Таджикистан. Реализуя властные полномочия, руководитель принимает решение о поощрении, взыскании, назначении служебных проверок. Предоставленные руководителю права предусматривают обязанность поддержания законности и служебной дисциплины и персональную ответственность за их состояние.

Для эффективного выполнения задач укрепления законности и служебной дисциплины руководитель должен:

детально узнать и изучить каждого вверенного сотрудника; установить порядок взаимоотношений внутри коллектива, направленный на его сплочивание;

владеть информацией о морально-психологическом состоянии сотрудников и обеспечивать условия для благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

добиваться единого понимания целей, требований и задач;

проявлять повышенное внимание ко всем фактам неправомерного поведения сотрудников;

организовывать правовое воспитание, проводить работу по предупреждению преступлений, происшествий и проступков;

участвовать в проведении профилактических мероприятий;  
психологически настраивать личный состав на ценностные основы службы: достоинство, честь, служебный долг;  
обеспечивать реализацию социальных гарантий.

Система управления предполагает воздействие субъекта на объект. На практике воздействие представлено приказами и распоряжениями начальника – подчиненным. Руководящий состав служб и подразделений ОВД Республики Таджикистан, должен оказывать активное влияние на подчиненный личный состав, видоизменять управляющее воздействие в зависимости от объективных и субъективных факторов, исходя из реагирования личного состава на принятые решения и меры, а также исходя из тенденций цифровой трансформации в правоохранительной деятельности [331, с.449-454].

Управление предполагает подчинение и контроль результатов. Поэтому руководить отдает приказ (распоряжение) и контролирует его выполнение. Эти обязанности закрепляются в должностных инструкциях каждого руководителя.

В поле контрольной деятельности руководителя входят: анализ практики правонарушений, установление причин и условий их совершения, профилактическая работа и другие отчетные данные. Оценка состояния законности и служебной дисциплины формируется из количественных и качественных показателей с учетом классификации правонарушений и принятых мер воздействия.

За нарушение законности, злоупотребление властью, превышение служебных полномочий, противоправные действия (бездействия), неисполнение (ненадлежащее исполнение) возложенных на них обязанностей, сотрудники ОВД несут ответственность в установленном законном порядке [12]. Мера ответственности и перечень ее форм для работника ОВД напрямую обусловлены его служебным статусом, а именно – комплексом должностных прав, полномочий и функций.

Основным видом ответственности для сотрудников является дисциплинарная, реализуемая путем применения соответствующих взысканий. Данные взыскания налагаются компетентными должностными лицами в рамках их полномочий по отношению к подчиненным. Цель - предупреждение и пресечение недопустимого поведения в служебной среде.

Дисциплинарной правосубъектностью наделены инспекции по личному составу, обеспечивающие профилактика нарушений законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД и принятие мер воздействия.

Общественные советы, созданные при МВД и УМВД Республики Таджикистан, участвуют в профилактической, воспитательной и надзорной работе. В основе их взаимодействия – формирование определенной социальной среды, где несут службу сотрудники ОВД. Создание благоприятных условий будет способствовать соблюдению установленных морально-этических требований и правового поведения.

Необходимо указать, что контроль оказывает влияние на многие аспекты законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан. Так, социальный (общественный) контроль направлен на сохранение традиций службы, соблюдение профессионально-этических требований к служебному поведению сотрудников. Контрольно-надзорная деятельность осуществляется уполномоченными государственными органами и их должностными лицами.

Контроль, осуществляемый начальниками подразделений ОВД за состоянием законности и служебной дисциплины, по степени воздействия на поведение сотрудников имеет специфику как государственного, так и социального контроля. Таким образом, только посредством административно-правового и социального контроля, руководители органов и подразделений МВД Республики Таджикистан могут повысить уровень обеспечения законности и служебной дисциплины.

В деле укрепления законности и служебной дисциплины главная роль играет подготовка руководителей ОВД Республики Таджикистан в сфере проведения служебных проверок. Суть данной подготовки заключается в

обеспечении руководителей необходимыми знаниями для всестороннего и объективного решения конкретных дел. В основе служебной проверки первоочередным выступает осуществление дисциплинарного производства для своевременного, всестороннего, полного и объективного сбора, а также изучение материалов по факту нарушения законности, служебной дисциплины, или невыполнения своих обязанностей сотрудниками ОВД РТ.

Служебные проверки проводятся в порядке установленном ст. 30 «Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан», от 5 апреля 2005 г. № 137, а также Инструкцией «О порядке проведения служебных проверок в отношении сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан» от 14 мая 2012 г. № 23 с/п.

Согласно приказу МВД РТ от 14 мая 2012 г. № 23 с/п основанием для проведения служебной проверки является: необходимость выявления причин, характера и обстоятельств нарушения сотрудником требований законности и служебной дисциплины, наличие или отсутствие обстоятельств, предусмотренных ст. 10 «Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан».

Анализ документации по итогам служебных расследований случаев несоблюдения законности, правопорядка и дисциплинарных норм в ОВД РТ, позволяет выявить преобладание объективного вменения. Данную тенденцию, как отмечает М.М. Мирзорустамов, следует признать характерной для сложившейся практики привлечения к дисциплинарной ответственности [129, с.38-39].

Проведенное соискателем анкетирование подтвердило выводы предыдущих изысканий. Опрос руководителей о вменения вины в дисциплинарных процедурах выявил расхождения в оценках: 28% респондентов отметили приоритет субъективного подхода, 19% – объективного, а 53% заявили о паритетном использовании обоих методов.

Изучение материалов служебных проверок в системе МВД Таджикистана позволяет констатировать факт значительной распространенности привлечения к дисциплинарной ответственности коллективов сотрудников. Для оценки данной ситуации был инициирован опрос руководителей различных уровней в территориальных органах ведомства. Абсолютное большинство опрошенных (87%) выразили единую позицию, признавая существование практики коллективного наказания и оценивая ее как негативную. Критикуя этот подход, респонденты указали, что он нивелирует принцип индивидуальной вины и ответственности каждого работника (См.: Приложение №1). На основании изложенного напрашивается вывод о необходимости модернизации подходов к дисциплинарной практике в отношении служащих, допустивших нарушения. Центральным элементом таких преобразований должен стать отказ от обезличенной ответственности в пользу ее четкой персонификации. При этом руководящий состав надлежит привлекать к ответу за проступки подотчетных им сотрудников лишь в тех ситуациях, когда будет установлена и доказана их личная прямая вина, а не исходя из второстепенных или опосредованных связей.

Процесс проведения служебной проверки начинается с момента принятия решения о назначении проверки уполномоченным должностным лицом. Порядок принятия решения осуществляется путем наложения резолюции на документе, содержащем сведения о наличии основания для ее проведения или на отдельном листе, на специальном бланке с указанием регистрационного номера и даты документа, на основании которого проводится проверка.

Решение о проведении служебной проверки должно быть принято не позднее 10 суток с момента получения соответствующим руководителем (начальником) информации, являющейся основанием для ее проведения.

Служебная проверка проводится в течение 30 дней со дня ее назначения и в случае попадания последнего дня служебной проверки на выходные или

праздничные дни, сроком окончания служебной проверки считается последний рабочий день, предыдущий выходному или праздничному дню.

В срок проведения служебной проверки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или в командировке, а также время отсутствия сотрудника на службе по иным уважительным причинам, подтвержденным соответствующей справкой кадрового подразделения органа, организации или подразделения МВД РТ. Служебная проверка проводится в течение 30 дней и в случае попадания последнего дня служебной проверки на выходные или праздничные дни, сроком окончания служебной проверки считается последний рабочий день, предыдущий выходному или праздничному дню.

При завершении проведения служебной проверки по ее результатам составляется заключение, которое утверждается соответствующим начальником. Проект заключения по результатам служебной проверки с предлагающимися материалами согласовывается с кадровым и правовым подразделениями. Заключение по результатам служебной проверки представляется соответствующему руководителю (начальнику) не позднее чем через три дня со дня завершения служебной проверки и утверждается им не позднее чем через пять дней со дня его представления.

В обязанность должностного лица, которое проводило служебную проверку, входит подробное ознакомление сотрудника, в отношении которого она проведена, с материалами дисциплинарного производства и утвержденным заключением. В случае отказа сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка, от подписи в ознакомлении с заключением, составляется акт в произвольной форме, подписываемый не менее чем тремя сотрудниками.

Состояние законности и служебной дисциплины оказывает непосредственное влияние на результаты оперативно-служебной деятельности. Исходя из этого, осуществление мероприятий по их укреплению

считается одним из приоритетных направлений кадровой политики Министерства.

В завершении параграфа, следует отметить:

1. Ответственность за состояние законности и служебной дисциплины в ОВД на различных уровнях управления несут субъекты кадрового обеспечения: руководители, включая руководители структурных подразделений и кадровая служба МВД Республики Таджикистан [249, с.449-454]. Руководитель – это должностное лицо, которое в соответствии и во исполнение нормативных правовых актов или организационно-распорядительных документов осуществляет управление организацией либо выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Многоцелевой и многофункциональный характер деятельности по укреплению законности и служебной дисциплины в системе МВД Республики Таджикистан предопределяет высокие требования к уровню правового обеспечения, организационно-управленческого, в том числе организационной культуры и мастерства руководителя, а также научно-методического обеспечения деятельности руководителя.

2. В эпоху цифровизации перед руководящим составом органов и подразделений МВД Таджикистана встают комплексные и многоплановые задачи. При этом серьезно возрастает цена управленческих ошибок, влекущих за собой юридические последствия. Данная ситуация диктует необходимость системного развития всей служебной деятельности, включая: совершенствование правовой базы, модернизацию организационных и управленческих механизмов, разработку научно-обоснованных методических рекомендаций, создание достаточной ресурсной и материально-технической базы. Ключевым элементом преобразований является активная интеграция информационно-коммуникационных технологий как в повседневную оперативную работу, так и в образовательные процессы, направленные на своевременную подготовку и воспитание личного состава.

3. Деятельность руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан по укреплению, соблюдению законности и служебной дисциплины, направленная на адаптацию принципов, функций, различных форм, видов, методов управленческой деятельности осуществляется исходя из сложившейся кадровой ситуации, оперативной обстановки.

Выработка нового подхода к формированию современного руководителя, а также поиск оптимальных форм и методов деятельности руководителей по поиску наиболее результативных моделей и инструментов управления, способствующих упрочению законности и укреплению служебной дисциплины среди личного состава. Решение этих задач является фундаментальным условием для обеспечения надлежащего правопорядка и роста эффективности функционирования всей правоохранительной системы республики.

### **ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

Эффективное обеспечение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан не может быть реализовано без системы государственных мер по укреплению законности и непрерывной модернизации всех сфер деятельности.

На государственном уровне и на уровне МВД Республики Таджикистан, первостепенной является задача выработки и реализации комплексных мер, связанных с правотворческой, правоприменительной, правоохранительной, контрольно-надзорной деятельностью [391, с.11], направленных на предотвращение нарушений законности и служебной дисциплины и формирования организационно-правового механизма укрепления законности и дисциплины [294, с.449-454], [62, с.52].

Как справедливо отмечал Л.М. Колодкин, кадровое обеспечение ОВД представлено тремя основными аспектами: 1) динамичный, 2) территориальный 3) организационно-правовой. При этом «динамический аспект выражается в том, что обеспечение органов внутренних дел кадрами следовало за изменениями оперативно-служебной обстановки, а не работало на опережение [403, с.17]».

Современный этап развития ОВД Республики Таджикистан можно ознаменовать проведением реформы всей системы правоохранительных органов [402, с.556], [126, с.396]. Находясь в процессе реформирования органы милиции, реализовали первую ее стадию. В этой связи, с учетом реализации следующей стадии реформы, значимость исследования проблем соблюдения, поддержания и укрепления законности и служебной дисциплины в деятельности возрастает.

К сожалению, количество нарушений законности и служебной дисциплины достаточно велико, а в отдельных местах вызывает опасение. Указанные тенденции оказывают непосредственное влияние на позитивные и негативные результаты оперативно-служебной деятельности подразделений.

На основе проведенного соискателем исследования (См.: Приложение № 2), [391, с.205], а также исходя из анализа причин и условий, которые способствуют совершению сотрудниками ОВД Республики Таджикистан дисциплинарных проступков и уголовных преступлений, рассмотренных в трудах ученых [383, с.83-87], [378, с.205], [61, с.271], можно выделить факторы и условия (внешние и внутренние, субъективные и объективные), негативно влияющие на соблюдение, укрепление законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ:

1) Проблемой является недостаточная проработанность действующего законодательства страны, регламентирующего борьбу с коррупцией, а также вопросы укрепления законности и дисциплины среди государственных служащих. Отсутствие систематизации нормативных правовых актов приводит к пробелам и, как следствие, ошибкам правоприменения. Повышение эффективности отбора кандидатов в ОВД требует модернизации правовых основ кадровой политики, что позволит предотвратить доступ к службе лиц, чьи профессиональные и личностные качества не соответствуют законодательным стандартам.

2) Неэффективная система управления, которая способствует низкому уровню морально-психологических и деловых качеств кандидатов на службу, а также сотрудников, проходящих службу в ОВД, не своевременному выявлению признаков профессиональной деформации личности. Этому способствует, в том числе, отсутствие подразделений по профилактике правонарушений в составе подразделений по работе с личным составом ОВД РТ.

3) Проблемы в сфере кадрового обеспечения, в том числе в организации работы с личным составом ОВД. Данное обстоятельство заключается в

отсутствии раннепрофилактических мероприятий по предупреждению нарушений законности и служебной дисциплины, недостаточных гарантиях обеспечения рассматриваемой сферы. Как показывает изученная практика, при отсутствии социальных гарантий у сотрудников снижается уровень мотивации, вследствие чего имеют место попытки компенсировать эти гарантии посредством совершения противоправных действий, направленных на получение незаконных доходов.

4) Проблемы в сфере взаимодействия МВД Республики Таджикистан с институтами гражданского общества. Сложности в построении системы взаимодействия и его организационно-правового механизма, не достаточно сформированное общественное мнение в части нетерпимости к коррупционным и иным правонарушениям, нарушениям законности и служебной дисциплины, не достаточная добровольная заинтересованность в соблюдении законности и служебной дисциплины [314, с.20-24], [392, с.90-100].

Идея формирования доверия граждан, опора на население страны, институты гражданского общества получила нормативное закрепление в Стратегии реформы милиции, где отмечено, эффективная профилактика правонарушений возможна лишь в условиях тесного сотрудничества с общественностью. Население при этом рассматривается в двух аспектах: во-первых, как ключевой информационный ресурс для оценки ситуации с законностью, а во-вторых, как равноправный субъект деятельности по охране правопорядка и безопасности [31]. В деятельности ОВД РТ это реализовано путем введения должности помощников руководителей УМВД и ОМВД по взаимодействию с общественностью, учреждениями и общественными организациями [44].

В этой связи, целесообразно использовать опыт Российской Федерации по внедрению комплексных мер на государственном уровне в сфере взаимодействия МВД Республики Таджикистан как открытой социальной системы с институтами гражданского общества [402, с.100], [265, с.14-22].

5) Отсутствие мониторинга в ОВД о состоянии служебной дисциплины и законности, коррупционных и иных правонарушений.

Своевременные выявленные негативные изменения в организации системы ОВД, стабильное ухудшение результатов работы, проявляющееся в управленческих просчетах, учащении случаев нарушения уставных норм, коррупции и падении оперативных показателей, служит показателем неэффективно функционирующей системы контроля за правомерностью поведения сотрудников и мониторинга состояния служебной дисциплины и законности в деятельности ОВД РТ, коррупционных и иных правонарушений, об упущениях в системе контроля [20].

В этих целях представляется необходимым разработать и принять «Концепции развития информатизации и единой информационно-коммуникационной системы органов внутренних дел Республики Таджикистан», в соответствии с требованиями цифровой экономики. В ней представляется предусмотреть возможность создания системы мониторинга состояния служебной дисциплины и законности в ОВД РТ, коррупционных и иных правонарушений.

Концепция цифровой трансформации – это процесс, осуществляемый в соответствии с мировой тенденцией всеобщей глобализации информационных систем и нарастанием новых вызовов и угроз как внутреннего, так внешнего значения. Цифровая трансформация МВД Республики Таджикистан – это создание инновационных продуктов и услуг на базе комплекса прогрессивных технологий, формирование принципиально новых организационно-правовых механизмов деятельности правоохранительных органов [10].

6) Отсутствие эффективного организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины. До настоящего времени не решены проблемы укрепления нормативной правовой базы законности и служебной дисциплины. Одним из существенных ее недостатков является отсутствие законодательного закрепления модели организационно-правового

механизма обеспечения законности и служебной дисциплины (См.: Приложение № 4).

В целях эффективного противодействия негативным явлениям в ОВД Республики Таджикистан целесообразно использовать опыт Российской Федерации по внедрению комплексных мер на государственном уровне. Успешное соблюдение принципа законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД во многом зависит от качества и эффективности оперативно-служебной деятельности последних, а также от целенаправленной управленческой деятельности руководителей подразделений.

В этой связи, укрепление законности и служебной дисциплины в МВД Республики Таджикистан требует формирования, отвечающего современным условиям *организационно-правового механизма*, на основе которого реализуется система государственных мер. К таковым мерам следует отнести деятельность всех структурных подразделений системы Министерства, центрального аппарата и территориальных органов, которые направлены: профилактику и обнаружение нарушений правовых и служебных норм, привлечение виновных к ответственности, а также формирование комплекса профилактических мер для укрепления дисциплины и законности [331, с.449-454].

Результаты социологических опросов указывают, что для укрепления законности и служебной дисциплины необходимо провести соответствующие реформы в ОВД Республики Таджикистан. Реформирование должно касаться, в первую очередь, повышения уровня эффективности и правомерности деятельности сотрудников ОВД, социальной обеспеченности и реализации социальных гарантий сотрудников, их морально-психологической, профессиональной подготовленности и соответствия квалификационным требованиям [299, с.124-136] для выполнения задач, стоящих перед МВД Республики Таджикистан в современных условиях.

В общей системе обеспечения законности и служебной дисциплины, особое значение имеет контрольно-надзорная деятельность, осуществляемая

органами государственной власти. Организация укрепления законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан формируется на основе систематического анализа их состояния в каждом структурном подразделении.

Однако среди направлений, оказывающих непосредственное влияние на состояние законности и служебной дисциплины в ОВД, остаются сложно решаемые вопросы отбора на службу и замещения должностей, что подтверждается результатами мониторинга [339, с.105-111]. Цель системного анализа заключается во всестороннем и достоверном определении уровня соблюдения законности в деятельности ОВД и степени дисциплинированности его сотрудников, оценки деятельности руководителей в данном направлении.

В качестве внедрения положительного опыта предлагается использовать стратегию цифровой трансформации Российской Федерации. Оптимизация организационно-правового, ресурсного и научно-методического обеспечения внедрения и использования информационных технологий в правоохранительной деятельности Российской Федерации выстраивается путем цифровизации системы федеральных органов исполнительной власти [20], [259, с.578-588].

В период цифровой трансформации общественных отношений в Республике Таджикистан, проходящих в сложных социально-политических условиях, повышение эффективности кадрового обеспечения Министерства возможно за счет функционирования организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД.

Особый интерес представляет взгляд Е.В. Киричёка, организационно-правовой механизм определяющая как «сложную, целостную, многостороннюю и многоуровневую систему, состоящую из совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих элементов». Данные элементы взаимосвязаны, способы их взаимодействия в механизме гарантируют его качественную целенаправленную работоспособность [98, с.64].

В современных условиях реформирования сложившейся практики обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД РТ и формирования системы государственных мер по укреплению законности в стране, существует насущная потребность в разработке и научной аргументации теоретической конструкции организационно-правового механизма, направленного на поддержание режима законности и укрепление служебной дисциплины в системе МВД РТ.

Соответственно, *организационно-правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины* в деятельности ОВД РТ представляет собой систему взаимосвязанных элементов, к которым относятся:

государственно-правовое регулирование деятельности МВД РТ по поддержанию и укреплению законности и служебной дисциплины;

антикоррупционные правовые нормы и нормы, регламентирующие законность, служебную дисциплину и правоотношения в этой сфере;

кадровое наполнение системы МВД Республики Таджикистан, включающее субъекты управления и объекты управления;

процесс организационного обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, задач, уяснения функций, принципов, форм, средств, приемов и методов; совершенствование информационно-аналитической работы, планирования, прогнозирования, взаимодействия, принятия управленческих решений, контроля, являющихся функциями процесса управления; результат данного процесса.

Следует обратить внимание, что *правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины* МВД Республики Таджикистан был всесторонне рассмотрен в первой главе настоящего исследования и представляет собой совокупность правовых норм и правоотношения в сфере укрепления служебной дисциплины и законности.

В Концепции кадровой политики до 2043 года (п. 7) определены приоритеты деятельности: утверждение законности, сохранение высокого

уровня служебной дисциплины и профилактика коррупции в среде личного состава [22].

Приоритетными задачами кадровой политики в сфере укрепления законности и служебной дисциплины, профилактики коррупционных правонарушений среди личного состава являются [22]:

- формирование превентивной системы, направленной на недопущение коррупционных проявлений, чрезвычайных происшествий и деформации профессионально-нравственных качеств сотрудников для упрочения законности и дисциплины;

- совершенствование нормативно-правового и организационного обеспечения противодействия коррупции в ОВД, адекватного современным условиям и вызовам;

- организация работы по соблюдению антикоррупционных норм, создание обстоятельств, объективно препятствующих коррупционному поведению и способствующих последовательному сокращению его уровня в системе МВД;

- гарантирование соблюдения персоналом стандартов антикоррупционного поведения, с реализацией в предусмотренных законом ситуациях мер государственного принуждения.

Важно обратить внимание, что в последние годы в МВД РТ было принято большой массив нормативных правовых актов, исходящих из Правительства, Парламента, Аппарата Президента РТ и других органов республики, которые реализуются посредством приказов и инструкций, издаваемых МВД РТ.

Вследствие правотворчества МВД РТ приняты акты, регламентирующие отдельные направления кадрового обеспечения, прохождения службы в ОВД, а также аспекты частной жизни сотрудников. Как справедливо отмечает М.М. Мирзорустамов [383, с.83-87], проводя анализ сферы правового регулирования данного вопроса, многие внутриведомственные нормы дублируются только для того, чтобы «усилить» действие ранее принятых

актов. Таким образом, на современном этапе развития ОВД РТ имеются объективные предпосылки для мониторинга нормативных правовых актов в целях их соответствия реалиям времени и приведения их в унифицированную форму.

Пересмотру также подлежит Дисциплинарный устав ОВД РТ. О необходимости внесения изменений в Дисциплинарный устав в части регулирования отдельных вопросов в сфере укрепления служебной дисциплины и законности, профилактики коррупционных правонарушений среди личного состава, говорили многие исследователи [383, с.80-87], [391, с.55]. Однако какие-либо изменения в этой части внесены небыли. Следовательно, целесообразно дополнить Дисциплинарный устав положениями о том, что одним из методов достижения у лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел высокой дисциплинированности является:

во-первых, система государственного патриотического нравственно-правового воспитания (п. 4 Устава);

во-вторых, система предупреждения преступлений, профилактика профессионально-нравственной деформации личности.

Среди средств, приемов и методов достижения законности и служебной дисциплины следует закрепить:

– обучение сотрудников и показ личного примера руководителей в добросовестном исполнении служебного долга (п. 6 Устава);

– обеспечение выполнения норм антикоррупционного поведения;

– создание трудовых коллективов на основе позитивного психологического фона, принципов сотрудничества, а также безусловного соблюдения норм профессиональной этики и поведения в неслужебное время. (п. 6 Устава).

В целях обеспечения всесторонности и справедливости при осуществлении дисциплинарной практики целесообразно регламентировать положение о том, что:

– начальник, установивший нарушение дисциплины со стороны подчиненного и принявший меры дисциплинарного, воспитательного и профилактического характера, не подлежит ответственности за данное правонарушение (п. 8 Устава).

В целях реализации приоритетных задач Концепции кадровой политики на период до 2043 года [22] целесообразно рассмотреть вопрос о подготовки Проекта Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел РТ, которая может стать основой выработки организационно-правовых, методологических и иных решений, направленных эффективное обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ.

Основой Проекта Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан может послужить ряд нормативных правовых актов Российской Федерации, например Концепцию обеспечения собственной безопасности в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации от 2 января 2013 г. № 1, призванную обеспечить «законность, соблюдение служебной дисциплины, выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению сотрудниками полиции преступлений и правонарушений» [39]. Это позволит закрепить и реализовать в ведомственных подразделениях РТ: институт личного поручительства, в том числе и при назначении сотрудников на руководящие должности; процедуру согласования с подразделениями собственной безопасности назначений новых сотрудников, принимаемых на службу в милицию; в целях исследования психофизиологического состояния должностных лиц применение кадровыми подразделениями полиграфа.

Как справедливо отмечается в исследованиях ученых [383, с.83-87], [391, с.55], [305, с.43-51], один из важных вопросов укрепления законности в Таджикистане – это вопрос о факторах и условиях, обеспечивающих соблюдение, укрепление законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан. В целом в систему

социальных факторов, влияющих на законность, входят политические, социально-экономические, идеологическо-правовые, психологическо-организационные и контрольно-надзорные элементы.

В целях совершенствования *организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан* возможно предложить следующие меры.

1. Повышение эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины ОВД Республики Таджикистан должно представлять собой непрерывный процесс, осуществляемый в ходе реализации кадровой политики государства.

В основе анализа эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины должен выступать деятельностный подход. Понятие «эффективность» должно охватывать все структурно-содержательные элементы процесса деятельности (целевое предназначение, субъект, объект, средства, приемы, методы, формы, результат) по обеспечению законности и служебной дисциплины, по отбору и комплектованию кадров, профессиональной подготовки и морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности.

В этой связи важно оптимизировать процесс обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, определение субъекта и объекта управления, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов, результата путем разработки *алгоритма обеспечения законности и служебной дисциплины*.

2. Информационно-аналитическое обеспечение состояния и укрепления законности и служебной дисциплины, в том числе обмен информацией между подразделениями ОВД о фактах коррупционных правонарушений, возникновении условий для их совершения, конфликта интересов и иных коррупционных проявлениях.

3. Определение критериев и показателей оценки деятельности обеспечения законности и служебной дисциплины. Оценка и измерение

эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины ОВД Республики Таджикистан осуществляется на основе системы качественных и количественных показателей, характеризующих содержание, формы, методы и состояние обеспечения законности и служебной дисциплины ОВД Республики Таджикистан.

Вопросам совершенствования системы оценки кадровых подразделений, в том числе по направлению обеспечения законности и служебной дисциплины, в настоящее время уделяется первостепенное значение [300, с.334-345], [302, с.41-48]. Критериями эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины ОВД Республики Таджикистан является совокупность *качественных и количественных показателей*.

Источниками показателей являются данные социологических, криминологических и иных специальных исследований, аналитические документы органов внутренних дел и иных ведомств, государственная и ведомственная статистическая отчетность. Критерии оценки результативности работы по укреплению правопорядка и дисциплины в ОВД РТ должны соответствовать ряду требований: а) фиксировать итоговые достижения по ключевым аспектам деятельности, направленной на поддержание законности и служебной дисциплины; б) демонстрировать прямую причинно-следственную связь между управленческими и организационными решениями руководства и наблюдаемыми итогами оперативно-служебной работы; в) выступать стимулом для раскрытия профессионального и личностного потенциала сотрудников, поощряя их инициативность и ответственный подход к выполнению задач; г) характеризовать вклад служб и отдельных сотрудников в укрепление законности и служебной дисциплины; д) обеспечивать сравнение соответствующих показателей между собой как в пространстве, так и во времени; е) отражать в измеряемой форме качественные характеристики функционирования органа внутренних дел в целом, его служб, подразделений, отдельных сотрудников [349, с.9-10] и соблюдения законности и служебной дисциплины.

4. Организация планирования мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, в том числе планирование и реализация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании.

5. Прогнозирование состояния и укрепления законности и служебной дисциплины. Ключевой вызов при создании и модернизации организационно-правовых моделей управления заключается в принципиальной сложности долгосрочного прогнозирования. Невозможно с достаточной степенью уверенности предсказать, как долго разработанный механизм будет сохранять требуемый уровень результативности в условиях динамично меняющейся среды. Как отмечает Клищ Н.Н, «любой, даже хорошо отлаженный организационно-правовой механизм со временем начинает давать сбои» [100, с.62].

Анализ динамики показателей оперативно-служебной деятельности МВД Таджикистана за десятилетний период (2014-2024 гг.), (Приложении № 3), позволяет не только выявить позитивные и негативные тенденции по основным направлениям работы, но и оценить степень укрепления законности и служебной дисциплины в ведомстве.

6. Реализация превентивных мер, нацеленных на упрочение правопорядка и служебной дисциплины, предполагает нейтрализацию факторов, способствующих криминализации и моральной деградации сотрудников. Важным элементом данной стратегии является создание в структуре кадровых подразделений ОВД специализированных групп, ответственных за предупреждение коррупционных и иных противоправных действий среди личного состава, аналогично имеющимся в других государствах структурах.

Важно обратить внимание, что зарубежный опыт антикоррупционной деятельности достаточно сформировался. При этом, одни государства пошли по практике формирования специальных антикоррупционных структур, а

другие в систему традиционных правоохранительных органов включили подразделения по профилактике коррупционных и иных правонарушений. Всесторонне этот опыт был рассмотрен в диссертации В.Ф. Саэтгараева, который основываясь на имеющихся исследованиях, изучил современное состояние противодействия коррупции в различных государствах [392, с.90-100].

7. Взаимодействие различных субъектов в рамках обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности, создание межведомственных рабочих групп по контролю за состоянием законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД, учетом коррупционных преступлений.

8. Организационно-управленческая деятельность руководителя по принятию и реализации эффективных управленческих решений, направленных на обеспечение законности и служебной дисциплины.

9. Мониторинг состояния служебной дисциплины и законности, способствующий установлению причин и условий совершения правонарушений, ЧП и дисциплинарных проступков. МВД РТ проводит работу по анализу и оценки состояния законности и служебной дисциплины ОВД, а также формирования мер по ее укреплению [142, с.46].

10. Осуществление контроля, надзора и реализация других направлений, являющихся функциями управления.

В общей *системе обеспечения законности и служебной дисциплины* особая роль принадлежит функции контроля и надзора. При этом государственный контроль, включая ведомственный контроль и надзорную деятельность должны осуществляться, исходя из назначения, целей, видов и форм контроля и надзора, специфике правовой регламентации [278, с.191-194], [276, с.55-61], [199, с.264].

Значительная часть ученых придерживается мнения, что контроль и надзор являются главными факторами при укреплении законности и дисциплины в государстве. В свою очередь Д.Н. Бахрах отмечает, что «надзор

– это ограниченный, суженный контроль, и его можно подразделить на судебный, прокурорский и административный надзор». Суды осуществляют надзор, в том числе проверяя содержание правовых актов, исходя из их законности [70, с.351-352].

Весьма интересно мнение В.А. Юсупова, который считает, что по своему содержанию и целям контроль и надзор имеют различия между собой. Государственные органы и должностные лица при контроле могут вмешиваться в оперативную деятельность подконтрольных им объектов управления. В некоторых случаях контрольные органы могут принимать управленческие решения по отношению подконтрольных объектов, а что касается надзора, то он носит характер наблюдения [343, с.13].

Осуществление надзора за законностью в государственных органах является формой деятельности, которая реализуется целенаправленно на основе полномочий, предусмотренных в нормах Конституции Республики Таджикистан, соответственно данная функция возлагается на органы прокуратуры страны (ст. 93). Сама сущность прокурорского надзора заключается в его универсальности как правового явления, объектом которого могут быть без исключения всякие сферы правовых отношений. Процесс обеспечения и укрепления законности требует принятия совокупности мероприятий всеми органами государственной власти. В этой системе в качестве координационного органа выступает Генеральная Прокуратура Республики Таджикистан, обеспечивающая верховенство закона. В 2001 г. был учрежден Совет по координации деятельности правоохранительных органов при Прокуратуре Республики.

Сейчас в Республике Таджикистан всесторонне развивается взаимодействие ОВД с институтами гражданского общества. В связи с чем, весьма интересным представляется осуществление общественного контроля за деятельностью ОВД, который эффективно влияет на укрепление законности и служебной дисциплины. Общественный (социальный) контроль, как «... процесс, посредством которого сводятся к минимуму расхождения между

системой ожиданий и требований, предъявляемых обществом к поведению его членов, и их фактическим поведением» [115, с.220] состоит из совокупности мер, направленных на соблюдение законности и служебной дисциплины, осуществляемые со стороны гражданского общества и его институтов.

Как и другие виды контроля, общественный контроль имеет свои специфичные виды и формы осуществления. Следует указать, что в рамках проведения реформы милиции в Таджикистане данному институту придается особое значение. В ст. 5 Проекта Закона Республики Таджикистан «О полиции» указывается об участии государственных органов, общественных объединений, предприятий, учреждений, организаций и граждан в выполнении задач полиции. В обсуждении проекта данного закона принимают активное участие организации и учреждения, а также отдельные граждане страны, это указывает о постепенном развитии общественной контрольной деятельности.

Специфика общественного контроля выражается в своевременном обнаружении нарушения законности и служебной дисциплины в ОВД, обеспечение общественной безопасности [75, с.100]. Граждане активно принимают участие в принятии мер для их устранения либо сообщают соответствующим органам государственной власти, тем самым способствуют искоренению нарушения законности и дисциплины формируя обстановку нетерпимости по отношению к нарушителям. Данная тенденция в дальнейшем обеспечит более совершенное соблюдение основных прав и свобод человека и гражданина, обеспечение общественной безопасности. В законе Республики Таджикистан от 28 июня 2011 г. № 721 в ст. 1 закреплено, что «общественная безопасность – политико-правовая, духовно-нравственная и социальная защищенность жизни, здоровья и благополучия граждан Таджикистана, а также ценностей общества от возможных опасностей и угроз, способных нанести им ущерб» [7]. В ст. 20 данного закона закреплены меры, направленные на обеспечение общественной безопасности.

Основные структурные элементы организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности

органов внутренних дел Республики Таджикистан требуют непрерывного поддержания достаточного уровня оптимальности и эффективности.

В целях обеспечения законности и служебной дисциплины и реализации положений, закрепленных в Концепции [22] нами был разработан *алгоритм определения, контроля и обеспечения достаточности уровня эффективности организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ*, состоящий из нескольких этапов:

1) организация мониторинга за соблюдением законности и служебной дисциплины, а также за фиксацией коррупционных и иных правонарушений предоставляет аналитическую основу для принятия обоснованных управленческих решений по недопущению чрезвычайных происшествий. Оценка осуществляется на основе системы показателей, включающей:

- динамика изменений в кадровом составе, отражающая как положительные, так и отрицательные сдвиги;
- степень укомплектованности штата и уровень профессиональной подготовки сотрудников;
- доля уволенных за нарушения законодательства, дисциплинарные проступки и коррупционные действия в общем числе уволенных;
- соотношение количества увольнений по собственному желанию и в связи с выходом на пенсию;
- уровень социальной обеспеченности и реализации социальных гарантий сотрудников ОВД РТ;
- результаты изучения общественного мнения, способствующие определению уровня законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений;

2) мониторинг состояния правопорядка и служебной дисциплины направлена на выявление причинно-следственных связей, лежащих в основе различных нарушений: от дисциплинарных проступков до преступлений и чрезвычайных происшествий.

3) принятие превентивных управленческих мер для нейтрализации негативного воздействия кадровых процессов на уровень правопорядка и служебной дисциплины, а также для минимизации рисков коррупционных и иных противоправных действий.

4) формирование аналитических материалов (ежеквартальных и годовых) с системной оценкой потенциальных угроз и рисков, связанных с влиянием кадровой динамики на состояние законности и дисциплинарной практики в ОВД РТ.

5) научно-методическую помощь руководителям и сотрудникам ОВД путем: повышения квалификации; выявления и внедрения положительного опыта укрепления законности и служебной дисциплины; проведения семинар-совещаний, подготовки и направления в территориальные органы аналитических отчетов (ежеквартальных и годовых), содержащих комплексный анализ состояния законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений, обзоров и методических рекомендаций по обеспечению и укреплению законности и служебной дисциплины, в частности, разработка научно-практических рекомендаций по вопросам и проблемам усиления борьбы с коррупционными проявлениями.

Использование в МВД Республики Таджикистан результатов комплексного подхода по проведению антикоррупционных мер правового и институционального характера, принимаемых в различных странах и, в том числе в Российской Федерации, позволят на системном государственном уровне разработать эффективную политику по противодействию коррупции в Таджикистане [262, с.261], [392, с.136-142].

Опыт государств-участников СНГ показывает возможность учета зарубежных моделей регламентации механизма оценки законности и служебной дисциплины. Принимая во внимание положительный опыт Российской Федерации по введению качественных и количественных показателей обеспечения законности и служебной дисциплины, которые установлены распоряжением МВД России от 26 декабря 2018 г. № 1/4868 [48],

позволил выявить действенность организационно-правового механизма обеспечения служебной дисциплины и законности, тенденций (позитивных и негативных), характеризующих уровень служебной дисциплины и законности.

Исследование отдельных элементов организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан позволяет прийти к выводу, о том, что руководством МВД РТ должен приниматься комплекс мер, направленный на стабилизацию кадрового обеспечения ОВД и обеспечения законности и служебной дисциплины, в том числе с учетом положений Концепции.

Во-первых, проведение организационно-штатных мероприятий, которые должны сопровождаться комплексными мерами по совершенствованию правового регулирования и организационных основ обеспечения законности и служебной дисциплины, предусматривающими возможность формирования подразделений по профилактике коррупции и других правонарушений в составе подразделения работы с личным составом ОВД РТ, в целях укрепления кадрового потенциала и повышения эффективности оперативно-служебной деятельности, профилактики и предупреждения нарушений законности и служебной дисциплины, в том числе чрезвычайных происшествий, коррупционных и иных правонарушений в ОВД.

В этой связи за основу следует взять положительный опыт Российской Федерации. Историческая общность организации деятельности правоохранительных органов Республикой Таджикистан и Российской Федерации предполагает использование положительного опыта МВД России [188, с.219].

Во-вторых, выработка системы правовых, организационных, финансовых, материально-технических мер, направленных на стабилизацию кадрового обеспечения ОВД и обеспечения законности и служебной дисциплины.

В-третьих, создание системы профилактики и предупреждения правонарушений в ОВД путем проведения комплекса профилактических

мероприятий, направленных на: укрепление законности, служебной дисциплины, предупреждение совершения правонарушений и чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков личного состава, проведение комплекса воспитательно-профилактических мер; устранение факторов оказывающих негативное влияние на сотрудников; проведения комплекса мероприятий, направленных на моральное и материальное стимулирование; и др.

Как верно подчеркивают некоторые авторы развитие системы моральных и материальных стимулов играет ключевую роль в привлечении в органы внутренних дел высококвалифицированных специалистов, в полной мере отвечающих предъявляемым профессиональным стандартам [299, с.124-136]. Тем самым осуществляется укрепление законности и служебной дисциплины.

Успех данных мероприятий напрямую зависит от оптимизации организационно-правового инструментария, направленного на укрепление законности и служебной дисциплины. Следуя позиции И.П. Можяевой, организационное обеспечение представляет собой регламентированную систему последовательных действий по реализации целевых установок и достижению планируемых результатов. В связи с этим на каждом уровне управления оперативно-служебной деятельностью ОВД необходима последовательная практическая реализация всего спектра организационных принципов и предписаний [295, с.78-83], [133, с.289].

Организация обеспечения законности и служебной дисциплины в МВД РФ – это согласованная система элементов, объединенная в алгоритм действий [294, с.449-454]:

- мониторинг и аналитическую обработку данных, касающихся результатов оперативно-служебной работы, текущей обстановки, ресурсной базы, а также уровня правопорядка и дисциплины;

- анализ текущей ситуации и формирование прогнозов в области оперативной обстановки, кадрового потенциала и состояния дисциплинарной

практики;

- разработку и внедрение комплексной системы, направленной на предотвращение чрезвычайных событий, коррупционных проявлений и иных нарушений, создающих угрозу для правопорядка;

- разработку и реализацию комплекса мер по укреплению правовой дисциплины, включая проведение индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками, требующими дополнительного психолого-педагогического контроля;

- координацию процессов подготовки, принятия и исполнения управленческих решений в сфере поддержания законности и служебной дисциплины;

- обеспечение конструктивного взаимодействия и согласованности работы между подразделениями МВД, а также с другими государственными институтами Республики Таджикистан;

- системный контроль, документирование и беспристрастную оценку выполнения каждым сотрудником требований законности и служебных нормативов;

- выявление, обобщение и последующее распространение передового опыта по укреплению правопорядка и дисциплины;

- всестороннее ресурсное сопровождение деятельности, включая кадровое, материально-техническое и финансовое обеспечение.

Следующим направлением, которое нуждается в совершенствовании, является повышение профессиональной компетенции личного состава. В целях обеспечения качественного уровня в сфере профессиональной подготовки кадров Концепцией кадровой политики [22] выделены следующие приоритеты: улучшение условий для повышения качества образования на всех уровнях обучения в ОВД; усиление эффективности системы управления уровнями образования в ОВД; обеспечение интеграции и унификации инициатив на всех уровнях образования в ОВД; повышение результативности научно-исследовательской деятельности.

Важно обратить внимание, что научное обеспечение деятельности ОВД как перспективное направление совершенствования кадровой политики Министерства внутренних дел не раз становилось предметом познания ученых [293, с.221-228] и практиков.

В рамках инспекционных мероприятий, регламентированных соответствующей Инструкцией, ключевой задачей при оценке работы территориальных подразделений выступает предоставление им организационно-методической и практической поддержки. Кроме того, миссия научно-исследовательских и образовательных организаций системы МВД Республики Таджикистан – это научное обеспечение ОВД, в том числе по решению проблем укрепления законности и служебной дисциплины.

Обеспечение правопорядка и служебной дисциплины в ОВД Таджикистана реализуется через комплекс взаимосвязанных функций, включающих нормотворческую деятельность, применение правовых норм, охрану правопорядка, а также осуществление контроля и надзора.

Функционирование данного механизма предполагает использование широкого спектра методов, охватывающих административную, экономическую, процессуальную и организационную сферы. Их применение направлено на поддержание законности и дисциплины в ОВД, а также на укрепление правопорядка в государстве. Результаты проведенного исследования и анализа эмпирических данных указывают, что для укрепления законности и служебной дисциплины необходимо продолжить реформу МВД Республики Таджикистан. Реформирование должно касаться, в первую очередь, повышения уровня эффективности и правомерности деятельности сотрудников ОВД, их морально-психологической и профессиональной подготовленности для выполнения задач современной правоохранительной системы. При этом для достижения этих целей следует повысить уровень социальной обеспеченности и реализации социальных гарантий сотрудников ОВД РТ. Эти инициативы будут способствовать усилению режима законности и дисциплины как внутри ведомства, так и в масштабах всей страны.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате анализа современных проблем правового и организационного обеспечения дисциплины и законности в ОВД РТ автор пришел к формулировке основных положений и выводов.

1. Уточнение категориального аппарата исследования, которое охватило базовые понятия «законность», «служебная дисциплина» и «обеспечение законности и служебной дисциплины» применительно к ОВД РТ, создало основу для унифицированного понимания правовых и организационных механизмов регулирования данной сферы. Такой подход обеспечил концептуальное единство в трактовке соответствующих процессов в деятельности сотрудников [2-А].

2. Представленная периодизация законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ. Соискателем уточнены, познаны и выделены периоды, характеризующиеся наиболее значимыми тенденциями в становлении и развитии данной сферы: первый период «революционный» 1917-1928 гг.; второй период «постреволюционный» 1929-1962 гг.; третий период «советский» 1963-1990 гг.; четвертый период «постсоветский» 1991-2013 гг.; пятый период реформирования МВД РТ с 2014 г. по настоящее время [5-А].

3. Проект «Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан» (далее – Концепция), которая может стать основой выработки правовых, организационных, методологических, иных решений, направленных на эффективное обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан. В проекте Концепции представлены: пояснение; общие положения, объединяющие категориально-понятийный аппарат, целеполагание, задачи и принципы законности, служебной дисциплины и их обеспечения; модель организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан; система правовых и организационных мер по

совершенствованию обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан [5-А; 6-А].

4. Выработанные соискателем предложения, касающиеся совершенствования правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан, внесения в некоторые нормативные правовые акты дополнений и уточнений [6-А].

5. В решении проблем по обеспечению законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан применяются различные меры правотворческого, правоприменительного, правоохранительного, контрольно-надзорного характера. Исходя из анализа деятельности субъектов специальной компетенции обоснован вывод о том, что специальные профессиональные компетенции сотрудников ОВД Республики Таджикистан выражаются в конкретной деятельности, направленной на формирование и исполнение мер по укреплению законности и служебной дисциплины в ОВД РТ [1-А; 3-А].

6. В ходе исследования применительно к современным условиям выделены внешние и внутренние факторы, способствующие совершению коррупционных и должностных преступлений, нарушений законности и служебной дисциплины, к которым следует отнести: правовые, социально-экономические, политические идеологические факторы, а также факторы, обусловленные пробелами: в кадровом обеспечении; в организационно-штатной структуре; в организационно-управленческой деятельности [4-А; 7-А].

7. Вывод соискателя о том, что сформированный с учетом современных условий *организационно-правовой механизм* обеспечения законности и служебной дисциплины в МВД Республики Таджикистан является:

во-первых, основой для реализации системы государственных мер. К таковым мерам следует отнести деятельность всех структурных подразделений системы Министерства, центрального аппарата и

территориальных органов, которые направлены: на предупреждение и выявление нарушений законности и служебной дисциплины в деятельности; на привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников, допустивших нарушение законности и служебной дисциплины; на разработку и принятие профилактических мер, способствующих укреплению законности и служебной дисциплины.

Во-вторых, представляет собой систему взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, к которым относятся:

государственно-правовое регулирование деятельности системы МВД Республики Таджикистан по поддержанию и укреплению законности и служебной дисциплины;

антикоррупционные правовые нормы и нормы, регламентирующие законность и служебную дисциплину, и правоотношения в этой сфере

кадровое наполнение системы МВД РТ, включающее субъекты управления и объекты управления;

процесс организационного обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов; совершенствование информационно-аналитической работы, планирования, прогнозирования, взаимодействия, принятия управленческих решений, контроля, являющихся функциями процесса управления; результат данного процесса [7-А].

8. В целях эффективного обеспечения законности и служебной дисциплины соискателем разработан алгоритм определения, достижения и контроля достаточности уровня эффективности организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ, состоящий из нескольких этапов [6-А].

9. В целях совершенствования организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан соискателем предложены следующие меры: 1) повышение эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины

ОВД РТ это непрерывный процесс, который должен осуществляться в ходе реализации кадровой политики; 2) установление направлений совершенствования эффективности организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ [8-А].

10 Уточненная соискателем роль руководителя по обеспечению законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан. Ответственность за состояние законности и служебной дисциплины в ОВД на различных уровнях управления несут субъекты кадрового обеспечения: руководители органов и организаций, руководители структурных подразделений и кадровая служба МВД Республики Таджикистан. Руководитель – это должностное лицо, которое в соответствии и во исполнение нормативных правовых актов или организационно-распорядительных документов осуществляет управление организацией либо выполняет функции ее единоличного исполнительного органа. Многоцелевой и многофункциональный характер деятельности по укреплению законности и служебной дисциплины в системе МВД Республики Таджикистан предопределяет высокие требования к уровню правового обеспечения, организационно-управленческого, в том числе организационной культуры и мастерства руководителя, а также научно-методического обеспечения деятельности руководителя [9-А].

11. В условиях цифровизации наличие сложных задач, возрастание значимости юридических последствий ошибок в процессе организации деятельности руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан требует непрерывного совершенствования правового регулирования, организационно-управленческих, научно-методических основ, а также развитого ресурсного обеспечения и внедрения информационно-коммуникационных технологий непосредственно в деятельность, так и в процесс своевременного воспитания и подготовки сотрудников [9-А; 10-А].

12. Проведенный в ходе исследования анализ состояния законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан, позволил прийти к

выводу о первостепенной роли руководителя при выработке неотложных мер по укреплению и обеспечению данного направления, что, получило закрепление в положениях Концепции кадровой политики до 2043 года. Деятельность руководителей органов и подразделений МВД Республики Таджикистан по укреплению, соблюдению законности и служебной дисциплины, направленная на адаптацию принципов, функций, различных форм, видов, методов управленческой деятельности осуществляется исходя их сложившейся кадровой ситуации, оперативной обстановки.

Методы управления выражаются в действиях субъекта управления (руководителя) исходя из целей создания, поддержания и развития условий успешной деятельности объекта управления. Система методов управления сотрудниками органов и подразделений МВД Республики Таджикистан включает в себя: властную, психологическую и социальную мотивацию; стимулирование личного состава. Выработка нового подхода к формированию современного руководителя, а также поиск оптимальных форм и методов деятельности руководителей по стабилизации, укреплению законности и служебной дисциплины – это первостепенные задачи, направленные на обеспечения правопорядка и повышение эффективности управления ОВД РТ [10-А].

## **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ**

В процессе проведенного диссертационного исследования, автором выработаны **научно-практические рекомендации и предложения**, касающиеся совершенствования правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан:

1. **Корректировки, требующие внесения в некоторые нормативные правовые акты дополнений следующего содержания:**

1) в целях формирования категориально-понятийного аппарата нормативно закрепить такие дефиниции и их понятия, как: «законность», «служебная дисциплина», «обеспечение законности и служебной дисциплины» в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан;

2) в целях системного анализа и оценки состояния служебной дисциплины и законности, позволяющей выявлять причины и условия совершения правонарушений, преступлений, чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков определить и нормативно закрепить совокупность критериев и показателей, свидетельствующих об эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан;

3) в целях обеспечения эффективности дисциплинарной практики:

– дополнить Дисциплинарный устав ОВД РТ положениями о том, что начальник, установивший нарушение дисциплины со стороны подчиненного и принявший меры дисциплинарного, воспитательного и профилактического характера, не подлежит ответственности за данное правонарушение (п. 8 Устава);

– утвердить единую методику проведения системного анализа и оценки состояния служебной дисциплины и законности, позволяющей выявлять

причины и условия совершения правонарушений, преступлений, чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков [2-А; 9-А].

2. Применительно к современным условиям выделены внешние и внутренние факторы, способствующие совершению коррупционных и должностных преступлений, нарушений законности и служебной дисциплины, к которым следует отнести: правовые, социально-экономические, политические идеологические факторы, а также факторы, обусловленные пробелами: в кадровом обеспечении; в организационно-штатной структуре; в организационно-управленческой деятельности [2-А].

3. В целях совершенствования *организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан* предложено следующее:

1) повышение эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины ОВД Республики Таджикистан должно представлять собой непрерывный процесс, осуществляемый в ходе реализации кадровой политики государства.

Критерии эффективности по обеспечению законности и служебной дисциплины ОВД РТ являются эталоном деятельности и ее оптимальным результатом. Оценка соответствия или не соответствия деятельности критериям выступает средством контроля за обеспечением законности и служебной дисциплины ОВД РТ.

2) среди направлений повышения эффективности организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД Республики Таджикистан следует выделить:

процесс обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов;

информационно-аналитическое обеспечение состояния и укрепления законности и служебной дисциплины, в том числе обмен информацией с

подразделениями ОВД о коррупционные правонарушения, условиях их совершения, конфликтов интересов;

определение критериев и показателей оценки деятельности обеспечения законности и служебной дисциплины;

организация планирования мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, в том числе планирование и реализация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий с сотрудниками, которым необходим психолого-педагогическом внимании;

прогнозирование состояния и укрепления законности и служебной дисциплины;

осуществление профилактических мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, принятие мер для устранения условий, способствующих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;

взаимодействие различных субъектов в рамках обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности, создание межведомственных рабочих групп по контролю за состоянием законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ, учетом коррупционных преступлений;

принятия управленческих решений по вопросам обеспечения законности и служебной дисциплины;

системный мониторинг и оценка состояния законности и дисциплины позволяют идентифицировать причинно-следственные связи, обуславливающие возникновение различных инцидентов, от дисциплинарных проступков до правонарушений и преступлений;

осуществление контроля, и реализация других направлений, являющихся функциями управления [7-А].

4. Сформированный с учетом современных условий организационно-правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины в МВД Республики Таджикистан, который является:

во-первых, основой для реализации системы государственных мер. К таковым мерам следует отнести деятельность всех структурных подразделений системы Министерства, центрального аппарата и территориальных органов, которые направлены: на предупреждение и выявление нарушений законности и служебной дисциплины в деятельности; на привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников, допустивших нарушение законности и служебной дисциплины; на разработку и принятие профилактических мер, способствующих укреплению законности и служебной дисциплины.

во-вторых, представляет собой систему взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, таких как:

государственно-правовое регулирование деятельности МВД РТ по поддержанию и укреплению служебной дисциплины и законности;

правовые нормы антикоррупционного характера, а также правоотношения в этой сфере;

кадровый потенциал системы МВД РТ;

процесс организационного обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий: постановку цели, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов; совершенствование информационно-аналитической работы, планирования, прогнозирования, взаимодействия, принятия управленческих решений, контроля; результат данного процесса [5-А; 6-А; 14-А].

5. Разработанный алгоритм определения, достижения и контроля достаточности уровня эффективности организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан, состоящий из нескольких этапов:

1) проведение мониторинга состояния законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений, позволяющего принимать управленческие решения по предупреждению чрезвычайных происшествий по следующим показателям:

- позитивные и негативные тенденции кадровой ситуации;
- уровень укомплектованности подразделений личным составом и их профессиональная компетенция;
- удельный вес увольнений сотрудников по причине нарушения законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений в общем количестве увольнений;
- соотношение причин увольнений по инициативе сотрудников и по выслуге лет, дающей право на получение пенсии;
- уровень социальной обеспеченности и реализации социальных гарантий сотрудников ОВД;
- результаты изучения общественного мнения, способствующие определению уровня законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений;

2) проведение системного анализа и оценки состояния служебной дисциплины и законности, позволяющей выявлять причины и условия совершения правонарушений, преступлений, чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков;

3) Выработка своевременных управленческих решений с целью недопущения негативного влияния кадровой ситуации на состояние законности и служебной дисциплины, совершение коррупционных и иных правонарушений.

4) подготовка аналитических отчетов (ежеквартальных и годовых), содержащих комплексный анализ и оценку угроз и рисков влияния выявленных кадровых тенденций на критерии и показатели обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД.

5) оказание научно-методической помощи руководителям и сотрудникам ОВД путем: повышения квалификации; выявления и внедрения положительного опыта укрепления законности и служебной дисциплины; проведения семинар-совещаний, подготовки и направления в территориальные органы аналитических отчетов (ежеквартальных и годовых), содержащих

комплексный анализ состояния законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений, обзоров и методических рекомендаций по обеспечению и укреплению законности и служебной дисциплины [14-А].

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (ИСТОЧНИКОВ)

### I. Нормативные правовые акты стран-участниц СНГ

#### и другие официальные документы:

[1]. Конституция Республики Таджикистан [принятая путем всенародного референдума 06.11.1994с. учетом изменений и дополнений, внесенных тем же путем 26.09.1999, 22.06.2003, 22.05.2016] // [Электронный ресурс] ЦБПИ «Адлия» – Режим доступа: <https://adlia.tj/index.fwx> (дата обращения 18.06.2025).

[2]. Конституция (Основной закон) Таджикской советской социалистической республики // [Электронный ресурс] ЦБПИ «Адлия» – Режим доступа: <https://adlia.tj/index.fwx> (дата обращения 18.07.2025).

[3]. Закон Республики Таджикистан от 2 мая 1992 г. № 650 «О милиции» // Ведомости Верховного совета Республики Таджикистан. 1992. № 12. Ст. 208. // [Электронный ресурс] ЦБПИ «Адлия» – Режим доступа: <https://adlia.tj/index.fwx> (дата обращения 18.09.2025).

[4]. Закон Республики Таджикистан от 17 мая 2004 г. № 41 «О милиции» // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан. 2004. № 5. Ст. 352. (дата обращения 18.09.2025).

[5]. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. (ред. от 21.12.2021) «О полиции» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[6]. Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ (ред. от 30.12.2021) «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[7]. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[8]. Закон Республики Таджикистан от 19 июля 2022 № 1894 «О стратегическом планировании и государственном прогнозировании» [Электронный ресурс] // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[9]. Закон Республики Таджикистан от 22 июня 2023 № 1969 «Об участии граждан в обеспечении общественного порядка» // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 2023 год, №4-6, ст. 153. (дата обращения 18.09.2025).

[10]. Закон Республики Таджикистан от 22 июня 2023 № 1970 «Об административном надзоре в отношении лиц, освобожденных из исправительных учреждений» // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 2023 год, №4-6, ст. 154. (дата обращения 18.09.2025).

[11]. Постановление Верховного Совета Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ – 1993. – № 2. – Ст. 70. (дата обращения 18.09.2025).

[12]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 05.04.2005 г. № 137 «О прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия». – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[13]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 7 сентября 2006 г. № 424 «Об утверждении Дисциплинарного устава органов внутренних дел Республики Таджикистан» // Централизованный банк

правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[14]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 28 декабря 2006 г. № 592 «Положение о Министерстве внутренних дел Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[15]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 июня 2007 г. № 89 «Концепция реформирования государственной службы Таджикистана» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[16]. Постановление Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 28 июня 2007 г. № 704 «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2015 года» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[17]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 29 апреля 2009 г. № 252 «О Программе реализации Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан на 2009-2016 годы» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия». – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025). (дата обращения 18.09.2025).

[18]. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 (ред. от 06.03.2015) «Об утверждении Правил профессионального отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[19]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 3 мая 2014 г. № 296 «Программа реформы (развития) милиции на 2014-2020 гг.» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия». – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[20]. Постановление Маджлиси намоёндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 1 декабря 2016 г. № 636 «Об утверждении Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 год» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[21]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 1 июня 2021 г. № 211 «О Программе реформы милиции на 2021-2025 годы» [Электронный ресурс]: // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[22]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 27 сентября 2023 г. № 459 «Концепция кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[23]. Постановление Правительства Республики Таджикистан от 29 апреля 2024 года №242 «О попечительском совете Фонда гражданских инициатив по обеспечению общественного порядка и укреплению законности» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия». – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[24]. Указ Президента Республики Таджикистан от 30 января 1995 г. № 167 «Торжественная присяга рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[25]. Указ Президента Республики Таджикистан от 10 марта 2003 г. № 1031 «Об утверждении Положения о кадровой службе» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[26]. Указ Президента Республики Таджикистан от 15 марта 2006 г. № 1713 «Стратегия реформирования системы государственного управления Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[27]. Указ Президента Республики Таджикистан от 31 декабря 2008 г. № 582 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[28]. Указ Президента Республики Таджикистан от 30 апреля 2008 г. «Концепция государственной информационной политики Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[29]. Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации» № 1377 (ред. от 22.12.2021) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[30]. Указ Президента Республики Таджикистан от 14 ноября 2012 г. № 1369 «О Правилах проведения перемещения (ротации) руководящего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[31]. Указ Президента Республики Таджикистан от 19 марта 2013 г. № 1438 «Стратегия реформы милиции на 2013-2020 гг.» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[32]. Указ Президента Республики Таджикистан от 6 февраля 2018 г. № 1005 «О Концепции правовой политики Республики Таджикистан на 2018-2028 годы» // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

[33]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 01.01.2006 г. № 1 «О вежливом обращении сотрудников органов внутренних дел и служащих Внутренних войск с гражданами» // Официальный сайт Министерства внутренних дел Республики Таджикистан – Режим доступа: <https://mvd.tj/index>. (дата обращения 18.09.2025).

[34]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 20.03.2006 г. № 200 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел Республики Таджикистан» // Официальный сайт Министерства внутренних дел Республики Таджикистан. – Режим доступа: <https://mvd.tj/index>. (дата обращения 18.09.2025).

[35]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 12 апреля 2006 г. № 240 Инструкция «О порядке проведения служебных проверок по фактам нарушений законности, служебной дисциплины и иных правонарушений, совершенных лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Таджикистан» // Официальный сайт Министерства внутренних дел Республики Таджикистан. – Режим доступа: <https://mvd.tj/index>. (дата обращения 18.09.2025).

[36]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 01.08.2006 г. О внесении изменений в «Об утверждении Инструкции о порядке подбора кандидатов на службу в ОВД Республики Таджикистан»: приказ МВД Республики

Таджикистан от 8 августа 2017г. №037. Доступ из справ. -правовой системы «ЦБПИ Адлия». (дата обращения 18.09.2025).

[37]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 17.07.2007 г. № 440 с пр. «Об утверждении Инструкции о порядке рассмотрения обращений граждан и организации их приема в органах внутренних дел и структурных подразделениях МВД Республики Таджикистан» // Официальный сайт Министерства внутренних дел Республики Таджикистан. – Режим доступа: <https://mvd.tj/index>. (дата обращения 18.09.2025).

[38]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 13.11.2007 г. № 679 с пр. Об утверждении Инструкции «О порядке приема, регистрации, учета, разрешении заявлений, сообщений, иных сведений о преступлениях и происшествиях в органах внутренних дел» // Официальный сайт Министерства внутренних дел Республики Таджикистан. – Режим доступа: <https://mvd.tj/index>. (дата обращения 18.09.2025).

[39]. Приказ МВД Российской Федерации от 11.02.2010 № 80. «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[40]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 7 августа 2014г. № 530с/пр. «Положение об Аппарате Министра внутренних дел Республики Таджикистан» – Документ опубликован не был. Доступ из справ-правовой системы «ЦБПИ Адлия» (дата обращения 18.09.2025).

[41]. Приказ МВД России от 19 декабря 2011 г. № 1258 «Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» // Российская газета – 2012. – 25 января. (дата обращения 18.09.2025).

[42]. Приказ МВД России от 26 марта 2013 г. № 161 (ред. от 12.11.2018) «Об утверждении Порядка проведения служебной проверки в органах,

организациях и подразделениях Министерства внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[43]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 07.01.2016 г. № 014 «Об объявлении и исполнении поручения секретаря Совета безопасности Республики Таджикистан от 24 декабря 2015 г. № 856с.» // Документ опубликован не был. Доступ из справ. -правовой системы «ЦБПИ Адлия» (дата обращения 18.09.2025).

[44]. Приказ МВД Республики Таджикистан от 01.09.2016 г. № 53. «Об утверждении функциональных обязанностей помощников руководителей УМВД и ОМВД на местах по взаимодействию с общественностью, учреждениями и общественными организациями» – Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «ЦБПИ Адлия» (дата обращения 18.09.2025).

[45]. Приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275 (ред. от 10.01.2022) «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[46]. Приказ МВД России от 14 сентября 2020 г. № 640 (ред. от 01.07.2021) «Об утверждении Порядка присвоения, подтверждения квалификационного звания, снижения в квалификационном звании, лишения квалификационного звания и ведения учета сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, имеющих квалификационные звания» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения 18.09.2025).

[47]. Распоряжение МВД Республики Таджикистан от 17 февраля 2017 г. № 19 с пр. «Кодекс профессиональной этики сотрудников милиции» //

Официальный сайт Министерства внутренних дел Республики Таджикистан. – Режим доступа: <https://mvd.tj/index>. (дата обращения 18.09.2025).

[48]. Распоряжение МВД России от 28 августа 2019 г. № 1/9711 «Об утверждении Методики изучения и оценки управленческой деятельности в территориальном органе МВД России» [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из СПС «СТРАС Юрист» (дата обращения 18.09.2025).

[49]. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 22.12.2017 // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.prezident.tj/ru/node/16772> (дата обращения 18.09.2025).

[50]. Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 3 января 2024 г. // Централизованный банк правовой информации Республики Таджикистан «Адлия» – Режим доступа: <http://www.adlia.tj>. (дата обращения 18.09.2025).

## **II. Учебные пособия, учебники и монографии:**

[51]. Абубакиров З.З. Основы управления персоналом (кадрами) в органах внутренних дел. учебно-методическое пособие: изд. 2-е, переработанное и дополненное [Текст] / З.З. Абубакиров. – Москва: ИМЦ ГУК МВД России. 2003. – 255 с.

[52]. Агутин А.В. Организационно-правовой механизм обеспечения национальной безопасности ресурсами уголовного судопроизводства: монография [Текст] / А.В. Агутин, Е.З. Трошкин, В.И. Панышин. – Москва: Юрлитинформ, 2014. – 156 с.

[53]. Азими У. А. Кадровое обеспечение органов внутренних дел Таджикистана: историко-правовой анализ: монография [Текст] / У.А. Азими. – Душанбе: Сифат-Офсет, 2022. – 250 с.

[54]. Азими У. А. Основы управления кадровым составом: курс лекций (на тадж. яз.) [Текст] / У.А. Азими. – Душанбе. 2022. – 160 с.

[55]. Азими У. А. Основы управления кадровым составом: учебное пособие (на тадж. яз.) [Текст] / У.А. Азими. – Душанбе: Сифат-Офсет. 2022. – 57 с.

[56]. Адян А.О. Совершенствование системы стимулирования труда сотрудников органов внутренних дел: учебно-методическое пособие [Текст] / А.О. Адян. – Москва: Академия управления МВД России, 2006. – 70 с.

[57]. Адян А.О., Яськов Е.Ф. Стимулирование труда в органах внутренних дел: монография [Текст] / А.О. Адян., Е.Ф. Яськов. – Москва: Компания Спутник +, 2004. – 128 с.

[58]. Александров Н.Г. Законность и правоотношения в советском обществе [Текст] / Н.Г. Александров. – Москва: Госюриздат, 1955. – 176 с.

[59]. Алексеев С.С. Общая теория права: учебник – 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / С.С. Алексеев. – Москва: Проспект, 2009. – 576 с.

[60]. Алексеев С.С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. [Текст] / С.С. Алексеев. – Свердловск: Свердловский юридический институт, 1972. – Т. 1. – 396 с.

[61]. Алтухов С.А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды и особенности профилактики) [Текст] / С.А. Алтухов. – СПб.: «Юридический центр Пресс», 2001. – 271 с.

[62]. Анохин Ю.В. Совершенствование деятельности ОВД по укреплению законности и обеспечению прав граждан [Текст] / Ю.В. Анохин. – Барнаул: БЮИ МВД России, 2003. – 52 с.

[63]. Асламов Б. С., Ташрифзода Ф. К. Подготовка кадров для органов внутренних дел Республики Таджикистан: научно-учебное пособие (на тадж. яз.) [Текст] / Б.С. Асламов, Ф.К. Ташрифзода. – Душанбе, 2022. – 54 с.

[64]. Атаманчук Г.В. Государственное управление: проблемы методологии правового исследования [Текст] / Г.В. Атаманчук. – Москва: Юридическая литература, 1975. – 238 с.

[65]. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций [Текст] / Г.В. Атаманчук. – Москва: Юридическая литература, 1997. – 398 с.

[66]. Афанасьев В.Г., Абубакиров З.З. Основы управления персоналом (кадрами) в органах внутренних дел: учеб.-метод. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. [Текст] / В.Г. Афанасьев, З.З. Абубакиров. – Москва, 2003. – 255 с.

[67]. Афанасьев В.С., Лукьянов Ю.К., Колодкин Л.Н. Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел: учебное пособие [Текст] / В.С. Афанасьев, Ю.К. Лукьянов, Л.Н. Колодкин. – Москва, 1993. – 157 с.

[68]. Бабаев В.К., Баранов В.М., Толстик В.А. Теория государства и права в схемах и определениях [Текст] / В.К. Бабаев, В.М. Баранов, В.А. Толстик. – Москва: Юристъ, 2003. – 191с.

[69]. Баринов В.А., Кудин В.А., Маюров Н.П. Правовое регулирование служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: сборник нормативных правовых актов с комментариями; под общ. ред. В.Я. Кикотя [Текст] / В.А. Баринов, В.А. Кудин, Н.П. Маюров. – Москва: ЦОКР МВД России, 2010. – 184 с.

[70]. Бахрах Д.Н., Россинский Б.Ф., Стариков Ю.Н. Административное право: Учебник для вузов. - 2-е изд., изм. и доп. [Текст] / Д.Н. Бахрах, Б.Ф. Россинский, Ю.Н. Стариков. – Москва: Норма, 2005. – 285 с.

[71]. Блувштейн Ю.Д., Колодкин Л.М. Пути совершенствования оценки личных качеств руководителей горрайорганов внутренних дел [Текст] / Ю.Д. Блувштейн, Л.М. Колодкин. – Москва: Академия МВД СССР, 1985. – 75 с.

[72]. Бовин Б.Г. Психологическая пригодность к службе в правоохранительных органах: монография [Текст] / Б.Г. Бовин. – Москва: Юрлитинформ, 2018. – 355 с.

[73]. Боннер А.Т. Законность и справедливость в правоприменительной деятельности [Текст] / А.Т. Боннер. – Москва: Рос. право, 1992. – 319 с.

[74]. Бурькин В.М. Методика проведения воспитательной работы с личным составом ОВД: учебно-методическое пособие [Текст] / В.М. Бурькин –Москва: ИМЦ ГУК МВД России, 2002. – 53 с.

[75]. Важенина И.В., Богданов А.В. Организационно-правовые основы деятельности сил обеспечения внутренней безопасности зарубежных стран: учебное пособие [Текст] / И.В. Важенина, А.В. Богданов. – Москва: Академия управления МВД России, 2023. – 100 с.

[76]. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности [Текст] / Н.В. Витрук; Российская акад. правосудия. – Москва: Норма, 2008. – 447 с.

[77]. Витрук Н.В. Обеспечение и охрана законности и правопорядка // Теория государства и права / Под ред. В.К. Бабаева [Текст] / Витрук Н.В. – Москва. 2004. – 532 с.

[78]. Вицин С.Е. Методологические основы прогнозирования в управленческой деятельности в сфере обеспечения правопорядка: Лекция [Текст] / С.Е. Вицин, А.И. Москвин. – Москва: Акад. МВД СССР, 1982. – 23 с.

[79]. Волженкин Б.В. Классификация должностных преступлений (злоупотребление служебным положением, халатность, взяточничество): пособие для следователей [Текст] / Науч. ред. доц. Л.А. Андреева; Прокуратура СССР. Ин-т усовершенствования следств. работников органов Прокуратуры и М-ва внутр. дел. – Ленинград, 1973. – 136 с.

[80]. Воспитательная работа с личным составом в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации: учебник / под общ. ред. В.Я. Кикотя [Текст] / Москва. 2009. – 479 с.

[81]. Воспитательная работа с личным составом органов внутренних дел. пособие [Текст] / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт; под ред. А.А. Прошина. – Москва: Ау МВД России, 2000. – 128 с.

[82]. Гаврилова Б.Я. Правоохранительные органы России: учебник для вузов [Текст] / под общей редакцией Б.Я. Гаврилова. – 8-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 337 с.

[83]. Гафуров М.Х., Умаров М.А., Нарзуллоев С.С. Информационные технологии в деятельности правоохранительных органов Республики Таджикистан: учебное пособие. [Текст] / М.Х. Гафуров, М.А. Умаров,

Нарзуллоев С.С. – Душанбе: Академия МВД Республики Таджикистан, 2011. – 152 с.

[84]. Губачев Н.Н. Теория, механизмы и правовое обеспечение государственного и муниципального управления: учебное пособие [Текст] / Н.Н. Губачев, В.П. Кириллов. – М.: РГУ имени А.Н. Косыгина, 2017. – 272 с.

[85]. Гвишиани Д.М. Организация и управление [Текст] / Д.М. Гвишиани; [Предисл. П.Г. Бунича]; Моск. ин-т экономики, политики и права. – 3-е изд., перераб. – Москва: Изд-во МГТУ, 1998. – 331 с.

[86]. Давлатшоева А.Ш. Современные тенденции и подходы к подготовке профессиональных кадров для органов внутренних дел Республики Таджикистан: монография [Текст] / А.Ш. Давлатшоева. – Душанбе: Академия МВД РТ, 2017. – 175 с.

[87]. Граждана В.Д. Государственная гражданская служба: учебник для вузов [Текст] / В.Д. Граждан. – 6-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 468 с.

[88]. Денисов Р.Я. Муниципальная милиция: проблемы организации и правового обеспечения, зарубежный опыт [Текст] / Р.Я. Денисов. – Москва: Академия МВД СССР, 1991. – 41 с.

[89]. Джалилов Т.А. Верные Отчизне. Из истории рабоче-крестьянской милиции в Туркестане (1917-1924 гг.) [Текст] / Т.А. Джалилов. – Ташкент, 1968. – 42 с.

[90]. Документальные материалы Центрального государственного архива Таджикской ССР: (Путеводитель); [Текст] под ред. канд. ист. наук В.А. Козачковского; Архивное упр. при Совете Министров Таджик. ССР. Сталинабад. 1961. – 318 с.

[91]. Зуйков Г.Г. Поиск преступников по признакам способов совершения преступлений // Поиск по признакам способов совершения преступлений: учебное пособие [Текст] / Г.Г. Зуйков; Высш. школа МВД СССР. – Москва: Науч.-исслед. и ред.-издат. отд., 1970. – 189 с.

[92]. Ибрагимов С.И., Шарипов Т.Ш. и др. Совершенствование права и законодательства в период Независимости (на тадж. яз.) [Текст] / С.И. Ибрагимов, Т.Ш. Шарипов. – Душанбе: Дониш, 2016. – 370 с.

[93]. Имомов А.И. Укрепление государственности и создание гражданского общества в Таджикистане [Текст] / А.И. Имомов. – Душанбе, 2003. – 363 с.

[94]. Ипакян А.П. Организация системы информации и аналитическая работа в органах внутренних дел: лекция [Текст] / майор милиции А.П. Ипакян; Высш. школа МВД СССР. – Москва: [б. и.], 1971. – 31 с.

[95]. Капитонов С.А. Юридический парадокс государства [Текст] / С.А. Капитонов; Ассоциация юридический центр. – Санкт-Петербург: Юридический центр-Пресс, 2012. – 314 с.

[96]. Кадровое обеспечение служебной деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации: учебно-методическое пособие [Текст] / Благовещенская М.А., Мальцева Т.В., Сумина Е.А. – Москва: Академия управления МВД России, 2024. – 72 с.

[97]. Керимов Д.А. Методология права: предмет, функции, проблемы философии права / Д.А. Керимов; Ин-т соц.-полит. исслед. Рос. акад. наук и др. – [3-е изд., перераб. и доп.] [Текст] / Д.А. Керимов – Москва: Изд-во Современ. гуманитар. ун-та, 2003. – 520 с.

[98]. Киричѐк Е.В. Организационно-правовой механизм обеспечения конституционных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: общетеоретические и практические проблемы: монография [Текст] / Е.В. Киричѐк. – Москва: ТЕЛЕР, 2014. – 186 с.

[99]. Киричѐк Е.В. Полиция и институты гражданского общества в организационно-правовом механизме обеспечения конституционных прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации: устоявшиеся постулаты, реалии и перспективы взаимодействия: монография [Текст] / Е.В. Киричѐк. – Москва: ТЕЛЕР, 2015. – 249 с.

[100]. Клищ Н.Н. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе) [Текст] / Н.Н. Клищ, В.А. Январев. – Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 61 с.

[101]. Клочков В.В. Актуальные проблемы теории законности и прокурорского надзора / сост.: А.В. Клочкова, О.В. Пристанская; Акад. Ген. прокуратуры Рос. Федерации [Текст] / В.В. Клочков, – Москва. 2012. – 262 с.

[102]. Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел: учеб. пособие [Текст] / Л.М. Колодкин. – Москва, 1979. – 492 с.

[103]. Колодкин Л.М., Фатула А.В. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: учеб. пособие [Текст] / Л.М. Колодкин, А.В. Фатула; Акад. МВД СССР. – Москва: Акад. МВД СССР, 1990. – 95 с.

[104]. Колодкин Л.М. Успех служебной деятельности руководителя органа внутренних дел: (Психология и технология достижения) [Текст] / Л.М. Колодкин. – Москва: Акад. МВД РФ, 1992. – 38 с.

[105]. Коренев А.П. Административное право России: учебник в 3 ч. [Текст] / А.П. Коренев; Моск. юрид. ин-т МВД России. – 2-е изд., с изм. и доп. Москва: Щит-М, 1997. – 279 с.

[106]. Козбаненко В.А. Виды и правовые формы государственных управленческих решений: проблем. лекция [Текст] / В.А. Козбаненко; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Ин-т повышения квалификации гос. служащих. Каф. гос. и муницип. упр. – Москва: ИПКГосслужбы, 2002. – 55 с.

[107]. Косимов С., Абдухаликов У.А., Розикзода А.Ш. Деятельность ОВД Республики Таджикистан в годы независимости. Т. I. За конституционный строй, мир и национальное согласие (1991-1997 гг.) [Текст] / под общ. ред. Х.Х. Шарипова / С. Косимов, У.А. Абдухаликов, А.Ш. Розикзода. – Душанбе: «Ирфон», 2006. – 386 с.

[108]. Косимов С., Абдухаликов У.А. Деятельность ОВД Республики Таджикистан в годы независимости. Т. II. Роль ОВД в реализации политики мира и национального согласия в Таджикистане (1998-2001 гг.) [Текст] / под общ. ред. Х.Х. Шарипова / С. Косимов, У.А. Абдухаликов. – Душанбе: «Ирфон», 2006. – 464 с.

[109]. Киреев М.П. Взаимодействие: правовые, социальные, организационные и тактические аспекты: сб. науч. ст. [Текст] / [редкол.: М. П. Киреев (отв. ред.) и др.]. – Москва: Акад. упр. МВД России, 2005. – 150 с.

[110]. Кудратов М.О., Сафронов А.Д., Иванов Р.О. Прохождение службы и подготовка кадров МВД Таджикистана и МВД России [Текст] / М.О. Кудратов, А.Д. Сафронов, Р.О. Иванов. – Москва: ГУУ, 2013. – 183 с.

[111]. Кудратов М.О. Законодательное регулирование, организация подготовки кадров и прохождения службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан [Текст] / М.О. Кудратов. – Душанбе: “Андалеб-Р”, 2015. – 208 с.

[112]. Лазарев В.В. Социально-психологические аспекты применения права [Текст] / В.В. Лазарев. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1982. – 144 с.

[113]. Лазарев В.В., Афанасьев В.С., Гранат Н.Л. Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел: учебное пособие [Текст] / В.В. Лазарев, В.С. Афанасьев, Н.Л. Гранат. – Академия МВД РФ. Москва: 1993. – 92 с.

[114]. Лазукин А.Д., Развитие теории и практики воспитания сотрудников органов внутренних дел: монография [Текст] / А.Д. Лазукин, А.А. Федотов; Акад. упр. МВД России. – Москва: Акад. упр. МВД России, 2014. – 148 с.

[115]. Лапаева В.В. Социология права [Текст] / В.В. Лапаева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Норма, 2008. – 335 с.

[116]. Лившиц Р.З. Современная теория права: Крат. очерк [Текст] / Р.З. Лившиц; Рос. акад. наук, Ин-т государства и права. – Москва: ИГПАН, 1992. – 92 с.

[117]. Лушников А.М. Теория государства и права, элементарный курс. [Текст] / А.М. Лишников – Москва: Эксмо, 2010. – 221 с.

[118]. Лунева А.Е. Административное право: Учебник для юрид. ин-тов и фак. [Текст] / Под ред. проф. д-ра юрид. наук А. Е. Лунева; Ин-т государства и права АН СССР. – Москва: Юрид. лит., 1970. – 596 с.

[119]. Маджидзода Дж.З., Назаров Н.Дж. Организованная и транснациональная преступность: учебно-методическое пособие (на таджикском языке) Академия МВД Республики Таджикистан [Текст] / Дж.З. Маджидзода, Н.Дж. Назаров. – Душанбе, 2014. – 186 с.

[120]. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве [Текст] / А.В. Малько. 2-е издание, перераб. и доп. – Москва: Издательство «Юристъ», 2003. – 248 с.

[121]. Малько А.В. Теория государства и права в вопросах и ответах [Текст] / А.В. Малько. – Москва: Юрист, 1999. – 225 с.

[122]. Малько А.В. Льготная и поощрительная правовая политика: монография [Текст] / А.В. Малько. – Санкт-Петербург: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. – 233 с.

[123]. Малкова В.Д. Криминология: учебник для вузов [Текст] / Под ред. проф. В.Д. Малкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЗАО «Юстицинформ», 2011 – 544 с.

[124]. Матузов Н.И. Теория государства и права: учебник [Текст] / Н.И. Матузов, А.В. Малько. – Москва: Изд. дом Дело, 2017. – 525 с.

[125]. Махмудов И.Т. Прокурорский надзор за исполнением законов в оперативно-розыскной деятельности: проблемы теории, практики и законодательной регламентации [Текст] / И.Т. Махмудов. – Душанбе, 2010. – 260 с.

[126]. Махмудов М.А., Худоёров Б.Т. Правоохранительные органы Таджикистана: учебник (на тадж. яз.) [Текст] / М.А. Махмудов, Б.Т. Худоёров. – Душанбе: «Эр-граф», 2012. – 396 с.

[127]. Майдыков А.Ф. Методика подготовки, организации и проведения активных форм учебных занятий на базе виртуальных полигонов: учебно-методическое пособие [Текст] / А.Ф. Майдыков [и др.]; [под общ. ред. Майдыкова А.Ф., Холостова К.М.]; Акад. упр. МВД России. – Москва: Акад. упр. МВД России, 2014. – 165 с.

[128]. Мелкумов В.Г. Основные методы выявления нарушений законов и причин, их порождающих, в процессе общенадзорной деятельности прокуратуры (по материалам Таджикской ССР) [Текст] / В.Г. Мелкумов. – Душанбе, 1962. – 104 с.

[129]. Мирзорустамов М.М. Деятельность руководителя территориального органа МВД Республики Таджикистан по предупреждению дисциплинарных правонарушений и преступлений среди личного состава [Текст] / М.М. Мирзорустамов. – Худжанд: Ношир, 2019. – 224 с.

[130]. Митрофанова А.Е. Кадровые риски и их оценка: учебное пособие [Текст] / А.Е. Митрофанова, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков. – Москва: Изд-во Государственного университета управления, 2016. – 135 с.

[131]. Модогоев А.А. Организация и криминалистическая методика расследования экономических преступлений: учебное пособие [Текст] / А.А. Модогоев, С.И. Цветков; Академия МВД СССР. – Москва: Академия МВД, 1990. – 86 с.

[132]. Можяева И.П. Научная организация труда в органах расследования преступлений: учебно-практическое пособие [Текст] / И.П. Можяева. – Москва: Академия управления МВД России, 2013. – 139 с.

[133]. Можяева И.П. Криминалистическое учение об организации расследования преступлений: формирование и перспективы развития: монография [Текст] / И.П. Можяева. – Москва: Издательство «Юрлитинформ», 2018. – 352 с.

[134]. Можяева И.П. Научная организация деятельности субъектов досудебного и судебного производства: монография [Текст] / И.П. Можяева. – Москва: Издательство «Юрлитинформ», 2021. – 304 с.

- [135]. Можаяева И.П., Ульянов А.Д. Научная организация труда руководителя территориального органа МВД России: курс лекций [Текст] / И.П. Можаяева, А.Д. Ульянов. – Москва: Академия управления МВД России, 2018. – 128 с.
- [136]. Морозова Л.А. Теория государства и права: учебник [Текст] / Л.А. Морозова. – Москва: Эксмо, 2009. – 410 с.
- [137]. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник [Текст] / под общ. ред. Е.В. Михалкиной. – Ростов на /Д: Изд-во Южного федерального университета, 2017. – 337 с.
- [138]. Мулукаев Р.С., Малыгин А.Я., Епифанов А.Е. История отечественных органов внутренних дел: учебник для вузов [Текст] / Р.С. Мулукаев, А.Я. Малыгин, А.Е. Епифанцев; под ред. Р.С. Мулукаева. Москва: NOTA BENE Медиа Трейд Компания, 2005. – 336 с.
- [139]. Мулукаев Р.С., Малыгин А.Я., Борисов А.В., Стёпкин Е.Ю. Политико-правовые проблемы реформирования полиции в Российской империи: монография [Текст] / Р.С. Мулукаев, А.Я. Малыгин, А.В. Борисов, Е.Ю. Стёпкин. – Москва: Академия управления МВД России, 2017. – 167 с.
- [140]. Назаров Н.Д. Совершенствование организации и деятельности Таджикской милиции (1945-1991 гг.): монография. Книга 2 [Текст] / Н.Д. Назаров; ред. Р. С. Мулукаев. – Душанбе: Эр-граф, 2012. – 215 с.
- [141]. Насурдинов Э.С. Роль государственных структур и гражданского общества в формировании правовой культуры // Общетеоретические проблемы государства и права в Таджикистане переходного периода [Текст] / колл. автор., под ред. Ф.Т. Тахирова, А.Р. Нематова / Э.С. Насурдинов. – Душанбе, 2015. – 200 с.
- [142]. Насуров П.А., Нуралиев С.Ш., Хушвахтов Х.Х., Гафуров Д.А. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: (на тадж.яз.) методические рекомендации [Текст] / П.А. Насуров, С.Ш. Нуралиев, Х.Х. Хушвахтов, Д.А. Гафуров. – Душанбе, 2013 – 78 с.

[143]. Некоторые меры повышения эффективности и качества оперативно-служебной деятельности отраслевых служб органов, подразделений, каждого сотрудника, воспитания обучения и идейной закалки кадров в свете требований XXV съезда КПСС [Текст] / М-во внутр. дел ТаджССР. Отд. по политико-воспитат. работе. – Душанбе, 1976. – 18 с.

[144]. Нижник Н.С., Абдулло А.Р. Правоохранительная система Республики Таджикистан: генезис и современное состояние: монография [Текст] / Н.С. Нижник, А.Р. Абдулло. – Душанбе, 2021. – 476 с.

[145]. Нурбаев М. С. Учет национального фактора в работе с персоналом органов внутренних дел [Текст] / М.С. Нурбаев. – Москва: Академия управления МВД России, 1998. – 30 с.

[146]. Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел: теоретические и практические аспекты: учеб. пособие [Текст] / В.С. Афанасьев [и др.]. – Москва, 2007. – 20 с.

[147]. Обеспечение социалистической законности в деятельности органов внутренних дел: курс лекций: [Текст] [Сборник] / Акад. МВД СССР. Каф. соц. законности в органах внутр. дел. – Москва, 1978. – Вып. 1. – 136 с.

[148]. Обеспечение социалистической законности в деятельности органов внутренних дел: курс лекций: [Текст] [Сборник] / Акад. МВД СССР. Каф. соц. законности в органах внутр. дел. – Москва, 1978. – Вып. 2. – 122 с.

[149]. Ойев Х. Государственная служба: учебник (на тадж. яз.). [Текст] / Х. Ойев. – Душанбе: «Ирфон», 2011. – 400 с.

[150]. Омаров А.М. Руководитель: Размышления о стиле управления [Текст] / А.М. Омаров. – 2-е изд., доп. / А.М. Омаров. – Москва: Политиздат, 1987. – 365 с.

[151]. Организационно-правовые основы работы с кадрами органов внутренних дел: учебное пособие [Текст] / С.Н. Бочаров [и др.]. – Москва: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. – 160 с.

[152]. Органы и войска МВД России: [Текст] краткий исторический очерк. – Москва, 1996. – 203 с.

[153]. Основы работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел: учебное пособие [Текст] / Под общ. ред. В.Л. Кубышко. – Москва: ЦОКР МВД России, 2008, – 80 с.

[154]. Оценка уровня коррупции в органах, организациях, подразделениях МВД России и эффективности принимаемых антикоррупционных мер: [Текст] аналитический обзор. – Москва: ФГКУ «ВНИИ МВД России», 2022. – 34 с.

[155]. Павленко К.А. Служебная дисциплина в системе правоохранительной службы Российской Федерации: монография; [Текст] под ред. Ю.Н. Старилова / К.А. Павленко. – Воронеж. Изд-во «Научная книга». 2012. – 48 с.

[156]. Пашков А.С. Кадровая политика и право [Текст] / А.С. Пашков, Т.В. Иванкина, Е.В. Магницкая. – Москва: Юрид. лит., 1989. – 285 с.

[157]. Пищелко А.В. Психолого-педагогические и правовые проблемы укрепления законности в деятельности органов, исполняющих наказания: Учеб. пособие [Текст] / А.В. Пищелко, В.И. Белослудцев, И.И. Соколов; МВД РФ. Респ. ин-т повышения квалификации работников МВД России. – Домодедово, 1998. – 105 с.

[158]. Поварич И.П. Стимулирование труда: системный подход [Текст] / И.П. Поварич, Б.Г. Прошкин; отв. ред. Ф.М. Бородкин. – Новосибирск: Наука: Сибирское отделение, 1990. – 193 с.

[159]. Поварич И.П. Теоретические и прикладные аспекты стимулирования труда [Текст] / И.П. Поварич, М.В. Колмагоров. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2002. – 221 с.

[160]. Позднышов А.Н. Служба в органах внутренних дел как особый вид государственной службы [Текст] / А. Н. Позднышов. – Ростов н/Д, 2002. – 132 с.

[161]. Порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел: учебное пособие [Текст] / С.Н. Бочаров [и др.]. – Москва: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2017. – 118 с.

[162]. Правовые основы противодействия коррупции: международные и национальные стандарты и инициативы: монография: в 2 т. Т. 1 [Текст] / под общ. ред. Т.Я. Хабриевой, Р.А. Курбанова. – Москва: Проспект, 2019. – 495 с.

[163]. Проблемы укрепления законности в деятельности органов внутренних дел: научно-практическое пособие [Текст] / Министерство внутренних дел [МВД] РФ. Всероссийский научно-исследовательский институт [ВНИИ]; под общ. ред. В.Я. Кикоть. – Москва: Всероссийский научно-исследовательский институт [ВНИИ] МВД России, 2001. – 117 с.

[164]. Прошкин Б.Г. Основы теории и практики стимулирования труда: учебное пособие [Текст] / Б.Г. Прошкин, И.П. Поварич. – Кемерово: Изд-во Кемеровского государственного университета, 1988. – 87 с.

[165]. Психологическое обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел: [Текст] учебно-методическое пособие. – Москва: ЦОКР МВД России, 2008. – 216 с.

[166]. Радько Т.Н. Теория государства и права: учебник / Т.Н. Радько. – 2-е изд. – Москва: Проспект, 2010. – 744 с.

[167]. Раззаков Б.Х. Президент Республики Таджикистан – глава исполнительной власти [Текст] / Б.Х. Раззаков. – Душанбе, 2010. – 106 с.

[168]. Ракиб А.А. Вопросы новейшей истории таджикского народа: сборник избранных статей и публикаций. Часть 7. [Текст] / Р.А. Абдулхаев. – Душанбе: «Ганчи хирад», 2022. – 256 с.

[169]. Рассказов Л.П. Теория государства и права: учебник [Текст] / Л.П. Рассказов. – Москва: Риор, 2008. – 435с.

[170]. Рассекав Д.П. Теория государства и права учебник [Текст] / Д.П. Рассекав. – Москва: Спарк, 2000. – 423с.

[171]. Рассолов М.М. Теория государства и права: учебник [Текст] / М.М. Рассолов. – Москва: Юрайт, 2010. – 580 с.

[172]. Рахмонов Э.Ш. Душанбе – город дружбы и братства [Текст] / Э.Ш. Рахмонов. – Душанбе, 1993. – 27с.

[173]. Рахмонов Э.Ш. Таджики в зеркале истории. От Арийцев до

Саманидов; ред.: С. Фаттоев, Б. Абдурахмонов [Текст] / Э.Ш. Рахмонов. – Душанбе: Ирфон, 2009. – Книга – 704 с.

[174]. Рахмонов Э.Ш. Независимость Таджикистана и возрождение нации / сост. С.С. Фаттоев: Редактор Э. Назаров [Текст] / Э.Ш. Рахмонов. – Душанбе: Ирфон, 2019. – Том 17. – 576 с.

[175]. Розикзода А.Ш. История формирования и деятельности милиции Таджикистана. Ч. 1. [Текст] / А.Ш. Розикзода. – Душанбе, 2001. – 322 с.

[176]. Розикзода А.Ш. История формирования и деятельности милиции Таджикистана. Ч. 2. [Текст] / А.Ш. Розикзода. – Душанбе, 2004. – 432 с.

[177]. Розикзода А.Ш. Становление милиции Таджикистана [Текст] / А.Ш. Розикзода. – Душанбе: Ирфон, 2014. – 404 с.

[178]. Радько Т.Н. Теория государства и права: учебник, 2-е над. [Текст] – Москва: Проспект, 2009. – 646 с.

[179]. Роша А.Н. Стимулирование служебной деятельности работника милиции: учебное пособие [Текст] / А.Н. Роша. – Москва: Академия управления МВД СССР, 1991. – 349 с.

[180]. Русаков В.К., Колодкин Л.М., Лозовицкая Г.П. и др. Теоретические основы и практика работы кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации по вопросам прохождения службы: учебно-практическое пособие [Текст] / В.К. Русаков, Л.М. Колядкин, Г.П. Лозовицкая и др.; Академия управления МВД России. – Москва: Акад. упр. МВД России, 2017. – 84 с.

[181]. Ряпухина И.А. Правовые основы обеспечения законности и дисциплины в органах внутренних дел: научно-практическое пособие [Текст] / И.А. Ряпухина, И.Ю. Капустина; Белгородский юридический ин-т МВД России. – Белгород: БелЮИ, 2009. – 47 с.

[182]. Саидов З.А., Ульянов А.Д., Давлатов С.А. Правовое обеспечение управления в деятельности органов внутренних дел: учебное пособие [Текст] / З.А. Саидов, Д.А. Ульянов, С.А. Давлатов. – Душанбе: Академия МВД Республики Таджикистан, 2007. – 48 с.

[183]. Сативалдыев Р.Ш. Теория государства и прав: учебник для вузов (на тадж яз) [Текст] / Р.Ш. Сативалдыев. – Душанбе: Издательство «Империял-Групп», 2009. – 358 с.

[184]. Сешойленко В. Основы организации и деятельности ведомственной милиции [Текст] / В. Сешойленко. – Киев, 1974. – 22 с.

[185]. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учебное пособие [Текст] / А.Л. Слободской. – Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, 2011. – 155 с.

[186]. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел Российской Федерации: учебное пособие [Текст] / под ред. С.Н. Бочарова. – Москва: Департамент государственной службы и кадров МВД России, 2013. – 88 с.

[187]. Советская милиция: [Текст] история и современность. – Москва, 1987. – 152 с.

[188]. Стариков Ю.Н. Служебное право: учебник [Текст] / Ю.Н. Стариков. – Москва: Изд-во БЕК, 1996. – 683 с.

[189]. Сухинин А.В. Проблемы предупреждения деликвентного поведения сотрудников милиции: учебное пособие [Текст] / А.В. Сухинин. – Волгоград, 2022. – 124 с.

[190]. Тарасов Ю.Ю., Закатов В.В., Сердюк Н.В., Лозовицкая Г.П., Фомин А.Г., Семченко А.С., Боева О.В., Байков Д.М. Педагогика высшего образования МВД России: учебное пособие [Текст] / Ю.Ю. Тарасов и др.]; под ред. канд. пед. наук В.В. Закатова. – М.: Академия управления МВД России, 2018. – 104 с.

[191]. Теория государства и права: учебник [Текст] / В.К. Бабаев [и др.]; под ред. В.К. Бабаева. – Москва: Юристъ, 2003. – 591 с.

[192]. Теория управления в сфере правоохранительной деятельности: [Учеб. для слушателей Акад. МВД СССР [Текст] / В.З. Веселый, Г.М.

Воскресенский, В.Е. Караханов и др.]; Под ред. В.Д. Малкова; Акад. МВД СССР. – Москва, 1990. – 323 с.

[193]. Теория управления: учебник [Текст] / под ред. А.Л. Гапонко, А.П. Панкрухина. – Москва: Изд-во РАГС, 2003. – 429 с.

[194]. Теория управления: учебный курс [Текст] / Е.В. Глущенко, Е.В. Захаров, Ю.В. Тихонравов. – Москва: Вестник, 1997. – 336 с.

[195]. Тихомиров Ю.А. Право и социальное управление в развитом социалистическом обществе: лекция [Текст] / Ю.А. Тихомиров. – Москва: Мысль, 1978. – 64 с.

[196]. Тихомиров Ю.А. Правовое обеспечение управления: Учеб. пособие [Текст] / Ю.А. Тихомиров. – Москва: АНХ СССР, 1987. – 148 с.

[197]. Тихомиров Ю.А. Теория закона [Текст] / Ю.А. Тихомиров. – Москва: Наука, 1982. – 257 с.

[198]. Третьяков Ф.Ф. Сущность и принципы социалистической законности [Текст] / канд. юрид. наук, доц. Ф.Ф. Третьяков; О-во "Знание" РСФСР. Ленингр. организация. – Ленинград, 1971. – 39 с.

[199]. Уткин Э.А. Контроллинг и управление персоналом: монография [Текст] / Э.А. Уткин, А.А. Музаев, С.Я. Юсупова. – Москва: RichardCashPublishers, 2007. – 264 с.

[200]. Ушаков А. А. Кадры решают все. – Москва: Наука, 1991. – 27 с.

[201]. Формирование кадровой политики и управление персоналом государственной службы: учебное пособие [Текст] / [Сердюк Н.В. и др.; под общей ред. Г.П. Лозовицкой]. – Москва: Академия управления МВД России, 2019. – 76 с.

[202]. Хайдарзода Ш.Х., Мухаммад С.А., Айдархонзода Ш.А. [и др.] Организация работы с кадрами: учебное пособие (на тадж. яз.). [Текст] / Ш.Х. Хайдарзода, С.А. Мухаммад, Ш.А. Айдархонзода. – Душанбе: Мехродж-Граф, 2020. – 208 с.

[203]. Хакимов Р.С. Сущность и социальная роль управленческих отношений [Текст] / Р.С. Хакимов. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1985. – 190 с.

[204]. Хокироев А.Ю. Функционирование милиции Северного Таджикистана как государственного органа Таджикской АССР в 1924-1929 гг. [Текст] / А.Ю. Хокироев. – Москва, 1993. – 160 с.

[205]. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учеб. пособие для высших учебных заведений [Текст] / В.Н. Хропанюк – Москва. 1993. – 110 с.

[206]. Хропанюк В.Н. Теория государства и права: учебник для бакалавров [Текст] / В.Н. Хропанюк; под ред. В.Г. Стрекозова. – 9-е изд., стер. – Москва: Омега-Л, 2015. – 323 с.

[207]. Чистяков Н.М. Теория государства и права: учебное пособие. [Текст]. – Москва: Финансовая академия при Правительстве России, 2010. – 296 с.

[208]. Чиркин В.Е. (1924-2019). Революционно-демократическое государство современности [Текст] / В.Е. Чиркин; Акад. наук СССР, Ин-т государства и права. – Москва: Наука, Гл. ред. вост. лит., 1984. – 294 с.

[209]. Шабуров А.С. Теория государства и права: учебник для юридических специальностей [Текст] / А.С. Шабуров. – Курган: Курганский гос. ун-т, 2009 (Курган: РИЦ КГУ). – 247 с.

[210]. Шамаров В.М. Современная учебная литература по теории права: проблемы современности: монография [Текст] / В.М. Шамаров. – Москва: Граница, 2019. – 268 с.

[211]. Шамаров В.М., Лойт Х.Х., Никифоров А.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: основные направления воспитательной работы по их укреплению [Текст] / В.М. Шамаров, Х.Х. Лойт, А.В. Никифоров. – Москва. 1997. – 30 с.

[212]. Шамаров В.М. Государственная служба в милиции НКВД РСФСР (Становление и развитие правовых и орг. основ) [Текст] / В.М. Шамаров: Акад.упр. МВД России. – М.: Акад. упр. МВД России, 1999. – 218 с.

[213]. Шарипов Х.Х. Действия личного состава МВД Республики Таджикистан при проведении специальных операций (Операция «Молния») [Текст] / Х.Х. Шарипов. – Душанбе, 2003. – 310 с.

[214]. Шарифзода, Ф.Р., Нажбудинов, М.А. Основы взаимодействия органов внутренних дел с институтами гражданского общества в Республике Таджикистан в сфере противодействия наркотизации населения: монография [Текст] / Ф.Р. Шарифзода, М.А. Нажбудинов. – Душанбе: «ЭР-граф», 2017. – 248 с.

[215]. Шарифзода Ф.Р., Амрудинзода М.А. Организационные и правовые основы взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации в сфере противодействия преступности в Республике Таджикистан: монография [Текст] / Ф.Р. Шарифзода, М.А. Амрудинзода. – Душанбе: ЭР-граф, 2018. – 172 с.

[216]. Шаховой В.А. Кадровый потенциал системы управления [Текст] / В.А. Шаховой. – Москва: Мысль, 1985. – 128 с.

[217]. Шевцов В.И. Организация учета в кадровой службе органов внутренних дел: Теория и практика: монография [Текст] / В.И. Шевцов – Москва: ВНИИ МВД России, 2002. – 49 с.

[218]. Юлдошев Р.Р., Махмадиев Х.Х., Акбарзода А.А. Преступность в Таджикистане (1991-2016 гг.): научно-практическое пособие [Текст] / Р.Р. Юлдошев, Х.Х. Махмадиев, А.А. Акбарзода. – Душанбе: Издательство «КОНТРАСТ», 2018. – 320 с.

[219]. Юсупов В.А. Контроль и надзор как функции государственного управления // Контроль и надзор в сфере государственного управления: проблемы и пути совершенствования [Текст] / В.А. Юсупов. – Душанбе, 2017. – 13 с.

[220]. Яковцов С.А. Оценка кадров органов внутренних дел: лекция / С.А. Яковцов. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2016. – 31 с.

[221]. Ярашев З.М. Органы внутренних дел в системе правоохранительных органов Республики Таджикистан: учебное пособие для студентов юридических факультетов [Текст] / З.М. Ярашев. – Душанбе: РТСУ, 2007. – 38 с.

[222]. Яцков В.А. Кадровая политика КПСС: опыт и проблемы [Текст] / В.А. Яцков. – Москва, 1987. – 40 с.

[223]. Яськов Е.Ф. Теория организации: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Государственное и муниципальное управление" [Текст] / Е.Ф. Яськов. – Москва: ЮНИТИ, 2012. – 271 с.

### **III. Научные статьи в журналах и сборниках:**

[224]. Абдуллоев А.Р. Гражданская война в Республике Таджикистан: экстремальная повседневность начала 1990-х [Текст] / А.Р. Абдуллоев // Экстремальное в повседневной жизни населения России: региональный аспект (к 100-летию Русской революции 1917 г.): сборник материалов международной науч.-практич. конф.; под общ. ред. А.А. Веремченко, отв. ред. С.В. Степанов. СПб., – 2017. – С. 174 – 179.

[225]. Абдуллоев А.Р. Гражданская война в Таджикистане: повседневность межгосударственных отношений в 1992–1997 гг. [Текст] / А.Р. Абдуллоев // Природно-географические факторы в повседневной жизни населения России: история и современность: материалы международной науч.-практич. конф.; отв. ред. В.А. Веремченко. СПб. – 2019. – С. 179 – 184.

[226]. Абдуллоев А.Р. Об организационно-правовых основах становления полицейской системы Таджикистана [Текст] / А.Р. Абдуллоев // Государство право: эволюция, современное состояние, перспективы развития (навстречу 300-летию российской полиции): материалы XIV международной науч.-теоретич. конф. СПб, 27–28 апреля 2017 г. ; под ред. Н.С. Нижник: В 2 т. Т. II. СПб. – 2017. – С. 344 – 347.

[227]. Абдуллоев А.Р. Понятие и сущность законности в деятельности правоохранительных органов Республики Таджикистан [Текст] / А.Р. Абдуллоев // Совершенствование деятельности правоохранительных органов с учетом современных реалий: материалы международной научно-практической конференции в свете изменений и дополнений в уголовное,

уголовно-процессуальное и административное законодательства (16 ноября 2018 г.). – Актобе, 2018. – С. 3 – 5.

[228]. Абдулхаков Н. Фундамент мастерства [Текст] / Н. Абдулхаков // Советская милиция. – 1977. – № 5. – С. 12 – 15.

[229]. Агешин Ю. Социалистическая законность и права человека [Текст] / Ю.Агешин // Советская юстиция. – 1967. №11. – С. 4 – 6.

[230]. Алиев З. Парламент Республики Таджикистан и его организационные вопросы [Текст] / З. Алиев // Давлат ва ҳуқуқ - [Государство и право]. – Душанбе, 1998. – №3. – С. 13 – 19.

[231]. Астапкин И. В. О кадровой политике Министерства внутренних дел Российской Федерации [Текст] / И.В. Астапкин // Проблемы совершенствования работы с личным составом органов внутренних дел в современных условиях: Сборник статей. – Домодедово: РИПК МВД России. – 1992. – С. 11 – 18.

[232]. Байтин М.И. Законность и правопорядок в условиях формирования правового государства [Текст] / М.И. Байтан // Становление правового порядка в Российском государстве: реальность и перспективы (социально-правовые проблемы). – Саратов: Изд-во Саратовского ун-та. – 1995. – С. 23 – 26.

[233]. Богатырева Л.И. К вопросу о видах, принципах, функциях и формах стимулирования правоохранительной деятельности сотрудников следственных подразделений в системе МВД России [Текст] / Л.И. Богатырева // Актуальные проблемы теории и практики государственного управления: сборник статей научно-практической конференции, Москва, 25 октября 2017 г. – Москва Академия управления. – 2018. – С. 6 – 11.

[234]. Борисов А.В. Полиция и проблемы модернизации Российской империи [Текст] / А.В. Борисов // Российская полиция: три века служения Отечеству: сборник статей Юбилейной международной науч.-практич. конф. В 2-х ч.; под ред. В.Л. Кубышко. – 2019. – С. 50 – 54.

[235]. Борисов А.В., Степкин Е.Ю. Проблема общественного доверия и

деятельность полиции Российской империи в первой половине XIX в. [Текст] / А.В. Борисов, Е.Ю. Степкин // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 4 (48). – С. 15 – 21.

[236]. Борисов С.Е. Неадекватный стиль руководства как фактор возникновения профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел [Текст] / С.Е. Борисов // Труды Академии управления МВД России. – 2000. – № 4. – С. 176 – 182.

[237]. Брунер Р.М. Методы поддержания служебной дисциплины и обеспечение законности в ОВД [Текст] / Р.М. Брунер // Вестник Московского университета МВД России. – 2015. – № 6. – С. 51 – 58.

[238]. Брыков Д.А. Роль руководителя в механизме поддержания дисциплины сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / Д.А. Брыков // Вопросы российского и международного права. – 2018. – Т. 8. – № 12А. – С. 183 – 188.

[239]. Бурцева Е.В. Вопросы развития профессиональной компетентности сотрудников правоохранительных органов в работах современных исследователей (аналитический обзор) [Текст] / Е.В. Бурцева // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – № 1. – С. 11 – 19.

[240]. Бутинов К.В. Роль гражданско-патриотических ценностей в подготовке офицера полиции [Текст] / К.В. Бутинов // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2016. – № 1 (23). – С. 116 – 118.

[241]. Бутинов К.В., Тагиров З.И. Универсальные духовно-нравственные ценности сотрудников правоохранительной системы как основа обеспечения национальной безопасности Российской Федерации [Текст] / К.В. Бутинов, З.И. Тагиров // Совершенствование деятельности органов государственной власти, местного самоуправления и институтов гражданского общества в сфере обеспечения национальной безопасности: сб. матер. XVIII междунар. науч.-практ. конф. «Экстремальные ситуации, конфликты, социальное согласие» (Москва, 24 ноября 2016 г.). – Москва, 2016. – С. 112–114.

[242]. Бялт В.С. Правовое регулирование условий прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации: актуальные проблемы и пути решения [Текст] / В.С. Бялт, С.Н. Трипутин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 4. – С. 19–24.

[243]. Гааг Л.В. Структура законности [Текст] / Л.В. Гааг // Вестник Томского государственного университета. Право. – 2015. – № 3 (17). – С. 5 – 11.

[244]. Глушенко И.В. Укрепление законности – закономерность развития социалистического общества [Текст] / И.В. Глушенко // Проблемы государства и права. – Вып. 10. – Москва. – 1975. – С. 30 – 36.

[245]. Гордиенко В.В. Основные направления совершенствования подготовки руководящих кадров органов внутренних дел [Текст] / В.В. Гордиенко // Труды Академии управления МВД России. – 2014. – № 3 (31). – С. 7 – 12.

[246]. Горностаев С.В. Особенности служебного положения и деятельности как факторы служебной лояльности [Текст] / С.В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 1. – С. 95–101.

[247]. Горностаев С.В. Служебная лояльность как фактор служебной деятельности: административно-правовой и феноменологический подходы [Текст] / С.В. Горностаев // Психология и право. – 2017. – Т. 7. – № 1. – С. 68–79.

[248]. Гришаков А.Г., Прибытко Ю.А. О соотношении понятий «дисциплина», «законность» и «правопорядок» в деятельности полиции [Текст] / А.Г. Гришаков, Ю.А. Прибытко // Вестник Воронежского института МВД России. – 2015. – № 2. – С. 70–74.

[249]. Гурез Д.К. О некоторых особенностях профессиональной самореализации женщин-сотрудников в органах внутренних дел Республики Таджикистан [Текст] / Д.К. Гурез // Пробелы в российском законодательстве. – 2019. – № 7. – С. 176–179.

[250]. Гурез Д.К., Г.П. Лозовицкая Роль правовой культуры и образования в служебной деятельности женщин – сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан [Текст] / Д.К. Гурез, Г.П. Лозовицкая // Право и государство: теория и практика. – 2020. – № 2 (182). – С. 161–163.

[251]. Джалилов К. Моральная ответственность по Конституции Республики Таджикистан [Текст] / К. Джалилов // Академический юридический журнал. – Душанбе. – 2014. – № 4 (12). – С. 35 – 46.

[252]. Досымбекова Р.Ш. Совершенствование кадрового потенциала – задача концепции кадровой политики правоохранительных органов [Текст] / Р.Ш. Досымбекова // Управление кадровым потенциалом в системе правоохранительной службы : сборник научных статей панельной сессии VII Астанинского экономического форума «Управление рисками в эпоху перемен в формате G-GLOBAL» (г. Астана, 21–23 мая 2014 г.); под общ ред. Р.Ш. Досымбековой. – Астана: Мастер П. – 2014. – С. 25 – 33.

[253]. Душкин А.С. Компетентностный подход в кадровой политике полицейских структур зарубежных стран [Текст] / А.С. Душкин // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 3. – С. 132 – 143.

[254]. Душкин А.С. Особенности организационной лояльности сотрудников органов внутренних дел [Текст] / А.С. Душкин // Педагогика и психология в деятельности сотрудников органов внутренних дел: теория, методика, практика: материалы всероссийской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 18 октября 2018 г. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД Росси. – 2018. – С. 106–110.

[255]. Журов А.Н. Правовое регулирование организации и деятельности полиции в городах Российской империи в XVIII – первой половине XIX в. [Текст] / А.Н. Журов // Российская полиция: три века служения Отечеству: сборник статей Юбилейной международной науч.-практич. конф. В 2-х ч.; под ред. В.Л. Кубышко. – 2019. – С. 150 – 156.

[256]. Зиннуров Ф. Воспитание сотрудников милиции всегда актуально [Текст] / Ф. Зиннуров // Профессионал. – 2002. – № 3. – С. 12 – 23.

[257]. Зоиров Дж.М. Организационно-правовой механизм нейтрализации вызовов и угроз в условиях многополярного мира [Текст] / Дж.М. Зоиров // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – № 3 (23). – 2014. – С. 7 – 18.

[258]. Золотова Е.В. Вопросы оценки результатов оперативно-служебной деятельности руководителей кадровых подразделений территориальных органов [Текст] / Е.В. Золотова // Управление полицией в современных условиях: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (г. Нижний Новгород, 15 апреля 2020 года). Нижний Новгород, – 2021. – С. 94–95.

[259]. Золотова Е.В. Инновационные технологии кадровой деятельности в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст] / Е.В. Золотова // Юридическая техника. – 2021. – № 15. – С. 587–588.

[260]. Зыков А. П. Вопросы укрепления служебной дисциплины в органах внутренних дел [Текст] / А.П. Зыков // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. –Т. 17. – С. 872 – 876.

[261]. Имомов А.И. Укрепления государственности и создания гражданского общества в Таджикистане [Текст] / А.И. Имомов. – Душанбе, 2003. – С. 240 – 241.

[262]. Кареева С.Г., Сорокин О.В. Разработка рекомендаций по противодействию коррупции: международный опыт [Текст] / С.Г. Кареева, О.В. Сорокин // Социально-гуманитарные знания. – 2016. – № 6. – С. 261 – 270.

[263]. Карпец И.И. Советский образ жизни и правопорядок [Текст] / И.И. Карпец // Партийная жизнь. – 1976. – № 2. – С. 53 – 60.

[264]. Кильмашкина Т.Н., Лозовицкая Г.П., Чиркина Р.В., Дегтярев А.В. Теоретическое обоснование курса повышения квалификации в области управления конфликтами в организации [Текст] / Т.Н. Кильмашкина, Г.П. Лозовицкая, Р.В. Чиркина // Психологическая наука и образование. – 2017. – Том 22. – № 6. – С. 130–140.

[265]. Киричѣк Е.В. Обеспечение прав человека и законности в деятельности органов внутренних дел [Текст] / Е.В. Киричѣк // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2009. – № 2 (8). – С. 14 – 22.

[266]. Колонтаевская И.Ф. Использование зарубежного опыта в совершенствовании профессиональной подготовки кадров органов внутренних дел России [Текст] / И.Ф. Колонтаевская // Труды Академии МВД России. – 2000. – № 1. – С. 135.

[267]. Костенников М.В. Правовое регулирование и совершенствование прохождения службы в органах внутренних дел [Текст] / М.В. Костенников // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. – 2016. – № 1. – С. 73–80.

[268]. Костенников М.В., Куракин А.В. Правовые и организационные основы кадровой политики в системе МВД России [Текст] / М.В. Костенников, А.В.Куракин // Административное право и процесс. –2017. – № 7. – С. 20 – 25.

[269]. Кофтина Ю.Н. Управленческий аспект деятельности руководителя (начальника) органов внутренних дел по реализации кадровой политики МВД России [Текст] / Ю.Н. Кофтина // Труды Академии управления МВД России. – 2023. – № 2 (66). – С. 31–40.

[270]. Кубышко В.Л. Основные направления кадровой работы в органах внутренних дел [Текст] / В.Л. Кубышко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2012. – № 1 (48). – С. 2 – 6.

[271]. Кудин В.А. Профилактике правонарушений среди личного состава – особое внимание [Текст] / В.А. Кудин // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. –2009. – № 2. – С. 4 – 7.

[272]. Кудрявцев В.Н. О правопонимании и законности [Текст] / В.Н. Кудрявцев // Государство и право. – 1994. – № 3. – С. 4 – 12.

[273]. Кузнецов Э.В. Законность, правомерность и правопорядок (анализ понятий) [Текст] / Э.В. Кузнецов // Правовое государство и органы внутренних дел: сб. науч. трудов. СПб. – 1995. – С. 7 – 12.

[274]. Кулик О.В. Организационные и правовые основы обеспечения служебной дисциплины в органах внутренних дел российской федерации: проблемы и пути решения [Текст] / О.В. Кулик // Научный портал МВД России. – 2015. – № 4. – С. 107–111.

[275]. Куликова Н.С. Внутриведомственный контроль как способ обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел [Текст] / Н.С. Куликова // Вестник Воронежского института МВД России. – 2015. – № 4. – С. 55 – 61.

[276]. Куликова Н.С. Контроль обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел [Текст] / Н.С. Куликова // Вестник Воронежского института МВД России. – 2015. – №4. – С. 62–65.

[277]. Кутугина В.И. Факторы профессионального самоопределения личности в современных условиях [Текст] / В.И. Кутугина // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 11. – С. 10–12.

[278]. Кученин Е.С. Контроль руководителей за состоянием служебной дисциплины в органах внутренних дел как средство ее обеспечения [Текст] / Е.С. Кученин // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – № 10. – С. 191–194.

[279]. Лозовицкая Г.П. Генезис формирования кадровой политики МВД России: научно-исследовательский аспект [Текст] / Г.П. Лозовицкая // Российская полиция: три века служения Отечеству: сборник статей Юбилейной международной науч.-практич. конф. В 2-х ч.; под ред. В.Л. Кубышко. – 2019. – С. 150 –156.

[280]. Лозовицкая Г.П. Некоторые проблемы сравнительного анализа уголовного законодательства государств-участников Содружества Независимых Государств СНГ [Текст] / Г.П. Лозовицкая // Юридический мир. – 2003. – № 5. – С. 90 –114.

[281]. Ляхова А.И. Тенденции развития современного российского права и законодательства [Текст] / А.И. Ляхова // Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2010. – С. 260–265.

[282]. Макарова З.В. Нравственность и законность при осуществлении прокурорского надзора [Текст] / З.В. Макарова // Социокультурная динамика региона: материалы Всероссийской научно-практич. конф. Оренбург. – 2000. – С. 6 – 10.

[283]. Мальцев Е.П. К вопросу о содержании термина «служебная дисциплина» и мерах дисциплинарной ответственности, предусмотренных за ее нарушение в системе органов внутренних дел (полиции) / Е.П. Мальцев // Вестник Воронежского института МВД России. – 2012. – № 3. – С. 111–116.

[284]. Мальцев Е.П. Правовое регулирование служебной дисциплины в органах внутренних дел Российской Федерации на современном этапе / Е.П. Мальцев // Молодой ученый. – 2013. – № 2. – С. 253 – 256.

[285]. Малько А.В. Дисциплинарная политика как особая разновидность правовой политики [Текст] / А.В. Малько // Правовая политика и правовая жизнь. – 2001. – № 2. – С. 18 – 21.

[286]. Деятельность органов прокуратуры по обеспечению законности в сфере национальной безопасности, противодействия терроризму и экстремизму [Текст] / И.Т. Махмудов // Вестник Таджикского национального университета. – 2015. – № 3-12. – С. 71-79.

[287]. Маюров Н.П. Особенности профессиональной адаптации молодых сотрудников ОВД к службе [Текст] / Н.П. Маюров, П.Н. Маюров, О.Д. Ороева // Ленинградский юридический журнал. – 2018. – № 4. – С. 202 – 210.

[288]. Медведицкова Л.В. Дисциплинированность сотрудника органов внутренних дел: содержание и пути формирования в процессе профессиональной подготовки [Текст] / Л.В. Медведицкова // МНКО. – 2019. – №5 (78). – С. 218 – 220.

[289]. Минх Г.В. Справедливость и законность в правоприменении [Текст] / Г.В. Минх // Актуальные проблемы правоведения в современный период. Томск: Изд-во Томского ун-та. – 1993. – С. 11– 13.

[290]. Мирзорустамов М.М. Законность в деятельности органов МВД Республики Таджикистана [Текст] / М.М. Мирзорустамов // Труды Академии управления МВД России. – 2017. – № 2 (42). – С. 159 – 163.

[291]. Можаяева И.П. Актуальные вопросы научной организации деятельности в правоохранительных органах в условиях цифровой трансформации [Текст] / И.П. Можаяева // Цифровая трансформация системы МВД России: сборник статей Международного форума. – М.: Академия управления МВД России. – 2022. – С. 84 – 88.

[292]. Можаяева И.П. Научно обоснованная система процессуальных, управленческих и криминалистических мер по повышению эффективности организационного обеспечения деятельности органов расследования преступлений [Текст] / И.П. Можаяева // Труды Академии управления МВД России. – 2017. – № 3 (43). – С.78 – 83.

[293]. Можаяева И.П. Совершенствование организации деятельности по раскрытию и расследованию преступлений как перспективное направление научного обеспечения органов внутренних дел [Текст] / И.П. Можаяева // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. – 2018. – № 4 (87). – С. 221–228.

[294]. Можаяева И.П., Шарифзода М.С. Направления обеспечения законности и дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан в условиях цифровой трансформации [Текст] / И.П. Можаяева, М.С. Шарифзода // Цифровая трансформация системы МВД России [Электронный ресурс]: сборник статей Международного форума. – М.: Академия управления МВД России. – 2022. С. 449 – 454.

[295]. Можаяева И.П. Научно обоснованная система процессуальных, управленческих и криминалистических мер по повышению эффективности организационного обеспечения деятельности органов расследования преступлений [Текст] / И.П. Можаяева // Труды Академии управления МВД России. – 2017. – № 3. – С. 78–83.

[296]. Можаяева И.П. Привлечение ведущих ученых в образовательные организации высшего образования и научные организации системы МВД России: основные задачи и меры по их реализации [Текст] / И.П. Можаяева // Труды Академии управления МВД России. – 2018. – № 3 (47). – С. 68 – 74.

[297]. Можаяева И.П. Привлечение ведущих ученых в образовательные и научные организации системы МВД России как направление научного обеспечения деятельности органов внутренних дел [Текст] / И.П. Можаяева // Стратегическое развитие системы МВД России: состояние, тенденции, перспективы: сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ.конф. / под общ. ред. И.Г. Чистобородова, А.Л. Ситковского, В.О. Лапина. Москва: Академия управления МВД России. – 2021. – С. 327 – 335.

[298]. Можаяева И.П., Богатырева Л.И. Направления повышения эффективности стимулирования деятельности сотрудников органов предварительного следствия в системе МВД России [Текст] / И.П. Можаяева, Л.И. Богатырева // Общество и право. – 2022. – № 4 (82). – С. 93 – 98.

[299]. Можаяева И.П., Ефремова Е.А. Квалификационные требования к сотрудникам, замещающим (претендующим на замещение) должности начальников органов предварительного следствия [Текст] / И.П. Можаяева, Е.А. Ефремова // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. – 2021. – № 1 (96). – С. 124–136.

[300]. Мыльников М.А. К вопросу совершенствования системы оценки кадровых подразделений МВД России [Текст] / М.А. Мыльников // Стратегическое развитие системы МВД России: состояние, тенденции, перспективы [Электронный ресурс]: сб. науч. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конференции; под ред. И.Г. Чистобородова. – Москва: Академия управления МВД России. – 2021. – С. 336 – 345.

[301]. Мыльников М.А. Проведение профессионально-ориентационных мероприятий в органах внутренних дел Российской Федерации (правовой и

организационный аспект) [Текст] / М.А. Мыльников // Вопросы российского и международного права. – 2021. Том 11. – № 1 А. – С. 20–28.

[302]. Мыльников М.А., Можаяева И.П. Оптимизация деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел Российской Федерации с учетом использования технологий цифровой трансформации [Текст] / М.А. Мыльников, И.П. Можаяева // Юрист-Правоведъ. – 2023. – № 4 (107). – С. 41–48.

[303]. Никифоров А.В., Лойт Х.Х., Шамаров В.М. Правовое регулирование служебных взаимоотношений сотрудников органов внутренних дел и их разработка в проекте Дисциплинарного устава [Текст] / А.В. Никифоров, Х.Х. Лойт, В.М. Шамаров // Труды Академии управления МВД России. – 1998. – С.119 – 121.

[304]. Нурмаханбетов А.Л. Концептуальные аспекты построения Концепции кадровой политики правоохранительных органов Республики Казахстан [Текст] / А.Л. Нурмаханбетов // Управление кадровым потенциалом в системе правоохранительной службы: сборник научных статей панельной сессии VII Астанинского экономического форума «Управление рисками в эпоху перемен в формате G-GLOBAL» (г. Астана. 21–23 мая 2014 г. ; под общ. ред. Р.Ш. Досымбековой. Астана: Мастер ПО. – 2014. – С. 62 – 67.

[305]. Ойев Х. Основные факторы обеспечения законности и правопорядка в государственном управлении [Текст] / Х.Ойев // Государствоведение и права человека. – Душанбе. – 2018. – №4. – С. 43–51.

[306]. Поварич И.П. Стимулирование как важнейший метод мотивации на современном этапе развития экономики [Текст] / И.П. Поварич, Г.А. Ханаева // Фундаментальные и прикладные проблемы информатики, экономики и права: научные труды III международной научно-практической конференции Часть II. – Москва. 2000. – С. 302 – 308.

[307]. Прошкин Б.Г. Принуждение как метод трудовой мотивации [Текст] / Б.Г. Прошкин // Управление персоналом. – 2008. – № 11. – С. 42 – 47.

[308]. Пчелинцев С.С. Современное понимание принципа законности государственной службе [Текст] / С.С. Пчелинцев // Юридический мир. – 2010. – № 4. – С. 32–34.

[309]. Рахимов М.З. Развитие законодательства Республики Таджикистан в период независимости / М.З. Рахимов // Журнал российского права. – 2013. – № 2. – С. 102 – 109.

[310]. Рахимов Р.А., Хабибулин А.Г. Политическая власть и право: проблемы семиотического анализа [Текст] / Р.А. Рахимов, А.Г. Хабибулин // Правоведение. – 2000. – № 2. – С. 52 – 59.

[311]. Розиков А.Ш. Полицейская служба в дореволюционном Таджикистане [Текст] / А.Ш. Розиков // Труды Высшей школы. Душанбе. – 1998. – № 1. – С. 49 – 60.

[312]. Розиков А.Ш., Абдулов А.М. Об истории организации Министерства внутренних дел Таджикистана (1924–1946 гг.) [Текст] / А.Ш. Розиков, А.М. Абдулов // Труды Высшей школы. Душанбе. – 1999. – № 2. – С. 77 – 80.

[313]. Рузиев Ю.Ё. Вопросы прокурорского надзора за законностью и обоснованностью применения меры пресечения в виде заключения под стражу [Текст] / Ю.Ё. Рузиев // Конуният = [Законность. Теоретический и научно-практический журнал Генеральной прокуратуры Республики Таджикистан]. – Душанбе. – 2011. – № 2. – С. 48 – 50.

[314]. Саэтгараев В.Ф. Система принципов взаимодействия органов внутренних дел и институтов гражданского общества в сфере противодействия коррупции [Текст] / В.Ф. Саэтгараев // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2019. – № 1 (35). – С. 20 – 24.

[315]. Сативалдыев Р.Ш. Преамбула Конституции и ее аксиологические значение [Текст] / Р.Ш. Сативалдыев // Развитие конституционализма в Таджикистане в период независимости: материалы международной научно-практической конференции / под ред. А.М. Диноршоева. – Душанбе. – 2014. – С. 35 – 46.

[316]. Сативалдыев Р.Ш. Взаимодействие правоохранительной системы с социальной средой [Текст] / Р.Ш. Сативалдыев // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2018. – № 4 (40). – С. 81-89.

[317]. Сативалдыев Р.Ш. Проблемы закона и законопослушания в творчестве мыслителей-прозаиков раннесредневекового мусульманского Востока (XI-XII вв.) [Текст] / Р.Ш. Сативалдыев // Давлат ва ҳуқуқ= [Государство и право]. Душанбе. – 1998. – № 4. – С. 10 – 13.

[318]. Сидорова М.В. Соотношение законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел [Текст] / М.В. Сидорова // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2015. – 4 (34). – С. 199 – 208.

[319]. Старилов Ю.Н. От правильного понимания и уважения законности к ее верховенству [Текст] / Ю.Н. Старилов // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2017. – № 3. – С. 18 – 40.

[320]. Стебенева Е.В. Криминологическая характеристика коррупционной преступности сотрудников ОВД России [Текст] / Е.В. Стебенева // Криминология: вчера, сегодня, завтра. – 2011. – № 23.– С. 69 – 72.

[321]. Стригуненко Ю.В. Служебная дисциплина и законность в органах внутренних дел: понятие, основные компоненты и виды дисциплинарных отношений [Текст] / Ю.В. Стригуненко // Общество: политика, экономика, право. – 2011. – № 2. – С. 161–164.

[322]. Ульянов А.Д., Сердюк Н.В. Культура управленческой деятельности руководителя органов внутренних дел [Текст] / А.Д. Ульянов, Н.В. Сердюк // Труды Академии управления МВД России. – 2000. – С. 40 – 53.

[323]. Федоринова Е.А. Законность в деятельности органов внутренних дел в соотношении с правовой политикой государства [Текст] / Е.А. Федоринова // Инновационная наука. – 2016. – № 4. – С. 166 – 168.

[324]. Федотов А.А. Воспитание сотрудников органов внутренних дел [Текст] / А.А. Федотов // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 3 (36). – С. 94 –96.

[325]. Федотов А.А. Методы профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел в деятельности руководителя [Текст] / А.А. Федотов // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 3 (35). – С. 94 – 98.

[326]. Финогентов Д.А. К вопросу о кадровом потенциале и его составляющих [Текст] / Д.А. Финогентов, А.В. Пашенцева // Наука сегодня: вызовы и решения: материалы международной научно-практической конференции, Вологда, 27 января 2016 г. – Вологда: ООО «Маркер». – 2016. – С. 89 – 90.

[327]. Халипова Е.П., Керимов А.Д. Исполнительная власть в государственном механизме [Текст] / Е.П. Халипова, А.Д. Керимов // Государство и право. – 2015. – № 2. – С. 18 – 26.

[328]. Холики А., Рахимов Н.Т. Новый этап формирования национальной идеи в Таджикистане / А. Холики, Н.Т. Рахимов // Вестник ТГУПБП. – 2009. – №2 (38). – С. 104 –113.

[329]. Чернышев Н.А. Профессиональная правовая позиция сотрудников органов внутренних дел как фактор повышения эффективности деятельности по применению уголовного закона [Текст] / Н.А. Чернышев // Актуальные проблемы применения уголовного законодательства в деятельности органов внутренних дел: Труды Академии МВД СССР. – Москва. – 1987. – С. 56 – 57.

[330]. Шарипов Ш.М. Сущностные аспекты управленческой политики МВД Республики Таджикистан в сфере укрепления среди личного состава служебной дисциплины и законности [Текст] / Ш.М. Шарипов // International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol. – 2024. 8 – 3 (95) – С. 115 – 117.

[331]. Шарифзода М. С., Можаева И. П. Направления обеспечения законности и дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики

Таджикистан в условиях цифровой трансформации [Текст] / М.С. Шарифзода, И.П. Можаяева // Цифровая трансформация системы МВД России: сборник научных статей по материалам Международного форума (Москва, 20 октября 2022 г.) : в 2 ч. / под ред. И. Г. Чистобородова. – Москва: Академия управления МВД России. – 2022. – Ч. 2. – С. 449 – 454.

[332]. Шарифзода М.С. Институт служебной дисциплины в органах внутренних дел как отдельный вид государственной дисциплины [Текст] / М.С. Шарифзода // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 7. – С. 211 – 215.

[333]. Шарифзода М.С. О некоторых правовых и организационных вопросах обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан [Текст] / М.С. Шарифзода // Закон и право России. – 2020. – № 5. – С. 148 – 151.

[334]. Шарифзода М.С. Понятие. Основные черты и значение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел [Текст] / М.С Шарифзода // Осори Академия (Труды Академии). – 2019. – №1 (41) – С. 242 – 246.

[335]. Шарифзода М.С. Принципы законности: соотношение и проблемы применения [Текст] / М.С. Шарифзода // Криминологический журнал. – 2020. – № 1.– С. 65–68.

[336]. Шарифзода М.С. Система обеспечения законности и дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан [Текст] / М.С. Шарифзода // Актуальные проблемы международного сотрудничества в борьбе с преступностью: международная науч.-практич. конф., приуроченная к 20-летию образования Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (25 февраля 2022 г.): сборник научных трудов. М.: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. – С. 298 – 302.

[337]. Шарифзода М.С. Современные проблемы законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан с

позиций исторического опыта [Текст] / М.С. Шарифзода // Труды Академии управления МВД России. – 2020. – № 2 (54). – С. 163 – 168.

[338]. Шарифзода Ф.Р. Шарифзода М.С. Органы внутренних дел Республики Таджикистан как элемент системы национальной безопасности государства: постановка проблемы [Текст] / Ф.Р. Шарифзода, М.С. Шарифзода // Вестник Таджикского национального университета. – 2017. – № 2 (2). – С. 219 – 225.

[339]. Шарифзода Ф.Р., Ульянов А.Д., Шарифзода М.С. Кадровый потенциал органов внутренних дел как стратегический ресурс противодействия внутренним угрозам национальной безопасности Республики Таджикистан [Текст] / Ф.Р. Шарифзода, А.Д. Ульянов, М.С. Шарифзода // Труды Академия управления МВД России. – 2019. – № 2 (50). – С. 105 – 111.

[340]. Шмелькова С.В. О необходимости исследования вопроса о формировании руководящих кадров территориальных органов в системе МВД России [Текст] / С.В. Шмелькова // Алтайский юридический вестник. – 2017. – № 2. – С. 71–75.

[341]. Щелоков, Н.А. На страже правопорядка и законности [Текст] / Н.А. Щелоков // Советская милиция. – 1976. – № 11. – С. 8 –11.

[342]. Юрченкова В.Н. Организационно-правовой механизм взаимодействия органов внутренних дел со средствами массовой информации: постановка проблемы [Текст] / В.Н. Юрченкова // Юрист-Правовед: науч.-теоретич. и информац.-методич. журн. Ростов-на-Дону. –2023. – № 4(107). – С. 56 – 61.

[343]. Юсупов В.А. Контроль и надзор как функции государственного управления [Текст] / В.А. Юсупов // Контроль и надзор в сфере государственного управления: проблемы и пути совершенствования. – Душанбе, 2017. – С. 13 – 16.

[344]. Юсуфов А.Х. Законность и соблюдение прав и свобод человека и гражданина в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан [Текст] / А.Х. Юсуфов // Соблюдение законности и обеспечение правопорядка

в деятельности органов внутренних дел: сборник трудов межвузовского научного семинара. – М.: Академия управления МВД России. – 2013. – С. 206 – 208.

[345]. Якушев И.В. Некоторые вопросы изучения общественного мнения о милиции [Текст] / И.В. Якушев // Мониторинг общественного мнения о деятельности милиции. Проблемы достоверности результатов и перспективы ведомственных социологических исследований: Материалы «Круглого стола». – Москва ВНИИ МВД России, 2004. – С.12 – 15.

#### **IV. Диссертации и авторефераты диссертаций:**

[346]. Абдуллаев У.И. Внутрисистемный контроль в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Абдуллаев Умарджон Икрамович. – Москва, 2009. – 24 с.

[347]. Абдуллоев А.Л. Правовые и организационные основы отбора и расстановки кадров государственной службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Абдуллоев Абубакр Лутфуллоевич. – Москва, 2021. – 195 с.

[348]. Абдуллоев А.Р. Правоохранительная система в условиях трансформации политико-правовой организации современного государства (на примере Республики Таджикистан) [Текст]: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01. / Абдуллоев Абдулло Рахматуллоевич. – Москва, 2020. – 27 с.

[349]. Аврютин Ю.Ф. Эффективность деятельности органов внутренних дел: государственно-правовые, социальные и организационные аспекты изучения, оценки, проектирования [Текст]: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.02 / Аврютин Юрий Ефремович. – Санкт-Петербург, 1998. – 470 с.

[350]. Акчурин А.В. Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников органов уголовно-исполнительной системы [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Акчурин Александр Владимирович. – Рязань, 2006. – 226 с.

[351]. Афанасьев В.С. Обеспечение законности: вопросы теории и практики: (по материалам органов внутренних дел) [Текст]: автореф... дис. ... док. юрид. наук: 12.00.01 / Афанасьев Владимир Сергеевич. – Москва, 1993. – 40 с.

[352]. Бачило И.Л. Правовые проблемы организации структур и их функций в системе советского государственного управления [Текст]: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.02 / Бачило Илларию Лаврентьевна. – Москва, 1979. – 398 с.

[353]. Баженов И.С. Организация МВД, ГУВД, УВД по субъектам Российской Федерации взаимодействия с органами исполнительной власти по противодействию преступности [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Баженов Иван Сергеевич. – Москва, 2009. – 23 с.

[354]. Богатырева Л.И. Правовое регулирование и организационные основы стимулирования деятельности сотрудников органов предварительного следствия в системе МВД России [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Богатырева Любовь Игоревна. – Москва, 2022. – 270 с.

[355]. Бойко Д.В. Законность и усмотрение в правоприменительной деятельности: вопросы теории [Текст]: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Бойко Дмитрий Валентинович. – Волгоград, 2011. – 34 с.

[356]. Боровикова В.В. Проблема освещения преступности в средствах массовой информации и профилактическая деятельность органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Боровикова Виктория Валерьевна. – Москва, 2002. – 222 с.

[357]. Будило И.В. Организационное и правовое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников кадровых подразделений органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Будило Иван Васильевич. – Москва, 2005. – 191 с.

[358]. Быков А.В. Теоретические и прикладные проблемы функционирования национальных полицейских систем [Текст]: дис. ... док... юрид. наук: 12.00.14 / Быков Андрей Викторович. – Москва, 2008. – 371 с.

[359]. Бялт В.С. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Бялт Виктор Сергеевич. – Москва, 2011. – 221 с.

[360]. Ведерников Л.М. Служебная дисциплина в органах внутренних дел и средства ее обеспечения [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.02 / Ведерников Леонид Михайлович. – Москва, 1996. – 24 с.

[361]. Голубев А.В. Стимулирование как фактор повышения эффективности правоохранительной деятельности органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Голубев Алексей Владимирович. – Москва, 2019. – 179 с.

[362]. Гуцериев Х.С. Законность и профилактика правонарушений (теоретико-правовой анализ) [Текст]: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.01 / Гуцериев Хамзаи Сафарбекович. – Санкт-Петербург, 1998. – 375 с.

[363]. Давлатов С.А. Правовое и организационное обеспечение управления горрайорганами внутренних дел в Республике Таджикистан [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Давлатов Сафархуджа Азаматович. – Москва, 2007. – 227 с.

[364]. Ибрагимова Ю.Э. Организационно-правовой механизм установления и устранения пробелов в законодательстве [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Ибрагимова Юлия Эмировна. – Москва, 2021. – 26 с.

[365]. Капустина И.Ю. Административно-правовые средства обеспечения законности и дисциплины службы в органах внутренних дел [Текст]: дис... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Капустина Ирина Юрьевна. – Белгород, 2009. – 241 с.

[366]. Каримова И.Х. Теоретические основы гуманизации гуманитарного образования учащихся таджикских школ [Текст]: автореф. дис. ... док. педаг. наук: 13.00.01 / Каримова Ирина Холовна. – Душанбе, 2000. – 44 с.

[367]. Кахаров А.А. Правоохранительная система Таджикской АССР

(1924–1929 гг.) [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Кахаров Абдурахим Абдулахадович. – Душанбе, 1999. – 24 с.

[368]. Киржиманов М.Г. Правовые основы подбора кадров государственных служащих, их аттестации и повышения квалификации в Российской Федерации [Текст]: автореф. ... дис. канд. юрид. наук: 12.00.14 / Киржиманов Максим Геннадьевич. – Москва, 2003. – 25 с.

[369]. Киряшов Н.И. Социально-педагогические проблемы теории и практики комплексного подхода к воспитанию советских воинов [Текст]: автореф. дис. ... док...пед. наук: 13.00.01 / Киряшов, Николай Иванович – Москва, 1981. – 439 с.

[370]. Киричѐк Е.В. Организационно-правовой механизм обеспечения конституционных прав и свобод человека и гражданина в условиях взаимодействия полиции и институтов гражданского общества в Российской Федерации [Текст]: автореферат дис. ... док. юрид. наук: 12.00.11 / Киричѐк Евгений Владимирович – Москва, 2015. – 51 с.

[371]. Киселев Б.А. Организация и совершенствование учета административных правонарушений в органах внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Киселев Борис Александрович. – Москва, 1991. – 244 с.

[372]. Ковалев А.С. Меры дисциплинарного пресечения, применяемые к военнослужащим [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Ковалев Александр Сергеевич. – Москва, 2008. – 157 с.

[373]. Колодкин Л.М. Организационные и правовые основы работы с кадрами в органах внутренних дел [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 / Колодкин Леонард Михайлович. – Москва, 1979. – 492 с.

[374]. Кофтина Ю.Н. Правовое регулирование и организация замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Кофтина Юлия Николаевна. – Москва, 2020. – 204 с.

[375]. Кудратов М.О. Правовое регулирование, организация подготовки кадров и прохождения службы в органах внутренних дел Республики Таджикистан [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Кудратов Муминбой Очилович. – Москва, 2013. – 249 с.

[376]. Кравченко А.А. Реализация принципа добросовестности в сфере несостоятельности (банкротства): правовые вопросы [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Кравченко Александр Александрович. – Москва, 2020. – 270 с.

[377]. Мальцева О.А. Педагогические условия профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел в учебных центрах МВД России [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук. 13.00.08 / Мальцева Ольга Алексеевна. – Орел, 2008. – 19 с.

[378]. Мамедов Э.Х. Обеспечение законности применения полицией мер административного принуждения [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Мамедов Эдуард Халиллаевич. – Санкт-Петербург, 2020. – 205 с.

[379]. Матвеева Н.В. Правовые и организационные основы прохождения государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Матвеева Нина Викторовна. – Санкт-Петербург, 2005. – 195 с.

[380]. Махмудов И.Т. Теоретические основы и научно-практические проблемы прокурорского надзора за исполнением законов в оперативно-розыскной деятельности (по материалам Республики Таджикистан) [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Махмудов Изатулло Тешаевич. – Москва, 2008. – 250 с.

[381]. Маюров Н.П. Дисциплинарные правоотношения в советской милиции (1917–1991 гг.): историко-правовое исследование [Текст]: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Маюров Николай Петрович. – Санкт-Петербург, 2005. – 495 с.

[382]. Мелкумов В.Г. Основные методы выявления нарушений законов и причин, их порождающих, в процессе общенадзорной деятельности

прокуратуры: по материалам ТаджССР [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Мелкумов Владимир Гаврилович. – Душанбе, 1962-1963. – Т. 1 –104 с., Т. 2 –149 с.

[383]. Мирзорустамов М.М. Деятельность руководителя территориального органа МВД Республики Таджикистана по предупреждению дисциплинарных правонарушений и преступлений среди личного состава [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Мирзорустамов Мирзоалишер Мирзокосимович. – Москва, 2018. – 214 с.

[384]. Мыльников М.А. Правовые и организационные основы формирования профессионального состава полиции в органах внутренних дел Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук 5.1.2 / Мыльников Михаил Александрович. – Москва, 2023. – 320 с

[385]. Нажбудинов М.А. Правовые и организационные основы взаимодействия органов внутренних дел с институтами гражданского общества в Республике Таджикистан в сфере противодействия наркотизации населения [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Нажбудинов Мухридин Амрудинович. – Москва, 2015. – 254 с.

[386]. Назаров Н.Д. Организационно-правовые основы становления и развития милиции Таджикистана: 1917–2006 гг. [Текст]: дис. ... док.. юрид. наук 12.00.01 / Назаров Носир Джобирович. – Москва, 2007. – 382 с.

[387]. Нырков В.В. Поощрения и наказания как парные юридические категории [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Нырков Владимир Владимирович. – Саратов, 2002. – 222 с.

[388]. Пашкова Н.В. Обеспечение законности в деятельности органов внутренних дел [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Пашкова Наталия Владимировна. – Москва, 2006. –169 с.

[389]. Пушкарев Е.А. Законность и ее гарантий в системе обеспечения прав и свобод человека и гражданина в деятельности органов внутренних дел: теоретико-правовой аспект [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Пушкарев Евгений Александрович. – Ростов-на-Дону, 2003. – 208 с.

[390]. Розикзода А.Ш. История формирования и деятельности милиции Таджикистана [Текст]: дис. ... док. ист. наук: 07.00.02 / Розикзода Абдулхакими Шерали. – Душанбе, 2002. – 341 с.

[391]. Рустамзода М.Р. Проблемы укрепления законности в Республике Таджикистан [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Рустамзода Мухаммадали Рустам. – Душанбе, 2020. – 176 с.

[392]. Саэтгараев В.Ф. Организационно-правовой механизм сотрудничества органов внутренних дел и институтов гражданского общества в сфере противодействия коррупции [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 5.1.2 / Саэтгараев Вильсур Фирдавиевич. – Москва, 2023. – 295 с.

[393]. Сангинов Х.С. Теория и практика прокурорского надзора за исполнением законов об укреплении государственной дисциплины в народном хозяйстве (по материалам Ленинабадской области Таджикской ССР) [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11 / Сангинов Хаким Сангинович. – Душанбе, 1975. – 194 с.

[394]. Солуков А.А. Законность в советский и постсоветский периоды: сравнительное исследование [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Солуков Александр Афанасьевич. – Москва, 2012. – 176 с.

[395]. Сумина Е.А. Организационное и правовое обеспечение формирования кадров органов внутренних дел Российской Федерации [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11 / Сумина Екатерина Анатольевна. – Москва, 2009. – 279 с.

[396]. Тагиев А.С. Законность в сфере экономических отношений [Текст]: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.01 / Тагиев Алескер Солтан оглы. – Москва, 2001. – 333 с.

[397]. Туманов Г.А. Теоретические проблемы научной организации управления в органах внутренних дел [Текст]: автореф. дис. ... док. юрид. наук: 12.00.01 / Туманов Геннадий Анисимович – Москва, 1974. – 31 с.

[398]. Халезов Н.Л. Правовое регулирование организации деятельности органов внутренних дел Российской Федерации по противодействию

коррупционным преступлениям [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук. 5.1.2 / Халезов Николай Львович. – Москва, 2024. – 332 с.

[399]. Харламова Н.Н. Социально-культурные условия профилактики профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел [Текст]: автореф. канд. педагог. наук. 13.00.05 / Харламова Нина Николаевна. – Тамбов, 2009. – 24 с.

[400]. Хропанюк В.Н. Социальные нормы и их воздействие на укрепление советского воинского правопорядка [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Хропанюк Валентин Николаевич – Москва, 1973. – 213 с.

[401]. Шамаров В.М. Государственная служба в милиции НКВД РСФСР (становление и развитие правовых основ) [Текст]: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.01 / Шамаров Вячеслав Матвеевич. – Москва, 1999. – 342 с.

[402]. Шарифзода Ф.Р. Теоретико-правовые основы организации деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан в системе обеспечения национальной безопасности государства [Текст]: дис. ... док. юрид. наук: 12.00.11 / Шарифзода Файзали Рахмонали. – Москва, 2022. – 556 с.

[403]. Шевцов В.И. Организационные и правовые основы учета персонала в кадровой службе органов внутренних дел [Текст]: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.14 / Шевцов Виктор Иванович. – Москва, 2001. – 20 с.

[404]. Шозимов П.Т. Таджикская идентичность и государственное строительство в Таджикистане [Текст]: автореферат дис. ... док. филос. наук: 09.00.11 / Шозимов Пулат Давронович. – Душанбе, 2006. – 251 с.

#### **V. Электронные ресурсы:**

[405]. Большой толковый словарь русского языка / С.А. Кузнецов. – Санкт-Петербург: Норинт, 2004. – 1534 с [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01002455711?ysclid=mfz8vflqgw32080> (дата обращения: 22.09.2025).

[406]. Булыгин, Ю.Е. Организация социального управления (Основные понятия и категории): словарь-справочник / Ю.Е. Булыгин; под общ. ред. И.Г.

Безуглова. – М.: Контур, 1999. – 254 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000619477?ysclid=mfz8y71i6p971832847> (дата обращения: 22.09.2025).

[407]. Доклад министра В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России по итогам оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел за 2018 год и планам работы на 2019 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/59913>. (дата обращения: 23.09.2025).

[408]. Доклад министра В.А. Колокольцева на расширенном заседании коллегии МВД России по итогам работы органов внутренних дел за 2021 год и определению приоритетных направлений деятельности на 2022 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/67795>. (дата обращения: 23.09.2025).

[409]. Заседания коллегии Министерства внутренних дел Республики Таджикистан: официальный сайт МВД Республики Таджикистан. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mvd.tj/index.php/ru/> (дата обращения 24.06.2025).

[410]. Общие сведения о состоянии преступности по Республике Таджикистан (по состоянию на 1 января 2025 г.) (документ опубликован не был) [Электронный ресурс]. // Справочно-правовая система ГИАЦ МВД Республики Таджикистан. (дата обращения: 20.06.2025).

[411]. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. – 23-е изд., испр. – М.: Русский язык, 1991. – 915 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001596547?ysclid=mfz917a5vt252760833> (дата обращения: 24.09.2025).

[412]. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М.: Русский язык, 1988. – 917 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01007865158?ysclid=mfz985lg1e178136732> (дата обращения: 23.09.2025).

[413]. Российская юридическая энциклопедия / Т.Е. Абова [и др.]; под общ. ред. А.Я. Сухарева. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 1110 с. [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000634846?ysclid=mfz9bpws88795197753> (дата обращения: 23.09.2025).

[414]. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2019 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ДГСК МВД России, 2020. – 72 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://e-notabene.ru/view\\_article.php?id\\_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016](https://e-notabene.ru/view_article.php?id_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016) (дата обращения: 25.09.2025).

[415]. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2020 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ДГСК МВД России, 2021. – 72 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://e-notabene.ru/view\\_article.php?id\\_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016](https://e-notabene.ru/view_article.php?id_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016) (дата обращения: 25.09.2025).

[416]. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2021 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ДГСК МВД России, 2022. – 70 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://e-notabene.ru/view\\_article.php?id\\_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016](https://e-notabene.ru/view_article.php?id_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016) (дата обращения: 24.09.2025).

[417]. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2022 год: сборник аналитических и информационных материалов. – М.: ГУРЛС МВД России, 2023. – 78 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://e-notabene.ru/view\\_article.php?id\\_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016](https://e-notabene.ru/view_article.php?id_article=30080&nb=1&ysclid=mfz9ddzjt3216780016) (дата обращения: 24.09.2025).

[418]. Словарь иностранных слов современного русского языка / [сост.: Т.В. Егорова]. – М.: Аделант, 2012. – 799 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uchitel-slovesnosti.ru/slovari/12.pdf?ysclid=mfz9f0ut2r602289881> (дата обращения: 20.09.2025).

[419]. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева; под общ. ред. Б.А. Райзберга. – 6-е изд., перераб. и доп. – Кострома: ИНФРА-М, 2008. – 511 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01001801969?ysclid= mfz9gbj0um 223377162> (дата обращения: 20.09.2025).

[420]. Теория и практика социального управления: словарь-справочник / Е.Ф. Яськов. – М.: Академия управления МВД России, 1997. – 268 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01000 562021?ysclid=mfz9vqh9st87861371> (дата обращения: 20.09.2025).

[421]. ТА УВД Кулябского ОИК- а. – арх. № 48, д. 8, т. 11, – л. 156–15 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vkd.tj/731-struktura.html> (дата обращения: 24.06.2025).

[422]. Торжественное собрание по случаю Дня таджикской милиции // Официальный сайт Президента Республики Таджикистан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.president.tj> (дата обращения: 24.06.2025).

## **ПЕРЕЧЕНЬ НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ**

**Научные статьи, опубликованные в научных журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Президенте Республики Таджикистан и Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук:**

[1-А]. Шарифзода, Ф. Р., Шарифзода, М. С. Органы внутренних дел Республики Таджикистан как элемент системы национальной безопасности государства: постановка проблемы // Вестник Таджикского национального университета. – 2017. – № 2 (2). – С. 219-225. ISSN 2413-5151.

[2-А]. Шарифзода, М. С. Понятие, основные черты и значение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел // Труды Академии МВД Республики Таджикистан. – 2019. – №1 (41). – С. 242-246. ISSN 2412-141X.

[3-А]. Шарифзода, М. С. Институт служебной дисциплины в органах внутренних дел как отдельный вид государственной дисциплины // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 7. – С. 211-215. ISSN: 2073-0454.

[4-А]. Шарифзода, Ф. Р., Ульянов, А. Д., Шарифзода, М. С. Кадровый потенциал органов внутренних дел как стратегический ресурс противодействия внутренним угрозам национальной безопасности Республики Таджикистан // Труды Академии управления МВД России. – 2019. – № 2 (50). – С. 105-111. ISSN 2072-9391.

[5-А]. Шарифзода, М. С. Современные проблемы законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан с позиций исторического опыта // Труды Академии управления МВД России. – 2020. – № 2 (54). – С. 163-168. ISSN 2072-9391.

[6-А]. Шарифзода, М. С. О некоторых правовых и организационных вопросах обеспечения законности и служебной дисциплины в органах

внутренних дел Республики Таджикистан // Закон и право России. – 2020. – № 5. – С. 148-151. ISSN: 2073-3313.

**Научные статьи, опубликованные в иных печатных изданиях:**

[7-А]. Шарифзода, М. С. Принципы законности: соотношение и проблемы применения // Криминологический журнал. – 2020. – № 1. – С. 65-68.

[8-А]. Шарифзода, М. С. Причинно-факторный комплекс правонарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан: проблемы и пути решения // Уголовное судопроизводство: проблемы теории и практики. – 2020. – №3. – С. 25-28.

[9-А]. Шарифзода, М. С. Общие и профессиональные (специальные) компетенции сотрудника органов внутренних дел Республики Таджикистан как условие соблюдения законности и служебной дисциплины // Актуальные проблемы административного права и процесса. – 2020. – №1. – С. 31-34.

[10-А]. Шарифзода, М. С. Методы воспитательной работы руководителя по укреплению законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2020. – №1. – С. 36-39.

[11-А]. Шарифзода, М. С., Можаева, И. П. Направления обеспечения законности и дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан в условиях цифровой трансформации // Цифровая трансформация системы МВД России: сборник научных статей по материалам Международного форума (Москва, 20 октября 2022 г.): в 2 ч. / под ред. И. Г. Чистобородова. – М.: Академия управления МВД России, 2022. – Ч. 2. – С. 449-454.

[12-А]. Шарифзода, М. С. Система обеспечения законности и дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан // Актуальные проблемы международного сотрудничества в борьбе с преступностью: Международная научно-практическая конференция, приуроченная к 20-летию образования Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя (25

февраля 2022 г.): сборник научных трудов / [сост. Ю. В. Пузырева]. – М.: Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, 2022. – С. 298-302.

[13-А]. Шарифзода, М. С. Значение и обеспечение принципа законности в уголовном судопроизводстве // Международная конференция на тему «Современные проблемы уголовного процесса: пути решения (приуроченная к 160-летию Устава уголовного судопроизводства)». – Уфа, 2024. – С. 328-332.

[14-А]. Шарифзода, М. С. Вопросы противодействия коррупции в системе МВД Республики Таджикистан // Международная конференция на тему «Современные проблемы уголовного процесса: пути решения (приуроченная к 160-летию Устава уголовного судопроизводства)». – Уфа, 2025. – С. 363-369.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

### **Аналитическая справка о результатах опроса по проблемам обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан**

Проводимое анкетирование строилось на основе выборочного анализа мнения сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан за период 2020-2024 гг.

В рамках проведенного диссертационного исследования по теме «Правовые и организационные основы обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан» проанкетировано 350 респондентов: руководители территориальных органов внутренних дел Республики Таджикистан и их заместители, руководители различных служб и подразделений и их заместители из числа среднего и старшего начальствующего состава управлений аппарата МВД Республики Таджикистан и по г. Душанбе, Горно-Бадахшанской АО, Согдийской и Хатлонской областям и Раштской группе районов и районам республиканского подчинения.

Анкета состоит из двух разделов, включающих 25 вопросов. В результате анкетирования были выявлены проблемные вопросы в сфере правового регулирования и организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан и обобщены позиции респондентов по отдельным направлениям повышения эффективности обеспечения законности и служебной дисциплины. В итоге были получены следующие результаты.

#### **АНКЕТА опроса сотрудников ОВД Республики Таджикистан**

| <b>Вопросы анкеты</b>  | <b>Варианты ответов</b> | <b>Отве-<br/>ты</b> |
|--|-------------------------|---------------------|
| <b>Раздел I. Социально-профессиональная характеристика сотрудников ОВД</b> |                         |                     |
| <b>1. К какой возрастной группе Вы относитесь?</b>                         |                         |                     |
| до 30 лет  |                         | 27                  |
| до 35 лет  |                         | 104                 |
| до 40 лет  |                         | 103                 |
| свыше 40 лет   |                         | 116                 |
| <b>2. Ваше образование</b>   |                         |                     |
| высшее юридическое   |                         | 186                 |
| высшее не юридическое  |                         | 145                 |
| среднее профессиональное (юридическое)                                     |                         | 10                  |

| <b>Вопросы анкеты</b>  | <b>Варианты ответов</b>   | <b>Отве-<br/>ты</b> |
|--|---|---------------------|
|  | среднее профессиональное (не юридическое)                                   | 9                   |
| <b>3. Ваш стаж службы в ОВД</b>  |   |                     |
|  | до 10 лет   | 73                  |
|  | до 15 лет   | 98                  |
|  | до 20 лет   | 109                 |
|  | свыше 20 лет  | 70                  |
| <b>4. С каким родом деятельности связано Ваше место службы?</b>  |   |                     |
|  | руководство и организация   | 88                  |
|  | кадровая работа   | 252                 |
|  | оперативно-розыскная деятельность   | 9                   |
|  | охрана общественного порядка  | 36                  |
|  | расследование преступлений  | 6                   |
|  | иная (укажите)  | 10                  |
| <b>5. Ваша должность</b>   |   |                     |
|  | руководитель/заместитель службы/подразделения                               | 78                  |
|  | помощник, заместитель начальника / командира по линии кадрового обеспечения | 87                  |
|  | инспекторский состав по работе с личным составом                            | 154                 |
|  | иная  | 31                  |
| <b>6. Ваш стаж службы в должности</b>  |   |                     |
|  | (6.1) до 1 года   | 65                  |
|  | (6.2) до 3 лет  | 75                  |
|  | (6.3) до 5 лет  | 59                  |
|  | (6.4) свыше 5 лет   | 143                 |
| <b>7. Что послужило основой Вашего выбора службы в милиции?</b>  |   |                     |
|  | заработная плата, социальные гарантии                                       | 159                 |
|  | положение в обществе, карьерный рост  | 81                  |
|  | романтика   | 20                  |
|  | желание служить обществу в сфере правопорядка                               | 158                 |
|  | традиции семьи  | 41                  |
|  | иное  | 25                  |
|  | затрудняюсь ответить  | 6                   |
| <b>Раздел II. Организационно-правовая характеристика обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан</b> |   |                     |
| <b>8. Имеете ли Вы четкое понимание о том, что собой представляет кадровая работа?</b>   |   |                     |
|  | да  | 302                 |
|  | нет   | 4                   |
|  | имею общие познания, которых недостаточно                                   | 36                  |
| <b>9. Что, по Вашему мнению, в большей степени влияет на обеспечение законности и</b>  |   |                     |

| Вопросы анкеты  | Варианты ответов | Отве-<br>ты |
|---|------------------|-------------|
| <b>служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b>  |                  |             |
| уровень полученных знаний и умений  |                  | 200         |
| практический опыт   |                  | 244         |
| физическая подготовка и психологическая готовность  |                  | 84          |
| постоянное совершенствование  |                  | 186         |
| иное  |                  | 7           |
| затрудняюсь ответить  |                  | 2           |
| <b>10. Через какой промежуток времени сотрудник, по Вашему мнению, становится профессионалом по направлению своей деятельности (в службе, подразделении)?</b> |                  |             |
| 1 год   |                  | 5           |
| 3 года  |                  | 139         |
| 5 лет   |                  | 160         |
| 10 лет  |                  | 41          |
| 10 -15 лет  |                  | 15          |
| <b>11. Являетесь ли Вы субъектом кадровых технологий?</b>   |                  |             |
| да  |                  | 185         |
| нет   |                  | 64          |
| затрудняюсь ответить  |                  | 89          |
| <b>12. Факторы, негативно влияющие на обеспечение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан:</b>                      |                  |             |
| непрофессионализм субъектов кадровых технологий   |                  | 131         |
| излишний документооборот (бюрократия)   |                  | 214         |
| недостаточное количество ресурсов (материально-технических, временных, людских)   |                  | 146         |
| частая ротация субъектов кадровых технологий  |                  | 67          |
| свой вариант  |                  | 2           |
| <b>13. Факторы, позитивно влияющие на обеспечение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан:</b>                      |                  |             |
| профессиональная ориентация   |                  | 100         |
| отбор/подбор кадров   |                  | 100         |
| обучение по месту службы  |                  | 50          |
| наставничество  |                  | 50          |
| резерв кадров на выдвижение   |                  | 50          |
| аттестация  |                  | 10          |
| переподготовка, повышение квалификации  |                  | 30          |
| ротация   |                  | 5           |
| воспитание  |                  | 30          |
| личное поручительство   |                  | 5           |
| оценка персонала  |                  | 20          |
| контроль за подчиненными  |                  | 20          |

| <b>Вопросы анкеты</b>   | <b>Варианты ответов</b> | <b>Ответы</b> |
|---|-------------------------|---------------|
| конкурс   |                         | 30            |
| управление карьерой   |                         | 30            |
| психологический отбор, применение полиграфа   |                         | 20            |
| применение современных высоких технологий   |                         | 5             |
| иные (укажите)  |                         |               |
| <b>14. Какие меры, по Вашему мнению, могли бы существенно повысить эффективность обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b>                         |                         |               |
| совершенствование правовых основ  |                         | 50            |
| совершенствование организационных основ   |                         | 100           |
| совершенствование научно-методического обеспечения  |                         | 50            |
| увеличение ресурсного обеспечения (материально-технического, временного, людского)  |                         | 100           |
| иные  |                         | 0             |
| <b>15. В каких направлениях, на Ваш взгляд, необходимо совершенствовать обеспечение законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b>                                  |                         |               |
| по ведомственному направлению   |                         | 114           |
| по вневедомственному направлению  |                         | 15            |
| по обоим направлениям   |                         | 210           |
| свой вариант  |                         | 16            |
| <b>16. Как Вы оцениваете уровень обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b>   |                         |               |
| высокий   |                         | 25            |
| достаточный   |                         | 185           |
| низкий  |                         | 107           |
| затрудняюсь ответить  |                         | 20            |
| <b>17. Какова роль руководителя в обеспечении законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b>  |                         |               |
| играет значимую роль  |                         | 276           |
| роль руководителя незначительна   |                         | 7             |
| основная работа проводится помощником по работе с л/с   |                         | 62            |
| основная работа проводится сотрудниками по линии кадрового обеспечения в инициативном порядке   |                         | 23            |
| <b>18. Считаете ли Вы ведомственную оценку по линии кадрового обеспечения достаточной, чтобы эффективно обеспечивать законность и служебную дисциплину в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b> |                         |               |
| да  |                         | 137           |
| нет   |                         | 122           |
| затрудняюсь ответить  |                         | 81            |
| <b>19. Каков уровень научно-методического обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан</b>   |                         |               |

| <b>Вопросы анкеты</b>  | <b>Варианты ответов</b>   | <b>Отв-ты</b> |
|--|---|---------------|
|  | высокий   | 145           |
|  | низкий  | 189           |
| <b>20. В процессе обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан, Вы используете знания полученные:</b>   |   |               |
|  | в процессе специального образования   | 81            |
|  | при самостоятельном изучении специальной литературы и из собственного опыта   | 222           |
|  | при консультациях со специалистами  | 180           |
|  | на курсах повышения квалификации  | 40            |
| <b>21. По каким видам правонарушений Вам чаще приходится принимать решения?</b>  |   |               |
|  | нарушение распорядка дня  | 210           |
|  | игнорирование приказов, правил, инструкций и иных нормативов  | 160           |
|  | неуставные взаимоотношения в коллективе   | 0             |
|  | совершение дисциплинарного проступка и иных правонарушений  | 130           |
|  | нарушение законности при выполнении оперативно-служебной деятельности   | 210           |
| <b>22. Что, по Вашему мнению, является недостатками правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b>   |   |               |
|  | отсутствие унифицированной и систематизированной нормативной правовой базы обеспечения законности и служебной дисциплины, соответствующей современным условиям  | 179           |
|  | не достаточно сформированный правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины  | 264           |
|  | не достаточно сформированная система предупреждения коррупции, чрезвычайных происшествий и преступлений, профилактики профессионально-нравственной деформации личности в целях укрепления служебной дисциплины и законности в ОВД РТ  | 230           |
|  | отсутствие нормативно закрепленных квалификационных требований к должностям в органах внутренних дел, в числе которых: состояние здоровья, уровень образования, стаж службы в органах внутренних дел или стаж (опыт) работы по специальности, профессиональные знания и навыки, необходимые для выполнения обязанностей по замещаемой должности | 174           |
|  | отсутствие унифицированной и систематизированной нормативной правовой базы обеспечения законности и служебной дисциплины, соответствующей современным условиям  | 65            |
|  | не достаточно сформированный правовой механизм обеспечения законности и служебной дисциплины  | 59            |
|  | не достаточно сформированная система предупреждения коррупции, чрезвычайных происшествий и преступлений, профилактики профессионально-нравственной деформации личности в целях укрепления служебной дисциплины и законности в ОВД РТ  | 2             |
| <b>23. Существует ли необходимость внесения поправок в Дисциплинарный устав органов внутренних дел и Положение о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Республики Таджикистан?</b> |   |               |

| <b>Вопросы анкеты</b>   | <b>Варианты ответов</b>   | <b>Ответы</b> |
|---|---|---------------|
|   | да  | 146           |
|   | нет   | 116           |
|   | затрудняюсь ответить  | 78            |
| <b>24. Какие меры, по Вашему мнению, могли бы существенно повысить эффективность правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан?</b> |   |               |
|   | систематизация правового регулирования обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан  | 278           |
|   | унификация понятийного аппарата нормативно и закрепление таких дефиниций и их понятия, как: «законность», «служебная дисциплина», «обеспечение законности и служебной дисциплины» в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан  | 60            |
|   | Разработка проекта Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан  | 103           |
| <b>25. Какие меры, по Вашему мнению, могли бы существенно повысить эффективность организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в органах внутренних дел Республики Таджикистан??</b>       |   |               |
|   | процесс обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов  | 176           |
|   | информационно-аналитическое обеспечение состояния и укрепления законности и служебной дисциплины, в том числе обмен информацией с оперативными подразделениями ОВД о фактах коррупционных правонарушений и возникновении условий для их совершения, конфликтов интересов и иных коррупционных проявлениях | 109           |
|   | определение критериев и показателей оценки деятельности обеспечения законности и служебной дисциплины   | 53            |
|   | организация планирования мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, в том числе планирование и реализация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании                                | 57            |
|   | прогнозирование состояния и укрепления законности и служебной дисциплины  | 80            |
|   | осуществление профилактических мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, принятие мер к устранению факторов, оказывающих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;   | 120           |
|   | взаимодействие различных субъектов в рамках обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности, создание межведомственных рабочих групп по контролю за состоянием законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ, учетом коррупционных преступлений                                    | 65            |
|   | принятия управленческих решений по вопросам обеспечения законности и служебной дисциплины   | 78            |
|   | системный анализ и оценка состояния служебной дисциплины и законности, позволяющие выявлять причины и условия совершения правонарушений, преступлений, чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков  | 47            |
|   | осуществление контроля и других направлений, являющихся функциями   | 109           |

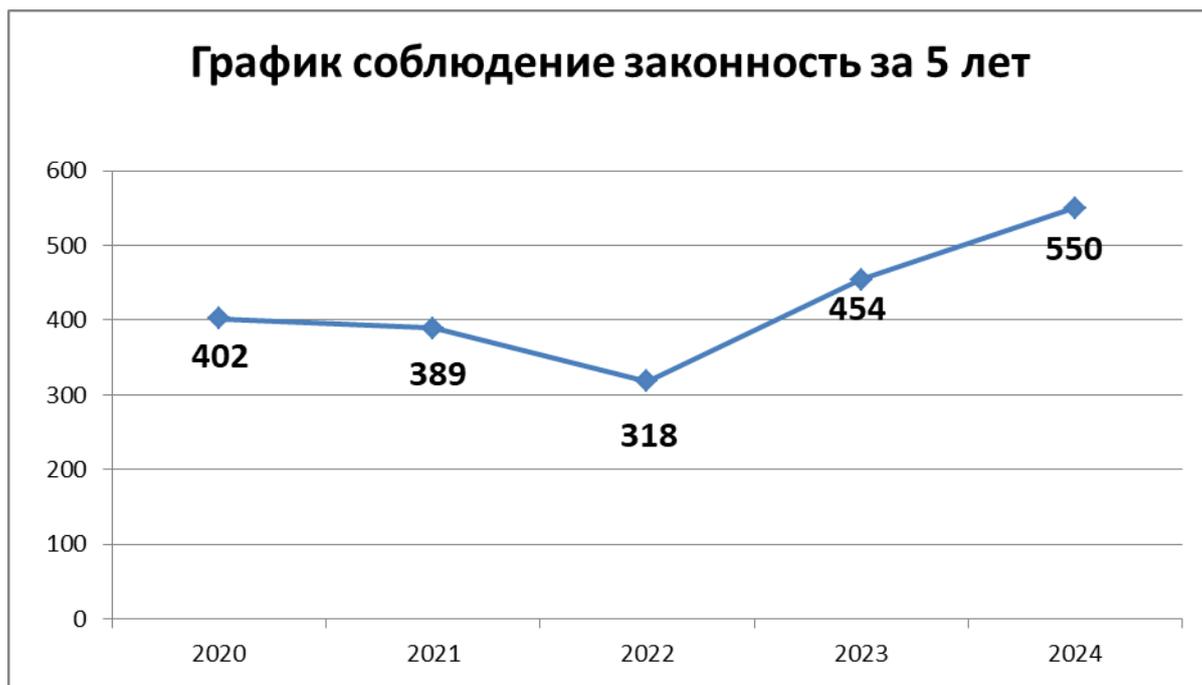
| Вопросы анкеты | Варианты ответов | Отве-<br>ты |
|----------------|------------------|-------------|
| управления     |                  |             |

**ОТЧЕТ**

**о состоянии служебной дисциплины и соблюдения законности в МВД Республики Таджикистан и его подразделениях за 5 лет (2020, 2021, 2022, 2023 и 2024 годов)**

| УМВД и ОМВД областей, городов и районов | В течение года | Всего в республике |                 |                  | Меньше - больше | Офиц. состав | Ряд. состав | Собл. законности | Меньше - больше | Офиц. состав | Ряд. состав |
|---|----------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------|--------------|-------------|------------------|-----------------|--------------|-------------|
|   |                | Всего              | Меньше - больше | Служ. дисциплина |                 |              |             |                  |                 |              |             |
| МВД Республики Таджикистан              | <b>2024</b>    | <b>3802</b>        | <b>1107</b>     | <b>3252</b>      |                 | <b>2563</b>  | <b>689</b>  | <b>550</b>       |                 | <b>484</b>   | <b>66</b>   |
|   | 2023           | 2677               | 312             | 2223             | 176             | 1778         | 445         | 454              | 136             | 374          | 80          |
|   | 2022           | 2365               |                 | 2047             |                 | 1606         | 441         | 318              |                 | 267          | 51          |
|   | 2021           | 2358               | 69              | 1973             | 129             | 1565         | 408         | 389              | -60             | 1563         | 406         |
|   | 2020           | 2633               |                 | 2231             |                 | 2082         | 551         | 402              |                 | 1741         | 490         |
| УМВД в Согд. обл.                       | <b>2024</b>    | <b>680</b>         | <b>49</b>       | <b>492</b>       |                 | <b>392</b>   | <b>100</b>  | <b>188</b>       | <b>37</b>       | <b>159</b>   | <b>29</b>   |
|   | 2023           | 627                | 147             | 476              | 97              | 396          | 80          | 151              | 50              | 129          | 22          |
|   | 2022           | 480                |                 | 379              |                 | 291          | 88          | 101              |                 | 83           | 18          |
|   | 2021           | 456                | 24              | 353              | 26              | 348          | 108         | 103              | -2              | 261          | 92          |
|   | 2020           | 578                |                 | 456              |                 | 466          | 112         | 122              |                 | 367          | 89          |
| УМВД в Хатл. обл.                       | <b>2024</b>    | <b>848</b>         | <b>247</b>      | <b>707</b>       |                 | <b>565</b>   | <b>142</b>  | <b>141</b>       | <b>-15</b>      | <b>131</b>   | <b>10</b>   |
|   | 2023           | 601                | 8               | 445              | -52             | 364          | 81          | 156              | 60              | 128          | 28          |
|   | 2022           | 593                |                 | 497              |                 | 401          | 96          | 96               |                 | 81           | 15          |
|   | 2021           | 624                | -31             | 468              | 29              | 521          | 103         | 156              | -60             | 379          | 89          |
|   | 2020           | 641                |                 | 501              |                 | 507          | 134         | 140              |                 | 387          | 114         |
| УМВД в ГБАО                             | <b>2024</b>    | <b>58</b>          | <b>32</b>       | <b>57</b>        |                 | <b>51</b>    | <b>6</b>    | <b>1</b>         | <b>1</b>        | <b>1</b>     | <b>0</b>    |
|   | 2023           | 6                  | -14             | 6                | -13             | 4            | 2           | 0                | -1              | 0            | 0           |
|   | 2022           | 20                 |                 | 19               |                 | 18           | 1           | 1                |                 | 1            | 0           |
|   | 2021           | 68                 | -27             | 62               | -24             | 60           | 8           | 6                | -3              | 54           | 8           |
|   | 2020           | 143                |                 | 135              |                 | 133          | 10          | 8                |                 | 127          | 8           |
| УМВД в г.Душанбе                        | <b>2024</b>    | <b>530</b>         | <b>100</b>      | <b>449</b>       |                 | <b>365</b>   | <b>84</b>   | <b>81</b>        | <b>24</b>       | <b>69</b>    | <b>12</b>   |
|   | 2023           | 430                | 45              | 373              | 57              | 284          | 89          | 57               | -12             | 48           | 9           |
|   | 2022           | 385                |                 | 316              |                 | 234          | 82          | 69               |                 | 57           | 12          |

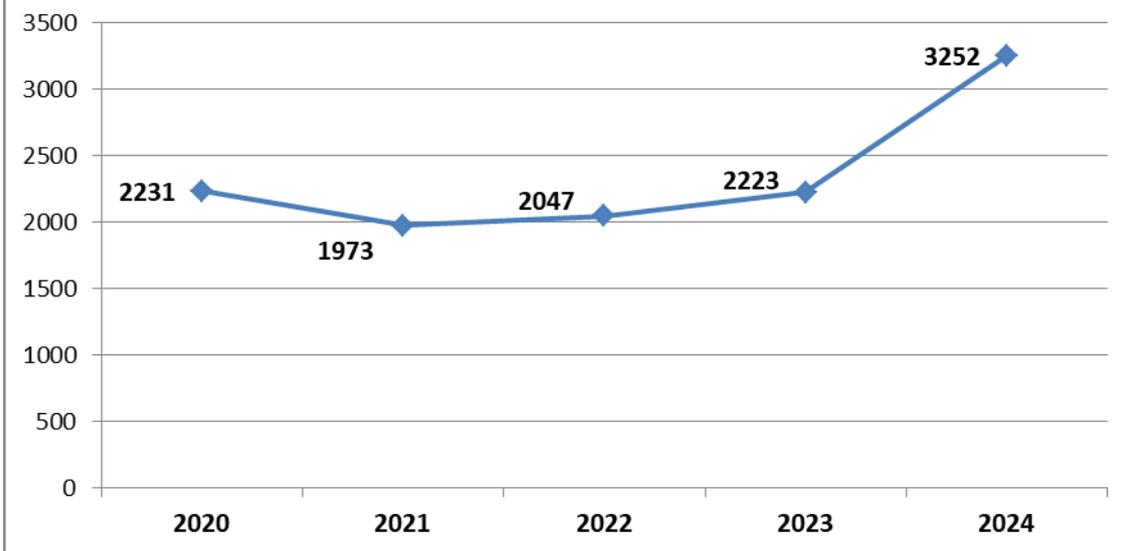
|   |                                   |             |            |            |            |            |            |            |           |           |           |
|---|-----------------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|
|   | 2021                              | 329         | 56         | 273        | 39         | 276        | 53         | 56         | 17        | 229       | 44        |
|   | 2020                              | 286         |            | 242        |            | 222        | 64         | 44         |           | 181       | 61        |
| <b>Центральный аппарат</b>              | <b>2024</b>                       | <b>156</b>  | <b>3</b>   | <b>135</b> |            | <b>132</b> | <b>3</b>   | <b>21</b>  | <b>8</b>  | <b>21</b> | <b>0</b>  |
|   | 2023                              | 130         | -5         | 116        | -13        | 113        | 3          | 14         | 8         | 14        | 0         |
|   | 2022                              | 135         |            | 129        |            | 121        | 8          | 6          |           | 6         | 0         |
|   | 2021                              | 78          | 101        | 66         | 106        | 77         | 1          | 12         | -5        | 65        | 1         |
|   | 2020                              | 133         |            | 116        |            | 130        | 3          | 17         |           | 113       | 3         |
|   | <b>Управления подчиненные МВД</b> | <b>2024</b> | <b>928</b> | <b>462</b> | <b>862</b> |            | <b>560</b> | <b>302</b> | <b>66</b> | <b>27</b> | <b>54</b> |
| 2023                                    |                                   | 486         | 87         | 459        | 69         | 319        | 140        | 27         | 19        | 13        | 14        |
| 2022                                    |                                   | 399         |            | 391        |            | 266        | 125        | 8          |           | 5         | 3         |
| 2021                                    |                                   | 343         | 50         | 339        | 41         | 223        | 129        | 4          | 9         | 221       | 118       |
| 2020                                    |                                   | 364         |            | 355        |            | 228        | 136        | 9          |           | 221       | 134       |
| <b>УВВ МВД</b>                          | <b>2024</b>                       | <b>254</b>  | <b>118</b> | <b>251</b> |            | <b>233</b> | <b>18</b>  | <b>3</b>   | <b>3</b>  | <b>3</b>  | <b>0</b>  |
|   | 2023                              | 136         | 45         | 136        | 45         | 123        | 13         | 0          | =         | 0         | 0         |
|   | 2022                              | 91          |            | 91         |            | 82         | 9          | 0          |           | 0         | 0         |
|   | 2021                              | 181         | -90        | 181        | -90        | 144        | 37         | 0          | 0         | 0         | 0         |
|   | 2020                              | 254         |            | 254        |            | 211        | 43         | -          |           | 211       | 43        |
| <b>РРП</b>                              | <b>2024</b>                       | <b>248</b>  | <b>52</b>  | <b>211</b> |            | <b>183</b> | <b>28</b>  | <b>37</b>  | <b>9</b>  | <b>34</b> | <b>3</b>  |
|   | 2023                              | 196         | +20        | 168        | -14        | 136        | 32         | 28         | -12       | 22        | 6         |
|   | 2022                              | 216         |            | 182        |            | 152        | 30         | 34         |           | 21        | 3         |
|   | 2021                              | 158         | 61         | 118        | 68         | 135        | 23         | 40         | -7        | 103       | 15        |
|   | 2020                              | 178         |            | 130        |            | 135        | 43         | 48         |           | 95        | 35        |
| <b>УМВД в районах Раштского региона</b> | <b>2024</b>                       | <b>100</b>  | <b>44</b>  | <b>88</b>  |            | <b>82</b>  | <b>6</b>   | <b>12</b>  |           | <b>12</b> | <b>0</b>  |
|   | 2023                              | 65          | 19         | 44         | 1          | 38         | 5          | 21         | 18        | 20        | 1         |
|   | 2022                              | 46          |            | 43         |            | 41         | 2          | 3          |           | 3         | 0         |
|   | 2021                              | 121         | -75        | 109        | -66        | 118        | 3          | 12         | -9        | 107       | 2         |
|   | 2020                              | 56          |            | 42         |            | 50         | 6          | 14         |           | 39        | 3         |



| Год нарушения законности |     |
|--------------------------|-----|
| 2020                     | 402 |
| 2021                     | 389 |
| 2022                     | 318 |
| 2023                     | 454 |
| 2024                     | 550 |

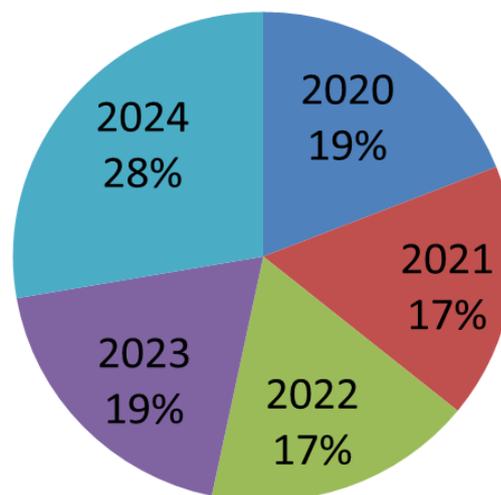


**График о состоянии служебной дисциплины за 5 лет**

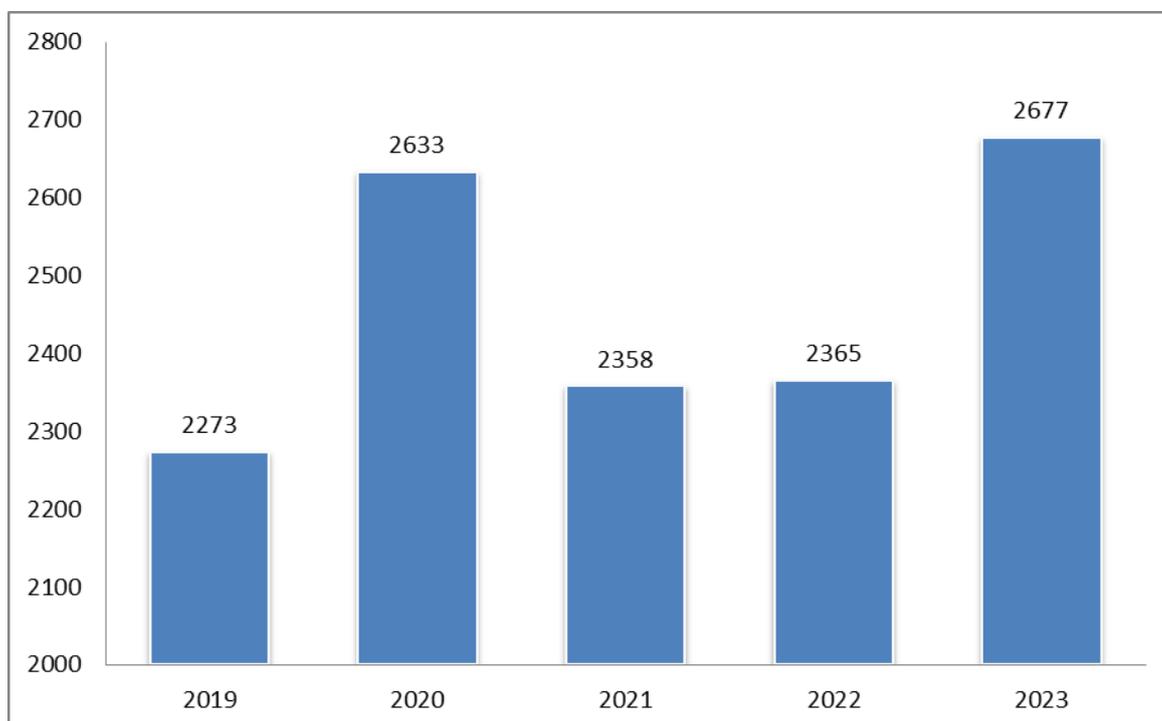


| Год служебной дисциплины |      |
|--------------------------|------|
| 2020                     | 2231 |
| 2021                     | 1973 |
| 2022                     | 2047 |
| 2023                     | 2223 |
| 2024                     | 3252 |

**Диаграмма о состоянии служебной дисциплины за 5 лет**



**Динамика состояния законности и служебной дисциплины за 5 лет по  
данным инспекции по работе с личным составом УКРЛС  
МВД Республики Таджикистан**



## **Проект Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан**

Проект Концепции обеспечения законности и служебной дисциплины органов внутренних дел Республики Таджикистан (далее – Концепция), которая может стать основой выработки правовых, организационных, методологических, иных решений, направленных эффективное обеспечение законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан.

### **ПОЯСНЕНИЕ**

Республике Таджикистан взят курс на формирование и поэтапное развитие правовых и организационных основ кадровой политики. В настоящее время, в связи с дальнейшим реформированием МВД Республики Таджикистан и его территориальных органов, утверждением Концепции кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года<sup>1</sup>, совершенствованием системы гарантий прав и основных свобод граждан, отмечается повышенное внимание государства и общества к вопросам правового статуса сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан, в том числе и к их служебной дисциплине и вопросам обеспечения законности. Современное состояние правового регулирования и обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности органов внутренних дел Республики Таджикистан имеет как положительные, так и негативные тенденции.

Анализ причин и условий, которые способствуют совершению сотрудниками ОВД Республики Таджикистан дисциплинарных проступков и уголовных преступлений позволил выделить пять основных направлений,

---

<sup>1</sup> См.: Концепция кадровой политики органов внутренних дел Республики Таджикистан на период до 2043 года: Постановление Правительства Республики Таджикистан от 27 сентября 2023 г. № 459.

препятствующих эффективному обеспечению законности и служебной дисциплины.

*Во-первых,* несовершенство законодательства страны, регламентирующее противодействие коррупции, обеспечение законности и служебной дисциплины. Отсутствие систематизации нормативных правовых актов приводит к пробелам и, как следствие, ошибкам правоприменения. В целях недопущения поступления на службу в ряды ОВД лиц, не соответствующих критериям, установленным нормами законодательства Республики Таджикистан в данной области, важно усовершенствовать правовой механизм кадрового обеспечения, в том числе обеспечения законности и служебной дисциплины.

*Во-вторых,* неэффективная система и структура управления, которая способствует низкому уровню морально-психологических и деловых качеств кандидатов на службу, а также сотрудников, проходящих службу в ОВД, не своевременному выявлению признаков профессиональной деформации личности. Следует указать, что этим влияниям подвергаются только те сотрудники, которые при поступлении на службу соответствовали необходимым требованиям. Этому способствует, в том числе, отсутствие подразделений по профилактике коррупционных и иных правонарушений в составе подразделений по работе с личным составом ОВД Республики Таджикистан.

*В-третьих,* проблемы в сфере кадрового обеспечения, в том числе в организации работы с личным составом ОВД. Данное обстоятельство заключается в отсутствии раннепрофилактических мероприятий по предупреждению нарушений служебной дисциплины и законности, недостаточных гарантиях обеспечения законности и служебной дисциплины сотрудниками ОВД. Как показывает практика, при отсутствии социальных гарантий у сотрудников снижается уровень мотивации, вследствие чего последние пытаются компенсировать эти гарантии посредством совершения противоправных действий, направленных на получение незаконных доходов.

*В-четвертых*, проблемы в сфере взаимодействия МВД Республики Таджикистан с институтами гражданского общества, не достаточно сформированное общественное мнение в части нетерпимости к коррупционным и иным правонарушениям, нарушениям служебной дисциплины и законности.

*В-пятых*, отсутствие мониторинга в ОВД о состоянии служебной дисциплины и законности, коррупционных и иных правонарушений.

Своевременные выявленные деструктивные изменения в организации системы ОВД, негативные процессы в управленческой деятельности, возрастание нарушений дисциплины и законности, коррупционных проявлений, ухудшение показателей оперативно-служебной деятельности, иных индикаторов неудовлетворительной работы сотрудников могут свидетельствовать об отсутствии системы мониторинга состояния служебной дисциплины и законности в деятельности ОВД Республики Таджикистан, коррупционных и иных правонарушений, контроля за криминогенной обстановкой и упущенных возможностях оперативного вмешательства и эффективного воздействия на складывающуюся ситуацию на территории обслуживания.

*В-шестых*, отсутствие эффективного организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины в ОВД Республики Таджикистан. До настоящего времени не решены проблемы укрепления нормативной правовой базы законности и служебной дисциплины. Одним из существенных ее недостатков является отсутствие законодательного закрепления модели организационно-правового механизма обеспечения законности и служебной дисциплины.

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Теоретические положения, объединяющие категориально-понятийный аппарат, цели, задачи и принципы законности, служебной дисциплины и их обеспечения.

Субъект и объект обеспечения законности и служебной дисциплины, их компетенция.

Процесс обеспечения законности и служебной дисциплины, включающий постановку цели, задач, функций, принципов, форм, средств, приемов и методов.

*Обеспечение законности и служебной дисциплины* в деятельности сотрудников органов внутренних дел Республики Таджикистан – совокупность приемов, средств и методов позволяющих устанавливать причины и условия, способствующие нарушению законности и служебной дисциплины среди личного состава органов внутренних дел, осуществлять предупреждение, выявление фактов нарушений законности и служебной дисциплины, восстановить нарушенные при этом права и законные интересы физических и юридических лиц, оказать соответствующее дисциплинарное воздействие в отношении нарушителей.

## РАЗДЕЛ II. МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН.

1) проведение мониторинга состояния законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений, позволяющего принимать управленческие решения по предупреждению чрезвычайных происшествий по следующим показателям:

- позитивные и негативные тенденции кадровой ситуации;
- уровень укомплектованности подразделений личным составом и их профессиональная компетенция;
- удельный вес увольнений сотрудников по причине нарушения законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений в общем количестве увольнений;

– соотношение причин увольнений по инициативе сотрудников и по выслуге лет, дающей право на получение пенсии;

– уровень социальной обеспеченности и реализации социальных гарантий сотрудников ОВД;

– результаты изучения общественного мнения, способствующие определению уровня законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений;

2) проведение системного анализа и оценки состояния служебной дисциплины и законности, позволяющей выявлять причины и условия совершения правонарушений, преступлений, чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков;

3) выработка своевременных управленческих решений с целью недопущения негативного влияния кадровой ситуации на состояние законности и служебной дисциплины, совершение коррупционных и иных правонарушений;

4) подготовка аналитических отчетов (ежеквартальных и годовых), содержащих комплексный анализ и оценку угроз и рисков влияния выявленных кадровых тенденций на показатели обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД;

5) оказание научно-методической помощи руководителям и сотрудникам ОВД путем: повышения квалификации; выявления и внедрения положительного опыта укрепления законности и служебной дисциплины; проведения семинар-совещаний, подготовки и направления в территориальные органы аналитических отчетов (ежеквартальных и годовых), содержащих комплексный анализ состояния законности и служебной дисциплины, коррупционных и иных правонарушений, обзоров и методических рекомендаций по обеспечению и укреплению законности и служебной дисциплины.

### РАЗДЕЛ III. СИСТЕМА ПРАВОВЫХ И ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МЕР ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН.

*Направления повышения эффективности правового регулирования законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД Республики Таджикистан, среди которых следует выделить:*

государственно-правовое регулирование деятельности системы МВД Республики Таджикистан по поддержанию и укреплению законности и служебной дисциплины;

совершенствование антикоррупционных правовых норм и норм, регламентирующих законность и служебную дисциплину, и правоотношения в этой сфере;

унификация и систематизация ведомственных нормативных правовых актов.

*Направления повышения эффективности организационного обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД Республики Таджикистан, среди которых следует выделить:*

информационно-аналитическое обеспечение состояния и укрепления законности и служебной дисциплины, в том числе обмен информацией с оперативными подразделениями ОВД о фактах коррупционных правонарушений и возникновении условий для их совершения, конфликтов интересов и иных коррупционных проявлениях;

определение критериев и показателей оценки деятельности обеспечения законности и служебной дисциплины;

организация планирования мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, в том числе планирование и реализация комплекса воспитательно-профилактических мероприятий с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

прогнозирование состояния и укрепления законности и служебной дисциплины;

создание единой системы профилактики и предупреждения чрезвычайных происшествий, коррупционных и иных правонарушений в ОВД;

осуществление профилактических мероприятий, направленных на укрепление законности и служебной дисциплины, принятие мер к устранению факторов, оказывающих криминогенное и нравственно-деформирующее воздействие на сотрудников;

взаимодействие различных субъектов в рамках обеспечения законности и служебной дисциплины в деятельности, создание межведомственных рабочих групп по контролю за состоянием законности и служебной дисциплины в деятельности ОВД РТ, учетом коррупционных преступлений;

принятия управленческих решений по вопросам обеспечения законности и служебной дисциплины;

системный анализ и оценка состояния служебной дисциплины и законности, позволяющие выявлять причины и условия совершения правонарушений, преступлений, чрезвычайных происшествий и дисциплинарных проступков;

осуществление контроля, и реализация других направлений, являющихся функциями управления.

РАЗДЕЛ IV. СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ.

РАЗДЕЛ V. ОЖИДАЕМЫЙ РЕЗУЛЬТАТ.