

## **Психологические науки**

УДК 159.99+174

### **КОДЕКС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОВД: НЕСОСТОЯВШИЙСЯ ДОКУМЕНТ**

**Т.А. Легачева**

*Новосибирский государственный педагогический  
университет*

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме профессиональной этики сотрудников ОВД. Представлены результаты сравнительно-сопоставительного анализа «Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» и «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих». Показаны недостатки в содержании обозначенных нормативных документов, требующие соответствующей доработки.

**Ключевые слова:** этический кодекс, профессиональная этика, служебное поведение, морально-нравственные качества, сотрудник ОВД, государственные служащие.

### **CODE OF PROFESSIONAL ETHICS OF STAFF OF LAW-ENFORCEMENT BODIES: CANCELLED DOCUMENT**

**T.A. Legacheva**

*Novosibirsk State Pedagogical University*

**Abstract.** Article is devoted to a problem of professional ethics of staff of Department of Internal Affairs. Results of the comparative analysis of «The code of professional ethics of the employee of law-enforcement bodies of the Russian Federation» and «The standard code of ethics and office behavior of public servants of the Russian Federation and municipal employees» are presented. The shortcomings of the contents of the designated normative documents demanding the corresponding completion are shown.

**Keywords:** ethical code, professional ethics, office behavior, moral qualities, employee of law-enforcement bodies, public servants.

В любой сфере профессиональной деятельности человека существуют нормы и правила, соблюдение которых помогает грамотно выстроить взаимоотношения между специалистом и обратившимся к нему за помощью человеком. Свод таких норм и правил называется кодексом профессиональной этики. В силу многообразия специальностей, в которых взаимодействие осуществляется в системе «человек – человек», имеется насущная необходимость в нормах и правилах, выступающих основой этого взаимодействия. О.А. и Е.А. Белобрыкины полагают, что «значение этики, и как науки, и как базиса любой профессиональной практики, в современных социокультурных условиях чрезвычайно высоко, поскольку именно с ней связано обновление моральных ориентиров общественного развития и нравственное состояние субъектов труда в динамично меняющейся реальности» [2, с. 129].

Одной из сфер, которая актуально нуждается в кодексе профессиональной этики, является система МВД, поскольку взаимодействие сотрудников полиции с гражданами носит специфичный характер, заключающийся в том, что сотрудник выступает посредником между государством и гражданином. Именно поэтому для сотрудника МВД очень важно профессионально адекватно, с учетом всех этических и правовых норм, выстраивать взаимодействие с гражданином. В силу участившихся в последние годы случаев непрофессионального поведения отдельными представителями органов правопорядка возникла насущная необходимость пересмотра содержания этического кодекса сотрудника МВД как особого нормативного документа.

Приказом МВД России от 31 октября 2013 года № 883 «О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008 года № 1138», признан утратившим

юридическую силу приказ МВД России от 24 декабря 2008 года № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации». В соответствии с данным Приказом, в системе МВД России до принятия обновленного Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ рекомендовано временно руководствоваться «Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 года, протокол № 21).

Взаимозаменяемость документов, между тем, никак не обоснована и ничем не аргументирована. Если признанный утратившим силу «Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ» являлся специализированным документом, предназначенным именно для сотрудников полиции, и в определенной мере учитывал особенности их деятельности, то «Типовой кодекс...», которым предлагается его, пусть даже временно, но заменить, выступает своеобразной отправной точкой для разработки профессионально конкретизированных кодексов этики. «Типовой кодекс...» содержит лишь общие положения, учитывая которые органы местного самоуправления разрабатывают кодексы этики и служебного поведения сотрудников. Кроме того, в этом документе отсутствуют специфические требования, которые предъявлялись сотрудникам ОВД в утратившем силу «Кодексе профессиональной этики...». Такое «упущение» может негативно сказаться на эффективности выполняемой сотрудниками ОВД деятельности, а также привести к снижению уровня профессиональной грамотности и культуры сотрудников правоохранительных органов. Как отмечают О.А. и Е.А. Белобрыкины, «стержневым компонентом и инвариантной характеристикой

профессионализма выступает профессиональная культура личности», которая, «кроме комплекса знаний, умений, навыков по предметной отрасли профессиональной деятельности, включает и систему профессиональных ценностей, идеалов, а так же правовую грамотность представителей конкретной профессии» [3, с. 92]. Очевидно, что при отсутствии качественной, содержательно-проработанной нормативно-правовой базы невозможно сформировать должный уровень профессионализма у сотрудников правоохранительных органов.

Следует отметить, что согласно п. 3 обозначенного Приказа, рекомендовано «ДГСК МВД России (В.Л. Кубышко) представить до 1 июля 2014 года проект кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» [8, с.1]. Как видим, исполнение приказа о подготовке проекта нового Кодекса профессиональной этики просрочено более, чем на два года, причем никаких сведений о его исполнении, ни в СМИ, ни на официальном сайте МВД РФ, не представлено. Между тем О.А. и Е.А. Белобрыкины отмечают, что «значимость правовой культуры, обусловлена тем, что осуществление любой профессионально-трудовой деятельности всегда базируется на комплексе нормативно-правовых и законодательных актов, задающих ее стандарты, определяющих квалификационные требования, предъявляемые работнику, устанавливающих правила регулирования взаимоотношений между работником и работодателем и т.п. Мировоззренческим базисом закона в юриспруденции признается этика [3, с. 93].

Не секрет, что государство регулярно производит реорганизации в деятельности различных сфер, будь то образование или медицина, не учитывая при этом необходимость, рациональность и своевременность планируемых изменений. Система МВД России не является исключением. Одним из последних преобразований в сфере

деятельности сотрудников ОВД как раз и является приказ об отмене действия этического кодекса, который, до даты признания его несостоятельности, выступал функциональной детерминантой, регламентирующей взаимодействие сотрудника с гражданами. В настоящее время этическая сторона деятельности сотрудников правоохранительных органов регулируется лишь общими положениями «Типового кодекса этики...», который, к тому же, практически не учитывает всей специфики деятельности сотрудника ОВД.

Для наиболее полного понимания проблемы, следует особо остановиться на содержательном анализе признанного недействительным «Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел РФ», и тех противоречиях, которые наиболее ярко демонстрируют его несостоятельность. Так, в ст. 6 «Кодекса...» была провозглашена гуманность выполняемой им профессиональной деятельности. В частности, отмечалось, что «Служебная деятельность сотрудника органов внутренних дел осуществляется в соответствии с нравственными принципами», прежде всего, «гуманизма, провозглашающего человека, его жизнь и здоровье высшими ценностями, защита которых составляет смысл и нравственное содержание правоохранительной деятельности...» [4, с. 5]. Наряду с другими принципами, обозначенными в данной статье, принцип гуманизма, несомненно, является важным и нужным в работе сотрудника ОВД, поскольку рассматривает человека как ценность и объект защиты в работе полицейского. Вместе с тем, если обратить внимание на ст. 7 обозначенного документа, то можно прочесть следующее: «...проявлять твердость и непримиримость в борьбе с преступниками, применяя для достижения поставленных целей законные и высоконравственные средства» [4, с. 5]. Однако, в Кодексе не указано, что конкретно подразумевается под «высоконравственными средствами», а в реальной практике

деятельности полицейских существует множество законных средств силового воздействия, применяемых в борьбе с правонарушителями, которые могут нанести вред здоровью. Это, например, использование таких приемов задержания, как болевой захват руки или же применение специальной резиновой палки. Получается, что причинение вреда здоровью, хоть и небольшого, даже по отношению к правонарушителю, считается гуманным и даже «высоконравственным средством»? Или здоровье правонарушителя не является «высшей ценностью», которую провозглашает этот «Кодекс...»? Также важно учитывать, что можно причинить вред здоровью при задержании, например, человеку абсолютно не виновному, поскольку все задержанные являются лишь подозреваемыми до тех пор, пока их вина не будет доказана в суде.

Довольно информативны правила поведения сотрудника, обозначенные в этом же «Кодексе...». Так, в ст. 8 отмечается, что «поведение сотрудника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать высоким стандартам профессионализма и нравственно-этическим принципам стража правопорядка» [4, с. 6]. Предполагается, что сотрудник должен обращаться одинаково корректно с гражданами, независимо от их профессионального, служебного, социального и иного статуса и положения [6]. Из этого можно сделать вывод, что с преступниками, совершившими правонарушения различной тяжести (кража, убийство, насилие) сотрудник должен вести себя «мило» и дружелюбно, чтобы его не могли обвинить в предвзятом отношении к преступнику. В следующей же ст. 9, отмечается, что «необходимо стремиться свести к минимуму моральный вред при силовом задержании, обыске, досмотре, не допускать излишней жесткости» [4, с. 7]. Обобщая информацию, представленную в ст. 8 и 9, можно отметить, что сотрудник должен задерживать подозреваемого так, чтобы проявлять к нему уважение (которое должен проявлять

ко всем гражданам без исключения), демонстрируя свое «доброе» расположение, и одновременно, определенный уровень жесткости (при этом, какой именно должен быть уровень, не указано, но отмечается, что он не должен быть излишним).

Следует отметить, что в содержании ст. 9 «Кодекса ...» изначально заложен двойственный смысл. Например, указывая на необходимость «объяснить правонарушителю, если позволяет обстановка, в тактичной и убедительной форме причину обращения к нему», далее отмечается, что сотрудник должен «отдавать распоряжения властно, кратко и ясно». Затем следует положение о том, что сотруднику положено «сохранять выдержку и достоинство, контролировать свое эмоциональное состояние» [4, с. 7]. Парадоксально, но от сотрудника полиции в беседе с правонарушителем требуется всего лишь совместить несовместимое. Сотрудник должен и объяснять так, чтобы у человека не сложилось впечатления, будто ему читают нравоучения, и одновременно, речь его должна быть лаконичной, но понятной, информативной и доступной, а также эмоционально нейтральной, но при необходимости – властной.

Структурно-содержательный анализ текста «Кодекса профессиональной этики сотрудника ОВД» свидетельствует о его нелогичности, противоречивости и несостоятельности. Руководствуясь подобным документом в своей профессиональной деятельности, у сотрудника закономерно будут возникать этико-правовые коллизии, что, в свою очередь, приведет к вероятностному снижению эффективности его деятельности. В этой связи решение об отмене данного «Кодекса..» является, на наш взгляд, целесообразным и разумным, но при условии, что на смену ему будет разработан и принят грамотно составленный и снимающий все имеющиеся противоречия документ. Однако, как уже отмечалось нами, до настоящего времени система

ОВД функционирует без специализированного, соответствующего специфике служебной и профессиональной деятельности, нормативного акта о её этических основах. Вместо этого сотрудникам предлагается соблюдать общие требования «Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации». На первый взгляд все кажется более или менее логичным: сотрудник полиции является государственным служащим, поэтому нормы и требования, прописанные в «Типовом кодексе...», должны в полной мере регулировать его полномочия, права и обязанности. Однако это далеко не так, поскольку в п. 2 «Типового кодекса...» указано: «Типовой кодекс является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих» [8, с. 1]. Очевидно, что данный документ выступает лишь ориентировочной основой для сотрудников с разной спецификой деятельности, а изложенные в нем положения служат как исходная позиция для более детальной разработки «Кодекса профессиональной этики».

Далее, в п. 7 данного документа отмечается, что «Типовой кодекс призван повысить эффективность выполнения государственными (муниципальными) служащими своих должностных обязанностей» [8, с. 2]. Вместе с тем, конкретных условий и действий, необходимых для достижения этой цели, равно как и критериев оценки эффективности выполнения служебных обязанностей, в нем не представлено, а формулировки положений обозначены довольно расплывчато и не имеют под собой четких оснований. Вопрос об отсутствии критериев оценки возникает и при знакомстве с содержанием п. 11: «исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне» [8, с. 2]. Как и кем определяется



высокий или недостаточно высокий уровень исполнения обязанностей демонстрирует конкретный сотрудник в своей служебной деятельности – не вполне ясно, так как об этом в документе не упоминается.

Ст. 11 сформулирована исходно противоречиво. Так, в подпункте «б» обозначается, что сотрудник призван «исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности», тогда как в подпункте «в» отмечается, что он должен «осуществлять свою деятельность в пределах полномочий соответствующего государственного органа и органа местного самоуправления» [8, с. 2]. Например, в утратившем силу «Кодексе профессиональной этики сотрудников ОВД РФ», сотруднику было позволено применять специальное оружие и болевые приемы захвата при задержании граждан, помещать их в изолятор временного содержания на срок до 48 часов. Как видим, это является прямым нарушением подпункта «б», который призывает видеть смысл деятельности сотрудника полиции в защите личности и ее прав.

Данным «Типовым кодексом...» провозглашается честность и порядочность сотрудника ОВД, а именно подпункт «д» гласит о необходимости «исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей» [8, с. 2]. Насколько четко исполняется данное положение можно судить, опираясь на происходящие в последнее время с особой периодичностью события, освещаемые в СМИ и свидетельствующие о получении взяток должностными лицами. Так, одно из последних крупных правонарушений, связанных с коррупцией, было совершено полковником, возглавляющим антикоррупционный комитет МВД, которому, согласно требованиям «Типового кодекса...», предписывается быть

образцом честности и справедливости, подавать пример своим подчиненным. Причем, подобные случаи, судя по еженедельным сводкам новостей в СМИ, далеко не единичны в настоящее время.

Также ст. 11 содержит довольно информативный по смыслу подпункт «м», который предписывает сотрудникам необходимость «воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении государственным (муниципальным) служащим должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа либо органа местного самоуправления» [8, с. 3]. В этой связи появляется ряд закономерных вопросов уточняющего характера. Во-первых, сотруднику необходимо «воздерживаться» от неправомерного поведения или, все-таки, ему нужно запретить не соответствующие занимаемой должности формы поведения? В этом случае формы недопустимого поведения должны быть четко и убедительно конкретизированы в нормативном документе. Во-вторых, данный подпункт призывает избегать конфликтов, чтобы не запятнать «кристально честную репутацию» сотрудника и системы ОВД в целом. Однако конфликт представляет собой столкновение позиций двух сторон, взгляды которых на одну и ту же ситуацию чаще всего не совпадают, но именно путем разрешения возникшего противоречия стороны и пытаются найти истину [6]. Здесь так же возникает вопрос: неужели репутация государственного органа, на которую должны ориентироваться доблестные защитники правопорядка, в наше время важнее истины и правды?

Последний подпункт «у» призывает служащего «постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности» [8, с. 3]. Однако и здесь отсутствуют критерии для оценки эффективности

использования ресурсов, а также непонятно, как сотрудникам договариваться друг с другом о распоряжении одними и теми же ресурсами, если у них разные взгляды на понятие эффективности [5], которое, кстати, в «Типовом кодексе...» содержательно не определяется.

Особый интерес представляет п. 13, гласящий, что «Государственные (муниципальные) служащие в своей деятельности не должны допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов, исходя из политической, экономической целесообразности, либо по иным мотивам» [8, с. 3]. По сути, главным сдерживающим фактором являются экономические соображения служащего, в то время как главным ограничивающим фактором, на наш взгляд, должны выступать совесть и честь сотрудника. По мысли Н.П.Андросенко, «несмотря на противоборство между моралью и правом, правовая норма живет только благодаря ее моральному, нравственному содержанию, как только это содержание исчезает, правовая норма перестает существовать де-факто» [1, с. 5]. Так же, как и в ст. 11 «Типового кодекса...», в п. 13 на первое место выдвигается репутация государственного органа, а не права и свободы личности. Парадоксально, но совесть, честность и принципиальность оказываются не востребованы как черты, необходимые сотруднику ОВД для эффективного выполнения своих служебных обязанностей.

Одна из известных поговорок гласит, что «Плох тот солдат, который не мечтает стать генералом». Применительно к рассматриваемому нами «Типовому кодексу...», её суть может заключаться в том, что любой государственный служащий при выполнении своих должностных обязанностей должен не только мечтать о служебной карьере, но, прежде всего, равняться на старшего по званию и стремится достигать тех же профессионально значимых высот, исполняя свой служебный долг. На это, собственно, и указывается в п. 21 «Типового кодекса этики...», где отмечается, что

«Государственный (муниципальный) служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным (муниципальным) служащим, должен быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации» [8, с. 4]. Безусловно, каждый сотрудник должен быть образцом для подражания, но в данном «Кодексе...» отсутствуют критерии для определения «профессионализма», а также трактовка термина «безупречная репутация». Мы полагаем, что любому сотруднику важно понимать, какие стороны его личности требуют дополнительных усилий для развития, чтобы работа по достижению более высокого уровня профессионализма не была напрасна. Однако, ст. 21 «Типового кодекса...» предъявляет требование, но не задает конкретных указаний по его реализации служащим (сотрудником) на практике.

Чрезвычайно важно, что многие положения «Типового кодекса...» носят декларативный характер, они просто констатируются без аргументированного обоснования. Например, согласно ст. 26 служащему во взаимодействии с гражданами необходимо избегать «грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости» [8, с. 5]. Однако данная формулировка довольно формализована, поскольку, во-первых, одно и тоже высказывание, произнесенное двумя разными людьми, в силу субъективности восприятия и других закономерностей социальной перцепции, может оцениваться окружающими по-разному [5; 6]. Во-вторых, важно понимать, что подразумевают под термином «грубость» составители данного «Типового кодекса...». Например, в «Толковом словаре русского языка» понятие «грубый» трактуется как «недостаточно культурный, неделикатный, нечуткий, нетонкий» [7, с. 146]. Если исходить из данной трактовки термина, предполагается, что сотрудник в общении с гражданами должен проявлять чуткость и деликатность в общении с различными категориями граждан, в том числе, и специфичным контингентом

правонарушителей и преступников. Также сотруднику необходимо избегать «заносчивости» при общении с гражданами. Обращаясь к «Толковому словарю...», читаем, что данный термин определяется, как «высокомерный, чванный» [7, с. 213]. Предполагается, что сотрудник ОВД, как представитель закона и власти, в своей профессиональной деятельности и общении с гражданами должен придерживаться официального тона, который, опять же, в силу субъективности восприятия, может быть воспринят как высокомерный. «Типовой кодекс...» не предлагает четких определений терминологии, которая в нем используется, однако требует от сотрудников в своей деятельности соблюдения тех норм, которые сформулированы с использованием данных понятий. Именно поэтому все попытки содержательной трактовки используемых в данном документе терминов приводят лишь к возникновению новых вопросов.

Ст. 29 «Типового кодекса...» гласит, что «внешний вид государственного (муниципального) служащего при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий службы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к государственным органам» [9, с. 5]. Не секрет, что форма сотрудника полиции у многих, даже добропорядочных граждан, не совершавших никаких противоправных действий, вызывает трепет и смятение. У правонарушителей же форма сотрудника полиции зачастую вызывает пренебрежение, как и сами сотрудники полиции, а у отдельных представителей этого контингента инициирует раздражение и злость.

Кроме того, по долгу службы сотруднику ОВД приходится много времени проводить в движении (участковый, следователь...), что, безусловно, отражается на его внешнем виде. Очевидно, что вопрос о том, как сделать так, чтобы форма сотрудника ОВД вызывала уважение граждан, остается риторическим. Вместе с тем, важно понять,

всегда ли в деятельности сотрудника полиции столь существенен внешний вид, или стоит, все-таки, больше внимания уделять его профессионально-личностным качествам и морально-нравственным характеристикам. Совершенно очевидно, что безупречность внешнего вида сотрудника (государственного или муниципального служащего) не является абсолютным гарантом его этической состоятельности и обладания им ценностными установками по отношению к человеку.

Подводя краткий итог, необходимо, отметить, что проблема недостаточной разработанности нормативно-правовой базы, в том числе этических основ профессионального поведения специалиста, существует во всех сферах трудовой деятельности, относящихся к типу «человек-человек». Как показал содержательный анализ и «Типовой кодекс профессиональной этики», и «Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД» имеют определенные недостатки, требующие соответствующей доработки. По мысли О.А. Белобрыкиной, в идеале некоторую завершенность этическому кодексу «придала бы детализация принципа ответственности в той его части, где будут не только четко обозначены профессиональные санкции за нарушение этических норм, но и представлены конкретные механизмы контроля за их соблюдением» [2, с. 69].

В процессе анализа определено, что «Типовой кодекс...» не может быть универсальным документом, регулирующим нормативно-правовую сферу взаимодействия между государственным служащим и гражданином. Он – лишь основа, содержащая общие положения рекомендательного характера, которые могут быть использованы для создания более детального этического кодекса сотрудников ОВД. Кроме того, «Типовой кодекс...» не учитывает всей специфики деятельности сотрудников ОВД, поэтому не может отразить все трудности и вопросы,

возникающие в результате реализации служебной деятельности.

В целом же, совершенно очевидно, что система ОВД остро нуждается в нормативно-правовом акте, учитывающем все возможные профессиональные, этические и социальные аспекты деятельности сотрудника. Однако в ожидании обновленного документа прошло почти три года, и сколько еще потребуется времени на его создание, предположить затруднительно.

### Список литературы

1. Андросенко Н.П., Апресян Р.Г., Любимов А.П. Парламентская этика: дискуссия продолжается? // Представительная власть – XXI век: законодательство, комментарии, проблемы. 2003. Вып. 4. С. 5-7.

2. Белобрыкина О.А. Этический кодекс психолога: противоречия и идеал // Актуальные проблемы психологического знания. 2011. № 2 (19). С. 64-71.

3. Белобрыкина О.А., Белобрыкина Е.А. Профессиональная этика в вузовской подготовке психологов: значение, программа и методическое обеспечение учебной дисциплины // Психология в вузе. 2014. № 2. С. 92-130.

4. Кодекс профессиональной этики сотрудников внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России № 1138 от 24.12.2008 г. // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=85884#0>. (дата обращения: 3.10.16).

5. Кошенова М.И. Специфика профессиональной деформации женщин-руководителей // Мир науки, культуры, образования. 2009. № 7 (19-1). С. 266-269.

6. Кошенова М.И., Горбунова Д.И. Стратегии поведения в конфликтной ситуации в контексте гендера // Социально-гуманитарные и экономические науки – XXI век:

материалы (сборник статей участников) Всероссийской науч.-практ. конф.: к 10-летию филиала РГГУ в г. Магадане (ноябрь 2011 г. ) /сост. А.Ю.Волчков, К.А.Логун. Магадан: ИП Кацубина Т.В., 2012. С. 187-190.

7. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. – М.: Азбуковник, 1999. 944 с.

8. Приказ МВД России от 31 октября 2013 г. № 883 «О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138». [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70433742/#ixzz4M19OEyqh>. (дата обращения: 3.10.16)

9. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)). // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс». URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=113505#0>. (дата обращения: 3.10.16)

## References

1. Androsenko N.P., Apresjan R.G., Ljubimov A.P. Parlamentskaja jetika: diskussija prodolzhaetsja? // Predstavitel'naja vlast' – NHI vek: zakonodatel'stvo, kommentarii, problemy. 2003. Vyp. 4. S. 5-7.

2. Belobrykina O.A. Jeticheskij kodeks psihologa: protivorechija i ideal // Aktual'nye problemy psihologicheskogo znanija. 2011. № 2 (19). S. 64-71.

3. Belobrykina O.A., Belobrykina E.A. Professional'naja jetika v vuzovskoj podgotovke psihologov: znachenie, programma



i metodicheskoe obespechenie uchebnoj discipliny // Psihologija v vuze. 2014. № 2. S. 92-130.

4. Kodeks professional'noj jetiki sotrudnikov vnutrennih del Rossijskoj Federacii: Prikaz MVD Rossii № 1138 ot 24.12.2008 g. // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant-Pljus». URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=85884#0>. (data obrashhenija: 3.10.16).

5. Koshenova M.I. Specifika professional'noj deformacii zhenshin-rukovoditelej // Mir nauki, kul'tury, obrazovanija. 2009. № 7 (19-1). S. 266-269.

6. Koshenova M.I., Gorbunova D.I. Strategii povedenija v konfliktnoj situacii v kontekste gendera //Social'no-gumanitarnye i jekonomicheskie nauki – XXI vek: materialy (sbornik statej uchastnikov) Vserossijskoj nauch.-prakt. konf.: k 10-letiju filiala RGGU v g. Magadane (nojabr' 2011 g. ) /sost. A.Ju.Volchkov, K.A.Logun. Magadan: IP Kacubina T.V., 2012. S. 187-190.

7. Ozhegov S.I., Shvedova N.Ju. Tolkovij slovar' russkogo jazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij. – M.: Azbukovnik, 1999. 944 s.

8. Prikaz MVD Rossii ot 31 oktjabrja 2013 g. № 883 «O priznanii utrativshim silu prikaza MVD Rossii ot 24 dekabrja 2008 g. № 1138». [Jelektronnyj resurs] // Spravochno-pravovaja sistema «Garant». URL:

<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70433742/#ixzz4M19OEyqh>. (data obrashhenija: 3.10.16)

9. Tipovoj kodeks jetiki i sluzhebno go povedenija gosudarstvennyh sluzhashhih Rossijskoj Federacii i municipal'nyh sluzhashhih (odobren resheniem prezidiuma Soveta pri Prezidente Rossijskoj Federacii po protivodejstviju korrupcii ot 23 dekabrja 2010 g. (protokol № 21)). // Spravochno-pravovaja sistema «Konsul'tant-Pljus». URL:

<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=113505#0>. (data obrashhenija: 3.10.16)