

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАКОННОСТИ И ДИСЦИПЛИНЫ В ПОЛИЦЕЙСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Петров В.Е., Абасов М.М.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ МЕТОДОВ РАБОТЫ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СРЕДИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация: Предметом статьи являются проблемы правового и организационного характера, связанные с обеспечением служебной дисциплины в системе МВД России. Авторами подробно проводится теоретико-правовой анализ концепций социально-правового регулирования обеспечения служебной дисциплины. Рассматриваются авторские позиции относительно понятия психологического обеспечения служебной дисциплины. Основное внимание в статье уделяется разработки методов и методологии административно-правового воздействия на укрепление служебной дисциплины. Кроме того, в статье проводится теоретико-правовой анализ понятий концепций развития психологии служебной дисциплины, в современных условиях. Рассматриваются авторские позиции относительно толкования и правовой регламентации данных категорий. Методологическую основу статьи составили современные достижения теории познания. В процессе исследования применялись общепсихологические, теоретические, общепсихологические методы (диалектика, системный метод, анализ, синтез, аналогия, дедукция, наблюдение, моделирование), традиционно правовые методы (формально-логический), а также методы, используемые в конкретно-социологических исследованиях (статистические, экспертные оценки и др.). Основной вывод, который сделан по итогам исследования, это развитие возможностей различных методов поддержания служебной дисциплины среди сотрудников ОВД. На примере предупреждения нарушений служебной дисциплины среди сотрудников Госавтоинспекции проведен сравнительный психологический анализ эффективности различных методов влияния. В качестве действенных выделены такие методы как контроль, убеждение, принуждение (наказание), поощрение, пример, упражнение. Сформированы предложения по совершенствованию работы с личным составом ОВД. Новизна статьи заключается в разработке предложений по развитию форм и методов

обеспечения служебной дисциплины, а также создание правовых и организационных гарантий законности в сфере внутренних дел.

Ключевые слова: Дисциплина, психология, обеспечение, полиция, служба, МВД, псих, укрепление, аномалия, анализ.

Review: *The article focuses on the problems of legal and organizational measures of professional discipline provision in the system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. The authors carry out a theoretical-legal analysis of the concepts of socio-legal regulation of professional discipline provision. The article describes the authors' positions about the concept of psychological maintenance of professional discipline. The main attention is paid to the development of methods and methodology of administrative and legal measures of discipline strengthening. In addition, the article presents a theoretical and legal analysis of concepts of professional discipline psychology development in modern conditions. The article describes the authors' positions concerning the interpretation and legal regulation of these categories. The methodology of the research is based on the recent achievements of epistemology. The authors apply the general philosophical and theoretical methods (dialectics, the systems method, analysis, synthesis, analogy, deduction, observation, modeling), the traditional legal methods (formal logic), and the methods used in special sociological researches (the statistical method, expert evaluations, etc.). The authors come to the conclusion about the development of capabilities of various methods of professional discipline maintenance among police officers. The authors study the prevention of professional discipline violations by traffic officers in order to carry out a psychological analysis of efficiency of different measures of influence. Among the effective measures the authors enumerate control, persuasion, coercion (punishment), encouragement, example, and training. The authors propose the methods for police officers' work improvement. The novelty of the research lies in the proposals for the development of forms and methods of professional discipline maintenance, and the creation of legal and institutional guarantees of legality in the sphere of the Interior.*

Keywords: *Ministry of Internal Affairs, psychology, provision, provision, service, Ministry of Internal Affairs, mentally abnormal person, strengthening, anomaly, analysis.*

Совершенствование деятельности органов внутренних дел (ОВД) в основе своей связано с формированием и воспитанием принципиально иного представителя правопорядка. Высокий уровень профессиональной компетентности должен сочетаться с развитыми личными и деловыми каче-

ствами (интеллектом, эмоциональной устойчивостью и зрелостью, волевой регуляцией поведения, работоспособностью и др.).

Федеральный закон Российской Федерации от 7 февраля 2011 № 3-ФЗ «О полиции», Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О

службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259 «Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации», приказ МВД России от 11 февраля 2010 года № 80 «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» ориентируют сотрудников на высокий уровень правосознания и нравственных убеждений, честность, принципиальность, соблюдение норм общественной морали, внутреннюю организованность, исполнительность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело, за свои решения, действия и поступки. Поскольку современный полицейский должен быть образцом поведения и на службе и в быту, особые требования предъявляются к поддержанию им установленного порядка взаимоотношений по работе, соблюдению служебной дисциплины, развитию способности преодолевать конфликт интересов, формированию устойчивости к влиянию негативных факторов профессиональной деятельности на исполнение обязанностей. Поэтому профилактику нарушений служебной дисциплины следует рассматривать как важнейшее направление деятельности руководителя любого подразделения и уровня.

Нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нарушении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав [1]. Усугубляет тяжесть проступка нахождение сотрудника ОВД в состоянии алкогольного опьянения.

Предупреждение нарушений служебной дисциплины может опираться как на личностные ресурсы самого сотрудника, так и на потенциал коллектива, управленческие возможности руководителя. Однако возможности самосовершенствования и саморазвития сотрудника во многих случаях ограничены. В современных условиях на первый

план выходит системная работа с личным составом, которая реализуется различными субъектами – руководителями (в первую очередь), сотрудниками подразделений морально-психологического обеспечения, психологами, общественными организациями и формированиями [2]. Можно утверждать, что эффективность деятельности ОВД, в целом, и работы по поддержанию служебной дисциплины в подразделениях, в частности, во многом зависит от правильного выбора и умелого использования различных форм и методов, с помощью которых осуществляется целенаправленное воздействие на сотрудников в целях формирования у них осознанной дисциплинированности и исполнительности.

Под *формами укрепления служебной дисциплины* следует понимать единство применяемых должностными лицами правовых норм, служебных и организационных, психолого-воспитательных процедур, а также иных видов деятельности, направленных на обеспечение законопослушности и дисциплинированности сотрудников. Поскольку личность многогранна, виды ее деятельности вариативны, то формы влияния на поведение и укрепления служебной дисциплины весьма разнообразны. По количеству лиц, на которых одновременно оказывается воздействие, различают – индивидуальные и групповые (массовые) формы укрепления служебной дисциплины; по характеру влияния – психологические, воспитательные, организа-

ционные; по совокупности используемых методов – простые и сложные (комплексные). Многообразие форм дисциплинирования обуславливают тезис о том, что к выбору конкретной формы работы следует подходить творчески и критически, умело использовать и сочетать все доступные формы, без отдания приоритета одной или нескольким, с учетом индивидуально-психологических особенностей сотрудников, конечной цели того или иного мероприятия, реальных возможностей субъекта воздействия, условий и специфики задач, выполняемых подразделением.

На современных этапах в качестве основных форм работы должностных лиц по укреплению служебной дисциплины в подразделениях выделяют:

1. занятия в системе морально-психологической подготовки всех категорий сотрудников органов внутренних дел;
2. индивидуально-воспитательная работа (наставничество, индивидуальные беседы, личный пример и др.);
3. подведение итогов состояния законности и служебной дисциплины с личным составом;
4. заседания и собрания общественных формирований (комиссии по служебной дисциплине и профессиональной этике, совета наставников и др.) подразделения по вопросам законности и служебной дисциплины;
5. работа с сотрудниками, нуждающимися в повышенном психолого-педагогическом внимании;

6. индивидуальные и групповые беседы по разъяснению необходимости соблюдения служебной дисциплины, этики поведения и др.;
7. обобщение и распространение передового опыта работы по укреплению законности и служебной дисциплины и др.

Относительно редкими, но не менее воздейственными выступают такие формы укрепления дисциплины как: доведение до личного состава приговоров судов, обзоров и дисциплинарной практики; взаимодействие подразделений морально-психологического обеспечения с подразделениями собственной безопасности; использования института личного поручительства; использование средств массовой информации, наглядных агитационных и профилактических материалов; встречи с представителями контрольно-надзорных органов. Особая роль отводится проведению социально-психологических исследований в служебных коллективах как элементу диагностики латентных проблем межличностных отношений, дисциплинирования, девиаций поведения.

Метод укрепления служебной дисциплины – это совокупность средств и приемов психолого-педагогического воздействия на сотрудников и служебные коллективы в целях формирования у соответствующих лиц комплекса общегражданских, морально-нравственных, духовных и иных профессионально важных качеств личности, определяющих следование норма-

тивным предписаниям, воспрепятствование совершению дисциплинарных проступков.

Уровень дисциплины в органе и подразделении внутренних дел зависит от того, как и насколько умело, ведут воспитательную работу с сотрудниками начальники всех степеней. Деятельность руководящего состава по повышению уровня дисциплинированности подчиненных сводится к решению ряда служебно-должностных и организационно-педагогических задач путем применения соответствующих методов.

Несмотря на то, что методов укрепления служебной дисциплины достаточно много, не все они применимы с одинаковой успешностью. Именно на оценку их эффективности применительно к сотрудникам Госавтоинспекции был направлен сравнительный психологический анализ методов работы по поддержанию служебной дисциплины. Исследование проводилось в 2014-2015 гг. среди слушателей ВИПК МВД России (68 чел.), сотрудников строевых подразделений Госавтоинспекции (42 чел.). Всего в анкетном опросе приняло участие 110 чел. (89 сотрудников ГАИ, 21 психолог ОВД).

Участникам предлагалось проанализировать по степени убывания значимости и влияния на респондентов различные методы укрепления служебной дисциплины, т.е. исследовалась воздейственность методов на поведение отвечающего на анкету сотрудника (табл. 1).

Таблица 1

**Степень влияния различных методов воздействия на укрепление
служебной дисциплины среди сотрудников Госавтоинспекции**

Метод укрепления служебной дисциплины	Степень влияния	Средний балл	Стандартное отклонение
Контроль	Высокая	8,59	3,12
Убеждение	Высокая	8,14	2,80
Принуждение (наказание)	Средняя	7,33	3,37
Поощрение	Средняя	5,20	3,17
Пример	Средняя	4,79	2,74
Упражнение	Средняя	4,26	2,68

Примечание: оценочная шкала степени влияния 10 балльная; приводятся методы, имеющие высокую или среднюю степень влияния на укрепление служебной дисциплины.

По мнению сотрудников, высокой степенью влияния на укрепление служебной дисциплины отличаются «контроль» (8,59 баллов из 10 возможных) и «убеждение» (8,14). Полагаем, данный результат отражает в целом самодостаточность и развитость личности сотрудников Госавтоинспекции: 1) личный состав осознает свои поступки и может контролировать поведение, но всегда хочет это делать; 2) обсуждение с личным составом актуальных проблем жизнедеятельности, не назидание, а именно объяснение и аргументация должного позволяют сотрудникам повысить потенциал самоконтроля; 3) у сотрудников сформированы индивидуальные психологические механизмы поддержания служебной дисциплины, т.е. существуют психологические основы дисциплинирования. Результат можно интер-

претировать и по-иному: применив данные методы в работе, будет оказано влияние на 81-86 % личного состава, что, несомненно, весьма значимо для любого руководителя. Проведем психологический анализ сущности этих методов.

Метод контроля заключается во внешней по отношению к сотруднику оценке, проверке или сравнении его фактического поведения требуемому нормативными правовыми актами и документами. Акцент делается не столько на сознательном исполнении индивидом нормативных предписаний, сколько на осознании сотрудником возможности установления (выявления) соответствующего нарушения представителем контролирующего органа (руководителем, сотрудником подразделения морально-психологического обеспечения, врачом и

др.). «Доверяй, но проверяй» – гласит народная мудрость. К сожалению, в настоящее время россияне не столь самодисциплинированы и ответственны, чтобы отказаться от внешнего контроля (порой человека контролируют всю жизнь – родители, родственники, педагоги, руководители, коллеги, общественность). Во многих случаях только контроль со стороны (руководителя, наставника, коллег, представителей подразделений морально-психологического обеспечения и общественности) может заставить сотрудника соблюдать служебную дисциплину. Конечно же, со временем действенность контроля несколько ослабевает, но у сотрудника формируется привычка и паттерны должного служебного поведения. Происходит замена внешнего контроля на внутренний контроль (самоконтроль), что является существенно более сильным психологическим регулятором поведения, а также средством профилактики нарушений служебной дисциплины.

Метод убеждения опирается на логическую аргументацию, сознание, здравый смысл и опыт сотрудника, обеспечивая добровольное принятие, соблюдение и исполнение нормативных предписаний. Этот метод представляет собой систему средств психологического воздействия на сознание сотрудников, с тем, чтобы принятые в обществе нравственные нормы поведения, требования присяги и служебного долга превращались в осознанные мотивы поведения, в произвольную регуляцию активности, в реальные действия.

Осуществляется путем всестороннего анализа и разъяснения необходимости соблюдения служебной дисциплины, акцентировании внимания на соответствующих последствиях, психолого-воспитательном воздействии при отсутствии психологического давления и императива. Так, порой недостаточно изложить требования к служебному поведению, а необходимо показать обоснованность, логичность и согласованность всех его действий, чтобы в сознании сотрудника не осталось никакого сомнения в их истинности, обязательности, полезности и возможности осуществления.

Убеждение – сложная работа для руководителей, предпочитающих доминировать, дистанцироваться от подчиненных, не объяснять, а настаивать, не учитывать личностные особенности оппонентов. При убеждении может возникнуть полемика и контраргументы, к восприятию которых «воспитатель» психологически не готов. Тезис «Будешь делать, как я скажу», исходящий от руководителя, вряд ли окажет необходимое дисциплинирующее воздействие.

«Принуждение (наказание)» (7,33), «поощрение» (5,20), «пример» (4,79) и «упражнение» (4,26) имеют среднюю степень влияния, т.е. действуют не всех сотрудников, не в любых ситуациях и средовых условиях.

Метод принуждения (наказания) является методом психолого-педагогического воздействия, которое должно профилактировать нежелательные дисциплинарные проступки сотрудников, предупредить

дать их возникновение, вызывать превентивные негативные эмоциональные реакции (например, страха, переживания, чувство вины перед собой и другими людьми). Хотя отношение к наказанию в современной психолого-педагогической науке неоднозначно, отрицать его влияние на поддержание служебной дисциплины нельзя [3]. Действенность метода зависит от личностной значимости для сотрудника того или иного вида наказания – одному человеку достаточно выражение морального порицания, осуждения руководителя или коллег, другому – наложение дополнительных обязанностей, третьему – лишение или ограничение определенных прав, четвертого будет сдерживать только увольнение из ОВД или уголовная ответственность.

Средствами дисциплинарной ответственности сотрудника выступают взыскания, определенные 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». Считается, что метод принуждения применяется тогда, когда все другие методы воздействия на сотрудника были исчерпаны и не дали положительных результатов.

Метод поощрения, являясь одним из ключевых мотивирующих факторов, представляет собой совокупность приемов и средств морального (например, объявление благодарности, награждение По-

четной грамотой, награждение ведомственными нагрудными знаками и наградами, присвоение почетных званий, занесение в Книгу почета и на Доску почета, представление к званию лучшего по профессии, досрочное присвоение или на ступень выше предусмотренного штатной должностью звания, направление благодарственных писем по месту службы) и материального (например, выдача премии, награждение ценным подарком) стимулирования сотрудников. Поощрение выражает положительную оценку и одобрение успехов сотрудника при исполнении им служебного долга, соблюдения дисциплины.

Поощрение предполагает обоснованность, целесообразность и своевременность. Руководитель должен сочетать различные виды поощрений. Их объявляют перед коллективом и реализуют в кратчайший срок. Метод поощрений может применяться, как к отдельному сотруднику, так и к служебному коллективу в целом. При этом особое значение имеют не только собственно меры поощрения, но и процедура их применения.

Метод примера – это эффективный метод воздействия на сотрудника, в основе которого лежит психологический механизм подражания. Видя образцы должного поведения, совместно с руководителем, наставником или коллегами многократно совершая требуемые действия, происходит приобретение сотрудником позитивного опыта профессиональной деятельности,

отработки навыков самодисциплинирования и самоконтроля [4]. Считается, что личный пример руководителя для подчиненных является одним из важных направлений укрепления законности и дисциплины в подразделении.

Метод упражнения предполагает такую организацию выполнения повседневных задач, должностных обязанностей и служебно-боевой подготовки, которая позволяет накапливать и закреплять опыт правильного поведения (т.н. «стереотип поведения», привычку), формировать высокие морально-психологические качества.

На формирование положительных привычек, обеспечивающих поддержание служебной дисциплины, оказывают большое влияние систематичность, четкий повседневный порядок дня, непротиворечивость приобретения служебного опыта, единообразие и требовательность к сотрудникам, детализация профессиональной подготовки, обучающие смотры. Необходимы постоянное совершенствование культурно-просветительской работы, внимание к социальным вопросам сотрудников и их досугу, снижение влияния иных (посторонних) факторов на жизнедеятельность сотрудников. Если этот порядок содержит элементы многократных повторений, он превращается в систему и задает определенный жизненный ритм служебным коллективам, в целом, и каждому сотруднику, в отдельности.

Низкоэффективными в работе с сотрудниками Госавтоинспекции

(состоявшимися личностями) можно считать такие методы как переучивание (2,08), переубеждение (1,85), соревнование (1,37), критика (1,20), самоисправление (1,18), самокритика (1,03). Перевоспитание и работа над собой не рассматриваются сотрудниками как «серьезное воздействие», порой встречая непонимание или открытый протест с их стороны.

Комплексное психолого-педагогическое воздействие на соблюдение служебной дисциплины должно осуществляться через определенность и операционализацию жизнедеятельности (например, поддержание в чистоте транспортного средства, обеспечение опрятного внешнего вида, изучение нормативных правовых актов и документов), создание условий, исключающих личностный конфликт в выборе моделей поведения, привитие общей культуры, формирование и профилактика деформации правосознания современного полицейского.

Следует учитывать, что методы дисциплинирования применяются, как правило, в комплексе, в дополнении и сочетании друг с другом, в зависимости от особенностей коллектива, межличностных отношений, сложившейся ситуации со служебной дисциплиной в подразделении.

Таким образом, проведя сравнительный психологический анализ мы доказали различную эффективность воздействия методов работы по поддержанию служебной дисциплины среди сотрудников ОВД. Полагаем, что, опираясь

на результаты нашего исследования, руководители подразделений определяют приемлемые для себя, но действенные методы и формы психолого-воспитательного про-

филактического влияния на подчиненных. Надеемся, что мотивация руководителя с опорой на научное знание позволит укрепить служебную дисциплину в подразделении.

Библиография:

1. Указ Президента Российской Федерации от 14.10.2012 г. № 1377 «О дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации».
2. Петров В.Е. Особенности психологического сопровождения деятельности сотрудников органов внутренних дел, склонных к нарушению служебной дисциплины // Актуальные проблемы кадрового обеспечения органов внутренних дел : сб. мат. межвуз. науч. – практ. конф. / ВИПК МВД России. Домодедово, 2009. С. 122-125
3. Сотосов А.А. Историко-педагогический анализ применения метода принуждения в воспитании военнослужащих внутренних войск МВД России: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.01: Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск МВД России. СПб., 2013. 24 с.
4. Губин В.А., Егоров Д.Л. Личный пример офицера как педагогическое условие и метод воспитания военнослужащих // Мир науки, культуры, образования. № 3 (46), 2014. С. 81-85.
5. Долгих И.П. «Административная ответственность сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: проблемы и перспективы» // Полицейская и следственная деятельность. – 2014. – 4. – С. 64 – 73. DOI: 10.7256/2409-7810.2014.4.11728. URL: http://www.e-notabene.ru/pm/article_11728.html
6. М.В. Костенников К вопросу о противодействии коррупции в полиции // Административное и муниципальное право. – 2013. – 1. – С. 49 – 50. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.01.9.
7. А.Н. Иконникова Педагогические условия саморазвития личности (в учебной деятельности студентов языкового вуза) // Психология и Психотехника. – 2010. – 7. – С. 82 – 85.
8. П.С. Гуревич Актуальная психология // Психология и Психотехника. – 2013. – 8. – С. 742 – 749. DOI: 10.7256/2070-8955.2013.8.9425.
9. Красненкова Е.В., Gladких А.Ю. Особенности сокрытия преступной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Полицейская и следственная деятельность. – 2014. – 4. – С. 49 – 63. DOI: 10.7256/2409-7810.2014.4.14098. URL: http://www.e-notabene.ru/pm/article_14098.html

References (transliterated):

1. Petrov V.E. Osobennosti psikhologicheskogo soprovozhdeniya deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del, sklonnykh k narusheniyu sluzhebnoi distsipliny // Aktual'nye problemy kadrovogo obespecheniya organov vnutrennikh del : sb. mat. mezhvuz. nauch. – prakt. konf. / VIPK MVD Rossii. Domodedovo, 2009. S. 122-125
2. Sotosov A.A. Istoriko-pedagogicheskii analiz primeneniya metoda prinuzhdeniya v vospitanii voennosluzhashchikh vnutrennikh voisk MVD Rossii: avtoreferat dis. ... kandidata pedagogicheskikh nauk: 13.00.01: Sankt-Peterburgskii voennii institut vnutrennikh voisk MVD Rossii. SPb., 2013. 24 s.
3. Gubin V.A., Egorov D.L. Lichnyi primer ofitsera kak pedagogicheskoe uslovie i metod vospitaniya voennosluzhashchikh // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. № 3 (46), 2014. S. 81-85.

4. Dolgikh I.P. "Administrativnaya otvetstvennost' sotrudnikov organov vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii: problemy i perspektivy" // Politseiskaya i sledstvennaya deyatel'nost'. – 2014. – 4. – С. 64 – 73. DOI: 10.7256/2409-7810.2014.4.11728. URL: http://www.e-notabene.ru/pm/article_11728.html
5. M.V. Kostennikov K voprosu o protivodeistvii korruptsii v politsii // Administrativnoe i munitsipal'noe pravo. – 2013. – 1. – С. 49 – 50. DOI: 10.7256/1999-2807.2013.01.9.
6. A.N. Ikonnikova Pedagogicheskie usloviya samorazvitiya lichnosti (v uchebnoi deyatel'nosti studentov yazykovogo vuza) // Psikhologiya i Psikhotehnika. – 2010. – 7. – С. 82 – 85.
7. P.S. Gurevich Aktual'naya psikhologiya // Psikhologiya i Psikhotehnika. – 2013. – 8. – С. 742 – 749. DOI: 10.7256/2070-8955.2013.8.9425.
8. Krasnenkova E.V., Gladkikh A.Yu. Osobennosti sokrytiya prestupnoi deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennikh del // Politseiskaya i sledstvennaya deyatel'nost'. – 2014. – 4. – С. 49 – 63. DOI: 10.7256/2409-7810.2014.4.14098. URL: http://www.e-notabene.ru/pm/article_14098.html