



*На правах рукописи*

**ЮДИН Константин Александрович**

**ПРАВОВОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ СЛУЖЕБНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ)**

Специальность: 12.00.01 – теория и история права и государства;  
история учений о праве и государстве

**АВТОРЕФЕРАТ**

**диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук**

Нижний Новгород – 2017

Работа выполнена в Нижегородской академии МВД России.

**Научный руководитель:** доктор юридических наук, профессор  
*Толстик Владимир Алексеевич*

**Официальные оппоненты:** *Радько Тимофей Николаевич,*  
доктор юридических наук, профессор,  
заслуженный юрист Российской Федерации,  
ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина» (МГЮА), профессор кафедры теории государства и права;  
*Поляков Сергей Борисович,*  
доктор юридических наук, доцент,  
ФГБОУ ВО «Пермский государственный национальный исследовательский университет»,  
профессор кафедры теории и истории государства и права

**Ведущая организация:** ФГКОУ ВО «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя»

Защита состоится 28 февраля 2018 года в 09.00 на заседании диссертационного совета Д 203.009.01, созданного на базе Нижегородской академии МВД России по адресу: 603950, г. Нижний Новгород, Бокс-268, Анкудиновское шоссе, д. 3. Зал диссертационного совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте Нижегородской академии МВД России: <https://на.мвд.рф>.

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат юридических наук, доцент



Е.А. Мамай

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность избранной темы.** Эффективность функционирования органов внутренних дел Российской Федерации<sup>1</sup>, равно как и всей системы государственного управления, предполагает необходимость четкого и ясного понимания глубинной детерминации социальных явлений и процессов<sup>2</sup>. Сказанное в полной мере можно отнести к стимулированию служебной деятельности ОВД РФ, юридическая сущность, виды и условия эффективности которого не в полной мере учитываются в процессе правотворчества и при принятии соответствующих управленческих решений.

Отсутствие должного уровня упорядоченности и, как следствие, эффективности стимулирования служебной деятельности ОВД РФ объясняется наличием множества доктринальных и практических проблем. Изучение теории и практики стимулирования служебной деятельности ОВД РФ показывает, что существует целый комплекс нерешенных проблем (например, некомплект, текучесть кадров, состояние служебной дисциплины и законности, кумуляция различных видов юридической ответственности, отсутствие мотивации к повышению уровня служебной подготовки и прочим формам активного служебного поведения, учет функциональной специфики служебной деятельности МВД России, его территориальных органов, организаций и их подразделений). Не способствует комплексному, а следовательно, и адекватному осмыслению проблемы повышения эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ доминирующее в юридической науке понимание правового стимула исключительно как средства положительной мотивации деятельности работников.

---

<sup>1</sup> Далее – ОВД РФ.

<sup>2</sup> Толстик В.А. Закономерности эффективного государственного управления // Государственно-правовые закономерности: теория, практика, техника: сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (г. Н. Новгород, 23–24 мая 2013 года): в 2 т. / под общ. ред. В.А. Толстика. Н. Новгород, 2013. Т. 1. С. 70.

Отсутствие комплексного (как положительного, так и отрицательного) видения стимулирования служебной деятельности ОВД РФ, весьма односторонний подход к осмыслению показателей служебной дисциплины и законности, достаточно сложная ситуация с правомерностью служебного поведения личного состава системы МВД России предопределяют актуальность и теоретико-прикладной характер проблемы повышения эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ.

При этом в юридической науке проблемы стимулирования служебной деятельности ОВД РФ в достаточной степени не рассматриваются. Такое невнимание представляется неоправданным и неадекватным той социально-политической ситуации, в которой МВД России осуществляет свою служебную деятельность. Следствием указанного стала часто наблюдаемая неспособность субъектов правового стимулирования (то есть лиц, устанавливающих и (или) применяющих правовые стимулы) учесть все необходимые объективные и субъективные обстоятельства служебной деятельности адресатов (сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих или работников системы ОВД РФ) при выборе вида правового стимула в конкретной управленческой ситуации. Указанный дисбаланс нашел свое отражение в законодательстве о служебной дисциплине в ОВД РФ, в котором понятие дисциплинарного проступка раскрыто весьма обстоятельно, а термин «заслуженное служебное поведение» вообще не упоминается. Кроме того, имеются разночтения и неопределенности в понимании оснований правового стимулирования личным составом МВД России. Последнее обстоятельство негативно отражается на эффективности всего правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ. Об этом свидетельствуют результаты проведенного диссертантом социологического исследования в форме анкетирования личного состава ОВД РФ, осуществляющего служебную деятельность на территории Астраханской, Владимирской, Кировской, Нижегородской, Самарской, Саратовской областей и Чувашской Республики. Характерно, что респонденты достаточно слабо представляют себе возможности правового

стимулирования правомерного служебного поведения. Так, 50% опрошенных склонны считать, что по месту их службы имеется развитая система стимулирования, а другие 50% – что таковая неэффективна. При этом оценка крайних показателей анкетной шкалы показала, что состояние правового стимулирования правомерного служебного поведения личного состава ОВД РФ считают вполне приемлемым лишь 19,4% респондентов, неудовлетворительным – 15,7%. Большинство же респондентов указали средние значения. Это свидетельствует о высокой степени неуверенности опрошенных в качестве функционирования стимулирования в ОВД РФ. В целом результаты анкетирования показали, что правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ обладает сегодня нереализованным потенциалом.

Таким образом, изучение возможностей правового стимулирования для повышения эффективности служебной деятельности ОВД РФ представляется актуальным и перспективным в части выявления позитивной и негативной природы правовых стимулов, их влияния на мотивацию сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы ОВД РФ в зависимости от функциональной специфики служебных обязанностей, выявления общих целевых ориентиров стимулирующей деятельности ОВД РФ, юридической специфики видов правовых стимулов и условий эффективности их применения.

Практическая значимость развития системы правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ заключается также и в том, что она может способствовать повышению эффективности функционирования системы МВД России.

Изложенное позволяет сделать вывод о целесообразности глубокого доктринального изучения правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ.

**Степень научной разработанности темы.** В отечественной и зарубежной правовой науке уделено значительное внимание изучению общих и специальных проблем правового стимулирования. Теоретиками права, посвя-

тившими свои работы изучению различных аспектов правового регулирования и функционирования права, стали С.С. Алексеев, В.К. Бабаев, В.М. Баранов, А.М. Васильев, В.М. Ведяхин, Н.В. Витрук, Н.А. Власенко, Н.Н. Вопленко, В.М. Горшенев, Н.А. Гредескул, А.И. Денисов, Р.Т. Жеругов, В.Н. Казаков, В.П. Казимирчук, Д.А. Керимов, В.Н. Кудрявцев, В.В. Лазарев, Е.А. Лукашева, Р.Х. Макуев, А.В. Малько, Г.В. Мальцев, Н.И. Матузов, С.В. Мирошник, П.Е. Недбайло, В.С. Нерсисянц, В.В. Оксамытный, А.С. Пиголкин, П.М. Рабинович, Т.Н. Радько, И.О. Самощенко, С.Н. Сабикенов, Ю.А. Тихомиров, В.А. Толстик, В.А. Туманов, А.Ф. Черданцев, Л.С. Явич и др.

Категории определенности и неопределенности, разумности и неразумности в праве изучаются в работах Е.В. Богдановой, Н.А. Власенко, Э.Л. Калашниковой, В.С. Нерсисянца, А.А. Пионтковского, Ю. Хабермаса, П.С. Яни и др.

В части теории управления следует отметить работы В.Г. Афанасьева, Д.И. Грядового, С.А. Капитонова, В.Я. Кикотя, С.С. Маиляна, Н.П. Хваткова и др.

Общей проблематике стимулирования человеческого поведения свои труды посвятили А.В. Акчурин, Т.А. Ацканов, В.М. Баранов, В.А. Винокуров, Г.Н. Германова, В.Г. Голубцова, В.М. Дуэль, Л.В. Заглинская, С.А. Иванов, В.В. Иглин, Н.В. Кандаурова, О.Ю. Кокурина, Р.З. Лившиц, А.С. Литовченко, Н.В. Макарейко, Н. Макиавелли, О.А. Матвеева, Н.Т. Мелешенко, С.В. Мирошник, М.М. Оредарчук, И.П. Паварич, Т.И. Саксаули, Ю.В. Тихонравов, Е.В. Трофимов, В.А. Чашников, Л.А. Юрченко и другие авторы.

В науке трудового права проблемам правового стимулирования уделяли внимание А.А. Абрамова, В.В. Адамчук, В.А. Винокуров, В.В. Глазырин, И.Э. Звечаровский, Б.И. Зеленко, С.А. Иванов, С.С. Каринский, В.И. Курилов, В.М. Лебедев, Р.З. Лившиц, В.И. Никитинский, А.А. Петров, И.А. Тищенко, К.Э. Торган, А.А. Фатуев, Г.В. Хныкин, Ф.Н. Щербак и др. В цивилистике правовые стимулы изучали И.А. Зенин, В.С. Константинова, О.А. Красавчиков, С.Т. Максименко, М.Г. Масевич, Б.В. Покровский, М.Г. Пронина, В.А. Рыбаков, Г.А. Свердлов, Б.М. Сейнаров, А.А. Серветник,

М.К. Сулейменов, В.А. Тархов, К.Э. Торган и др. В науках уголовного, уголовно-исполнительного права и криминологии данную проблематику затрагивали Х.Д. Аликперов, В.М. Галкин, Ю.В. Голик, А.И. Долгова, В.А. Елеонский, И.Э. Звечаровский, Б.Г. Прошкин, Р.А. Сабитов, А.Ф. Сизый, А.М. Яковлев и др. В административном праве указанные вопросы изучали Ю.Е. Аврутин, Д.Н. Бахрах, А.А. Гришковец, Н.М. Конин, А.П. Коренев, В.М. Манохин, В.И. Новоселов, А.И. Орлов и др. В экологическом, земельном и аграрном праве стимулирование исследовали О.В. Даниленко, Б.В. Ерофеев, В.В. Петров, Г.В. Чубуков и др.

Специально проблематике правового стимулирования посвящены отдельные диссертационные исследования А.О. Адяна, Е.В. Дьяченко, А.Н. Караева, О.М. Киселевой, О.В. Левина и некоторых других авторов. Однако комплексные научные работы по изучению правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ проводились до реформы МВД России начала второго десятилетия XXI века. С тех пор в полном объеме изменилось законодательство о службе в ОВД РФ, существенным образом поменялась система материального и нематериального (морального и организационного) стимулирования и социально-экономическая обстановка в России. Кроме того, в научной литературе остались неизученными проблемы соотношения моральных и организационных правовых стимулов, негативного стимулирования и дестимулирования служебной деятельности ОВД РФ, не выделен ряд самостоятельных принципов осуществления правового стимулирования, а также не уделено должного внимания ряду других теоретико-прикладных вопросов изучаемой темы.

Таким образом, при всей научной значимости ранее осуществленных исследований множество проблемных вопросов правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ остается дискуссионными и недостаточно разработанными. Изложенное позволяет заключить, что сегодня существует объективная потребность во всестороннем и целостном изучении проблематики стимулирования служебной деятельности ОВД РФ на монографическом уровне.

**Объектом** диссертационного исследования являются общественные отношения, складывающиеся в ходе осуществления служебной деятельности органами внутренних дел Российской Федерации.

**Предмет** исследования составляет стимулирование правомерного служебного поведения в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации.

**Целью диссертационного исследования** является концептуальное осмысление теории и практики правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ и разработка на этой основе системы рекомендаций общетеоретического и практического уровня по повышению его эффективности.

**Задачами** диссертационного исследования являются:

- уяснение природы правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ;
- классификация правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ по основаниям, наиболее значимым для достижения цели настоящего исследования;
- изучение специфики правомерного поведения как целевого ориентира правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ;
- выявление условий эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ;
- определение путей и разработка конкретных практических рекомендаций в части совершенствования правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ.

**Научная новизна исследования** заключается в предоставлении теоретически и эмпирически обоснованного авторского видения юридической природы стимулов и стимулирования служебной деятельности ОВД РФ, в выявлении наиболее значимых его классификационных оснований, в изучении функциональной специфики правомерного служебного поведения в качестве целевого ориентира стимулирования, а также в выявлении условий эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ.



**Теоретическая значимость исследования** заключается в том, что его результаты составляют целостное теоретико-правовое решение научной задачи повышения эффективности стимулирования правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ.

**Практическая значимость работы** состоит в том, что ее результатами стали конкретные рекомендации по совершенствованию системы правового стимулирования и практики его осуществления в служебной деятельности ОВД РФ, позволяющие учитывать ее функциональную специфику.

Результаты диссертационного исследования могут использоваться в образовательном процессе при изучении таких тем теории государства и права, как «Правомерное поведение и правонарушения», «Механизм правового регулирования», «Стимулы и ограничения в праве» и «Юридическая ответственность». Кроме того, представленный материал может быть использован при чтении соответствующих специальных курсов переподготовки и повышения квалификации сотрудников ОВД РФ.

**Методология и методы исследования.** Методологической основой диссертационного исследования являются всеобщие методы (метафизический и диалектический), общенаучные методы (анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, сравнение, абстрагирование, обобщение, классификация, контрадикторный трансформационный, модификационный, системный, функциональный, аксиологический), специальные методы конкретно-социологического исследования (наблюдение, анализ письменных источников, анкетирование), а также частнонаучный формально-юридический метод.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ – это юридическое воздействие, осуществляемое в особом процедурном порядке при помощи системы правовых стимулов и направленное на активизацию правомерного, добросовестного, профессионального и результативного служебного поведения сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы МВД России.

2. Совершенствование системы правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ предполагает учет его особенностей, выявленных посредством деления объема анализируемого понятия по следующим классификационным критериям: по правовым основаниям стимулирования служебной деятельности ОВД РФ (базовое и дополнительное), в зависимости от связи с правовыми санкциями (санкционное и несанкционное), по правовым последствиям для адресата стимулирования (позитивное и негативное), в зависимости от порядка наступления правовых последствий (автоматическое и неавтоматическое), по характеру удовлетворяемой потребности (материальное и нематериальное, подразделяемое, в свою очередь, на моральное и организационное).

3. Для повышения эффективности стимулирования служебной деятельности ОВД РФ при принятии управленческих решений о применении базового или дополнительного, санкционного позитивного стимулирования необходимо давать оценку объему и качеству правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ. Под объемом правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ предлагается понимать количество совершенных правомерных деяний некоторым ограниченным числом сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих или работников ОВД РФ за определенное время, а под качеством – функционально-содержательную характеристику их правомерного служебного поведения, даваемую с использованием критериев, отражающих специфику конкретной сферы служебной деятельности ОВД РФ. Объем и качество характеризуют состояние конкретных форм правомерного служебного поведения в зависимости от функциональной специфики деятельности адресата правового стимулирования.

4. Базовыми целями правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ должны выступать: комплектование ОВД РФ профессиональными кадрами; обеспечение добросовестного выполнения личным составом системы МВД России служебных обязанностей; повышение служебной ак-

тивности (сверхисполнение), выражающееся в заслугах (заслуженном служебном поведении); общее и специальное профессиональное совершенствование личного состава системы МВД России.

5. Условия эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ понимаются как детерминанты (обстоятельства, предпосылки) эффективного правового стимулирования правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ, наличие которых способствуют повышению качества и объема последнего. Условия эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ концептуализируются в следующих принципах: целесообразности, определенности, осязаемости, оперативности, индивидуализации, дифференциации, гибкости, справедливости, разумности сочетания материальных и нематериальных (моральных и организационных) стимулов, разумного сочетания позитивных и негативных стимулов, гласности. Принципы правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ являются ориентирами для субъектов правотворчества при создании определенных нормативных конструкций стимулов служебной деятельности ОВД РФ. Они также призваны ориентировать правореализационную практику, ход и результаты которой должны оцениваться с позиций указанных принципов при принятии организационных и других решений руководством органов внутренних дел, организаций МВД России и их подразделений.

6. Практика правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ должна определяться исходя из закона оптимального соотношения внутренних и внешних функций (30/70 соответственно). Различие между внутренними и внешними функциями ОВД РФ обуславливается непосредственной направленностью служебной деятельности на решение либо внутриорганизационных задач (внутренние функции), либо внешних задач, стоящих как перед системой МВД России в целом, так и перед отдельными ее учреждениями и территориальными органами (внешние функции).

7. Социальное значение введения правового автоматизма в практику стимулирования служебной деятельности ОВД РФ заключается, во-первых,

в обеспечении социальной целесообразности, состоящей в укреплении социально положительного (минимизации социально негативного) взаимодействия в сфере внутренних и внешних функций ОВД РФ, во-вторых, в экономической целесообразности, выражающейся в минимизации организационных затрат на делопроизводство. При этом критериями допустимости введения правового автоматизма являются: фактическая обратимость применяемой меры; определенность ситуации в части юридического факта и адресата; возможность создания нормативных конструкций с использованием автоматических стимулов, допускаемая нормативными правовыми актами (нормативными предписаниями) более высокой юридической силы и логикой функционирования механизма правового регулирования.

8. Для повышения эффективности функционирования системы правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ очевидные добровольные, активные, инициативные и правомерные служебные действия сотрудников ОВД РФ, совершенные в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 27 Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции», целесообразно поощрять как заслуженное служебное поведение. Порядок применения позитивных санкций (автоматический или неавтоматический) зависит от круга функциональных обязанностей поощряемого лица. Если заслуженное служебное поведение по выполнению внешних функций осуществило лицо, в чьи обязанности входит такая деятельность согласно должностному регламенту (должностной инструкции), то поощрение необходимо осуществлять неавтоматически. Если заслуга в осуществлении внешних функций ОВД РФ принадлежит субъекту, не обязанному их осуществлять в силу должностного регламента (должностной инструкции), то поощрение должно осуществляться автоматически.

9. Для повышения эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ целесообразно:

а) Федеральный закон от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений

в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дополнить статьей 47.1. «Заслуженное служебное поведение» следующего содержания: «Заслуженным служебным поведением признается добровольное, сознательно-волевое, добросовестное правомерное поведение сотрудника органов внутренних дел, выразившееся в достижении результата служебной деятельности органов внутренних дел, превосходящего по своим масштабам результаты обычного служебного поведения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Добровольность, сознательно-волевой характер и добросовестность служебного поведения сотрудника органов внутренних дел предполагаются»;

б) Федеральный закон от 19 июля 2011 года № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дополнить частью 14 статьи 11 следующего содержания: «Сотрудники, проходящие службу в местностях, где отсутствуют медицинские организации федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел или уполномоченного органа, подлежат обязательному медицинскому страхованию в соответствии с законодательством об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;

в) премию за добросовестное выполнение служебных обязанностей исключить из действующего законодательства, а соответствующие должностные оклады сотрудников ОВД РФ увеличить на сумму данной премии. В случае совершения дисциплинарного правонарушения сотрудникам ОВД РФ не должны осуществляться выплаты из премиального фонда, который надлежит сформировать в системе ОВД РФ. При этом пункт 6 части 2 Федерального закона от 4 ноября 2014 года № 342-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» целесообразно изложить в следующей редакции: «премии за заслуженное служебное поведение»;

г) часть 1 статьи 49 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и

внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» дополнить абзацем вторым следующего содержания: «Совершение сотрудником органов внутренних дел нарушения законодательства об административных правонарушениях, за которое он привлекается к административной ответственности на общих основаниях, не является нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком), за исключением случаев, указанных в пункте 16 части 2 настоящей статьи, пункте 9 части 3 статьи 82 настоящего Федерального закона, и других случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации»;

д) ограничить действие части 1.1 статьи 51 Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (в редакции от 3 июля 2016 года), статьи 29.1 Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации (в редакции Указа Президента Российской Федерации от 7 апреля 2017 года № 158), а также пункта 10.1 Порядка применения к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации мер поощрения, утвержденного приказом МВД России от 6 мая 2013 года № 241 (в редакции приказа МВД России от 14 ноября 2016 года № 722), только неавтоматической поощрительной практикой. При этом сами предписания указанных источников права целесообразно дополнить предложением следующего содержания: «Действие настоящей статьи (настоящего пункта) не распространяется на случаи автоматического поощрения сотрудников органов внутренних дел».

Пункт 10.1 Порядка применения к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации мер поощрения изложить в следующей редакции: «К сотруднику органов внутренних дел, имеющему дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме приказом Министра внутренних дел Российской Федерации или соответствующего руководителя (начальника), может быть применена мера поощрения в виде досрочного снятия ранее наложенного в письменной форме дисциплинарного взыскания.

В случае применения к сотруднику органов внутренних дел, имеющему дисциплинарное взыскание, наложенное на него в письменной форме приказом Министра внутренних дел Российской Федерации или соответствующего руководителя (начальника), мер автоматического поощрения в соответствии с законодательством, нормативными правовыми актами или локальными нормативными актами указанные меры применяются лицами, компетентными осуществлять досрочное снятие такого дисциплинарного взыскания, одновременно с досрочным снятием наложенного (наложенных) дисциплинарного взыскания (дисциплинарных взысканий)»;

е) дополнить Порядок организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденный приказом МВД России от 31 марта 2015 года № 385, пунктом 131.1 следующего содержания: «От участия в итоговых занятиях автоматически освобождаются сотрудники органов внутренних дел, успешно прошедшие проверку на профессиональную пригодность по правовой, служебной, физической и (или) огневой подготовке соответственно при инспектировании, контрольных и целевых проверках, проведенных в соответствующем учебном периоде»;

ж) дополнить Порядок применения к сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации мер поощрения пунктом 13 следующего содержания: «Решения и (или) действия по применению к сотрудникам мер поощрения осуществляются в течение 30 суток с момента возникновения оснований для их принятия и (или) осуществления, за исключением случаев, когда иные сроки установлены законодательством, подзаконными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами или указаны в резолюции, наложенной компетентным руководителем. Пропуск установленного срока не является основанием для отказа в принятии указанных решений и (или) осуществлении действий по применению к сотрудникам мер поощрения».

**Степень достоверности и апробация результатов диссертационного исследования.** Степень достоверности результатов диссертационного исследова-

дования обусловлена использованием теоретической, нормативной правовой и эмпирической базы, в частности проведенным на территории семи субъектов Российской Федерации социологическим исследованием в форме анкетирования сотрудников и работников ОВД РФ.

Основные положения и результаты исследования изложены автором в 6 публикациях, 4 из которых – в изданиях ВАК Минобрнауки России, рекомендованных для опубликования материалов диссертационных исследований. Автор принял участие и выступал с научными сообщениями на 3-х международных научно-практических конференциях. Диссертация обсуждалась на кафедре теории и истории государства и права Нижегородской академии МВД России.

**Структура диссертации** обусловлена целью и задачами исследования и включает в себя введение, две главы, состоящие из шести параграфов, заключение, список сокращений, список литературы и приложение.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, приводится степень ее разработанности, определяются объект, предмет, цель, задачи исследования, научная новизна, теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования, его методология, формулируются выносимые на защиту положения, приводятся сведения об апробации результатов работы и структуре диссертации.

**Первая глава «Методологические предпосылки исследования правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел»** включает три параграфа, содержащих основополагающий научный материал для разработки последующих практических рекомендаций по совершенствованию правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ.

*В первом параграфе «Природа правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»* изучается юридическая сущность стимулов и правового стимулирования служебной



деятельности ОВД РФ. В параграфе выявляется и преодолевается противоречивость в понимании объема и содержания понятий «правовой стимул» и «правовое стимулирование». Диссертант, признавая научные достижения А.В. Малько и сторонников его позиции, подвергает критике представляемый ими сугубо позитивный подход к пониманию правовых стимулов и стимулирования, основанный на видении стимула как побуждения к законопослушному поведению посредством создания режима благоприятствования для удовлетворения собственных интересов стимулируемого лица<sup>1</sup>. Указанная критика основывается на изучении этимологии слова «стимул», изначально означавшего заостренную палку (стрекало). Обращается внимание на то, что в своем этимологическом значении стимул – это не поощрение (не «пряник»), а принуждение («кнут»), в связи с чем диссертантом поддерживается позиция В.М. Баранова и других критиков указанного подхода<sup>2</sup>. Кроме того, выявляется существенный методологический изъян указанного одностороннего подхода, заключающийся в отсутствии научной категории, охватывающей объемы понятий, отражающих однопорядковые (но качественно различающиеся) явления. Последнее обстоятельство выступает серьезным препятствием для реализации принципа комплексности научного познания. Автором поддерживается позиция ученых, видящих в правовом стимуле как негативный, так и позитивный для интересов адресата внешний инструмент его мотивации к определенному правомерному поведению. В работе изучаемые явления именуются терминами «позитивный правовой стимул» и «негативный правовой стимул», а производные от них явления обозначаются как «позитивное правовое стимулирование» и «негативное правовое стимулирование».

В исследовании целостно изучается природа правового стимулирования, которое понимается в качестве осуществляемого в процедурно-процессуальной форме целенаправленного воздействия на личность адресата

---

<sup>1</sup> См.: Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004. С. 60.

<sup>2</sup> Депоощрение по российскому праву (доктрина, практика, техника): монография / В.М. Баранов, А.Г. Чернявский, И.В. Девяшин, Д.А. Пешехонов. М., 2017.

посредством негативного или позитивного правового стимула, побуждающего к определенному правовому поведению через мотивацию трудовой (в том числе служебной) деятельности. Отмечается, что правовое стимулирование осуществляется во всех трех формах реализации функций права: правовое регулирование, информационное и ориентационное правовое воздействие<sup>1</sup>. Информационное воздействие правовых стимулов заключается в доведении до сознания адресатов информации о стимулирующих правовых средствах. Указанная информация касается качества (негативного или позитивного) правового воздействия для статуса адресата, порядка (процедуры) реализации правового потенциала стимула, степени вероятности наступления правового результата и некоторых других аспектов. Ориентационное правовое воздействие стимулов заключается в формировании правовых установок и правовой ориентации личности. Правовое регулирование посредством стимулов заключается в собственно юридическом воздействии на общественные отношения посредством регулятивной (статической и динамической) и охранительной функций права.

Таким образом, общая характеристика правового стимулирования состоит из следующих значимых для настоящего исследования положений. Правовое стимулирование: во-первых, является разновидностью стимулирования, понимаемого как внешнее воздействие на личность человека; во-вторых, оно осуществляется посредством системы правовых стимулов; в-третьих, осуществляется в рамках функций права, в особом правовом, процедурном порядке; в-четвертых, направлено на активизацию правомерной деятельности человека. В заключение параграфа в качестве выводов отмечаются основные доктринальные предпосылки изучения правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ, а также дается авторское определение понятия «правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ», представленное в первом положении, выносимом на защиту.

---

<sup>1</sup> Радько Т.Н., Толстик В.А. Функции права. Н. Новгород, 1995. С. 50–96.

Во *втором параграфе «Виды правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»* на основе анализа имеющихся в науке классификаций правового стимулирования выявляются значимые для достижения цели исследования классификационные критерии правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ и дается его следующая видовая характеристика.

По основаниям стимулирования служебной деятельности ОВД РФ оно может быть базовым и дополнительным. Базовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ состоит в предоставлении сотруднику, федеральному государственному гражданскому служащему или работнику ОВД РФ определенных благ по факту замещения им соответствующей должности. Указанные стимулы призваны обеспечить добросовестное обычное служебное поведение адресатов в рамках исполнения служебных обязанностей и использования предоставленных для этого прав. Дополнительное стимулирование служебной деятельности сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих или работников ОВД РФ обусловлено особыми достижениями или нарушениями в работе. Наиболее существенными дополнительными стимулами являются: меры поощрения, дисциплинарные взыскания, а также лишение премии, выплачиваемой за добросовестное исполнение служебных обязанностей. При этом отмечается, что посредством дополнительного стимулирования решаются как минимум две задачи: 1) активизируется сверхисполнение обязанностей в рамках правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ; 2) осуществляется коррекция служебного правового поведения адресатов в случае его негативного отклонения от заданных нормативов.

В зависимости от связи с правовыми санкциями стимулирование служебной деятельности ОВД РФ может быть санкционным и несанкционным. Изученный научный материал показал наличие различных подходов к пониманию правовых санкций. В работе используется понимание правовых санкций в качестве гарантирующих реализацию юридических норм правовых последствий противоправного или заслуженного поведения лица, существующую

щих в механизме правового регулирования общественных отношений в форме качественно и количественно определенных мер юридического воздействия<sup>1</sup>. Санкционное правовое стимулирование правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ представляет собой деятельность субъектов правового стимулирования, влекущую возникновение позитивных или негативных для адресата правовых последствий в результате его заслуженного или противоправного поведения. Несанкционное правовое стимулирование правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ является правовой стимулирующей деятельностью личного состава ОВД РФ, осуществляемой посредством установления субъективных прав, юридических обязанностей в совокупности с соответствующими юридическими фактами, признания законных интересов и других правовых средств, закрепляемых в гипотезах и диспозициях правовых норм.

По правовым последствиям для адресата стимулирование служебной деятельности ОВД РФ может быть позитивным и негативным. Позитивное стимулирование служебной деятельности ОВД РФ заключается в предоставлении благ материального, морального, организационного характера, включая освобождение от исполнения юридических обязанностей и ограничений, в целях обеспечения желаемого поведения. В работе поддерживается позиция тех авторов, которые видят в поощрении особое правовое стимулирование за совершенную заслугу, то есть добровольный, желательный, сознательно-волевой, добросовестный, социально активный правомерный поступок, связанный со «сверхисполнением» субъектом своих обязанностей либо с достижением им общепризнанного полезного результата, превосходящего по своим масштабам результаты обычных действий, и выступающий основанием для применения поощрения<sup>2</sup>. Отмечается наличие в главе 7

---

<sup>1</sup> См.: *Васильев П.В.* Автоматические санкции в российском праве (теория, практика, техника): монография / под науч. ред. д-ра юрид. наук, проф. В.А. Толстика. М., 2016. С. 11–39.

<sup>2</sup> Подробнее о заслуге см.: *Типикина Е.В.* Заслуга как основание для правового поощрения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 2008. С. 8.

Федерального закона от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» качественного и детально разработанного определения нарушения служебной дисциплины (дисциплинарного проступка) как основания применения дисциплинарных взысканий с одновременным отсутствием понятия заслуженного служебного поведения. В связи с этим соискателем в качестве нормотворческого предложения формулируется определение заслуженного служебного поведения, представляемое в выносимом на защиту положении 9 «а». Негативное правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ состоит в зеркальной контрадикторности к позитивному и заключается в создании угрозы лишения благ в случае отклонения от заданного варианта правомерного служебного поведения. Отмечается, что в основе негативного стимулирования лежит страх, мотивация которым имеет существенный и часто недооцениваемый наукой потенциал.

В зависимости от порядка наступления правовых последствий правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ может быть автоматическим и неавтоматическим. Автоматическое правовое стимулирование служебной деятельности предполагает возникновение правовых последствий в виде позитивных или негативных правовых стимулов как непосредственное (то есть без принятия промежуточных, влияющих на правовой статус адресата, управленческих решений) следствие наличия или отсутствия определенного юридического факта. При этом автоматическое или неавтоматическое правовое стимулирование может быть санкционным и несанкционным.

По характеру удовлетворяемой потребности правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ может быть материальным и нематериальным (моральным и организационным). Материальное стимулирование направлено на обеспечение удовлетворения материальных потребностей, а нематериальное – соответственно нематериальных, заключающихся либо в моральном одобрении или порицании профессионально значимых личностных

качеств человека, либо в создании или лишении организационных условий для удовлетворения собственных нужд (например, возможности заниматься спортом, искусством, распоряжаться своим временем, повышать научный и (или) образовательный уровень, обращаться к компетентному руководству для решения личных проблем и др.). В связи с этим в рамках нематериального стимулирования предлагается выделение морального и организационного правового стимулирования.

*В третьем параграфе «Правомерное поведение как целевой ориентир правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»* подробно изучается феномен правомерного служебного поведения, а также раскрывается функциональная специфика служебной деятельности системы ОВД РФ в целом и отдельных территориальных органов, организаций МВД России и их подразделений. При этом отмечается, что служебная деятельность ОВД РФ может быть представлена как правомерным служебным поведением, так и неправомерным. Правовое стимулирование служебной деятельности ОВД РФ ориентировано на интенсификацию первого и сдерживание второго.

На основе изучения научной литературы дается авторское определение правомерного поведения в служебной деятельности ОВД РФ, под которым понимается наиболее распространенное подконтрольное государству, регламентированное правовыми нормами и им соответствующее позитивно социально значимое поведение, находящееся под реальным или потенциальным контролем сознания и воли сотрудника, федерального государственного гражданского служащего или работника системы МВД России и осуществляемое в рамках внутренних или внешних функций ОВД РФ. В параграфе обосновывается вывод о том, что для повышения эффективности стимулирования служебной деятельности ОВД РФ при принятии управленческих решений о применении базового или дополнительного санкционного позитивного стимулирования необходимо давать оценку объему и качеству правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ. Авторские определения объ-

ема и качества правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ представлены в третьем положении, выносимом на защиту.

Для определения функциональной характеристики служебной деятельности ОВД РФ соискатель обращается к научным достижениям в этой сфере и законодательству. В исследовании поддерживается позиция ученых о целесообразности классификации функций ОВД РФ, территориальных органов, организаций МВД России и их подразделений на внешние и внутренние, собственное авторское видение которых представлено в шестом положении, выносимом на защиту. Соотношение внутренних и внешних функций ОВД РФ представляется важным в свете целесообразности реализации закона оптимального соотношения интро- и инфрафункций (то есть внутренних и внешних соответственно), согласно которому «здоровое» управление характеризуется соотношением интро- и инфрафункций в пределах значений 30/70.

Собственная авторская позиция в части понимания внутренних и внешних функций системы ОВД РФ в целом, а также отдельных территориальных органов, организаций МВД России и их подразделений представлена в шестом положении, выносимом на защиту. С позиций реализации указанного выше закона оптимального соотношения интро- и инфрафункций отмечается, что внутренние и внешние функции отдельных органов, организаций МВД России и их подразделений могут (но не обязательно) совпадать с внешними и внутренними функциями системы ОВД РФ в целом. В связи с этим предлагается обозначить в качестве приоритетного направления стимулирование такого правомерного служебного поведения, в котором осуществляется совпадение внешних функций всей системы ОВД РФ и ее составляющих частей. Таковыми являются, например, обеспечение правопорядка и безопасности, производство предварительного следствия и дознания и т. п.

**Вторая глава «Проблемы повышения эффективности правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»** включает в себя три параграфа, содержит авторское видение проблематики правового стимулирования служебной деятельности

ОВД РФ, его эффективности и принципов осуществления, а также конкретные практические рекомендации нормотворческого и правореализационного характера.

*В первом параграфе «Понятие эффективности правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»* на основе доктринальных концепций и этимологии определяется понятие эффективности стимулирования служебной деятельности ОВД РФ как его способности достигать определенного целевыми ориентирами качества и объема правомерного служебного поведения сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы МВД России и изучается связанный с этим вопрос целеполагания. Изучение данного аспекта позволяет соискателю прийти к выводу о том, что целеполагание при стимулировании служебной деятельности ОВД РФ должно иметь своей целью конкретные показатели объема и качества правомерного служебного поведения и учитывать закономерности конкретного стимулируемого правомерного служебного поведения. Также диссертантом определяются базовые цели правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел, представленные в четвертом положении, выносимом на защиту. При этом в работе поддерживается научная позиция, согласно которой целеполагание включает в себя не только выявление, формулирование и постановку целей, но и их реализацию с помощью различных средств. При таком понимании создается понятийный ряд: постановка цели – средства ее достижения – реализация цели (конечный результат). Значимость последнего для совершенствования правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ усматривается в том, что исключение из объема понятия «целеполагание» процессов реализации целей на практике может привести к отклонению фактической стимулирующей правореализационной деятельности от декларируемых целей.

Также в параграфе приводится анализ проекта концепции кадровой политики Министерства внутренних дел Российской Федерации в органах



внутренних дел (на период до 2020 года)<sup>1</sup>. Соискателем предлагается определять кадровую политику МВД России как основанную на нормах права деятельность руководителей органов, организаций и подразделений МВД России по формированию кадрового состава, управлению сотрудниками, федеральными государственными гражданскими служащими, работниками органов внутренних дел Российской Федерации. Также диссертантом рекомендуется отказаться от терминологии классического кибернетического подхода к управлению в части использования терминов «субъекты кадровой политики» и «объекты кадровой политики» и определить его участников как руководящих субъектов кадровой политики и подчиненных субъектов кадровой политики. Кроме того, в исследовании обосновывается целесообразность дополнения изучаемой Концепции организационным стимулированием.

Во *втором параграфе «Условия эффективности правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»* изучается понятие «условие», которое применительно к целям работы понимается как детерминанта (обстоятельство, предпосылка) эффективного правового стимулирования правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ. Значение условий эффективности правового стимулирования служебной деятельности усматривается в том, что они способствуют повышению качества и объема правомерного служебного поведения в деятельности ОВД РФ.

Условия эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ концептуализируются в соответствующих принципах. В параграфе анализируются имеющиеся в науке подходы к систематизации принципов стимулирования труда, а также представляется авторское видение системы принципов стимулирования служебной деятельности ОВД РФ. *Принцип* целесообразности состоит в том, что любой стимул (позитивный

---

<sup>1</sup> URL: [https://17.мвд.пф/upload/site21/document\\_file/5KEgTtGwTD.doc](https://17.мвд.пф/upload/site21/document_file/5KEgTtGwTD.doc) (дата обращения: 11.03.2017).

или негативный) должен побуждать к поведению, направленному на достижение четко установленных общественно полезных целей. *Принцип* определенности предполагает четкие ответы на вопросы: кто, за какое поведение, чем, в каком размере и в каком порядке должен быть или может быть поощрен или наказан. *Принцип* осязаемости означает, что получение конкретного правового стимула должно быть значимо для адресата. *Принцип* оперативности предполагает, что между возникновением основания для стимулирования и применением стимула должен пройти небольшой период времени, обеспечивающий установление в сознании адресатов стимулирования четкой и однозначной связи стимула с результатом труда. *Принцип* индивидуализации требует учета индивидуальных особенностей адресатов стимулирования. *Принцип* дифференциации означает закрепление в нормативных правовых актах разнообразия стимулов для обеспечения принятия различных вариантов управленческих решений в системе МВД России, направленных на мотивацию личного состава. *Принцип* гибкости выражается в двух взаимосвязанных требованиях. Первое состоит в том, что в процессе правового стимулирования необходимо учитывать различные обстоятельства: региональные, географические, климатические, функциональные и другие. Второе предполагает необходимость пересмотра системы правового стимулирования по мере изменения организационно-технических, социально-экономических и других условий служебной деятельности. *Принцип* справедливости предписывает обеспечение соответствия между результатами поведения и правостимулирующим последствием, между мерой заслуги и размером поощрения, а также мерой нарушения и размером наказания. Формальное выражение это должно приобретать в возникновении одинаковых правовых последствий за равные качество и объем служебного поведения. При этом у каждого адресата правового стимулирования должна иметься возможность заслужить позитивный стимул, избежав применения негативного. *Принцип* разумности сочетания материальных и нематериальных (моральных и организационных) стимулов заключается в обеспечении достижения планируемого эффекта

(показателей служебной деятельности) при удовлетворении обеспечиваемых государством и правом материальных, моральных и организационных потребностей сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников системы МВД России. *Принцип* разумного сочетания позитивных и негативных стимулов понимается как стремление к обеспечению достижения планируемого эффекта (показателей служебной деятельности) при подкреплении позитивного стимулирования негативным. *Принцип* гласности означает доступность для адресатов информации как о действующей системе правового стимулирования, так и о практике применения правовых стимулов. Далее делается обобщенный вывод о роли указанных стимулов, представленный в пятом положении, выносимом на защиту.

*В третьем параграфе «Пути совершенствования правового стимулирования служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации»* утверждается, что решение проблемы повышения эффективности правового стимулирования служебной деятельности ОВД РФ должно носить комплексный, системный характер. Диссертант приходит к выводу о том, что рассчитывать на позитивный результат в данном вопросе можно только тогда, когда такое решение будет осуществляться на основе выявленных условий. В связи с этим предлагаются два основных относительно самостоятельных, но при этом тесно взаимосвязанных направления указанной деятельности. Во-первых, в совершенствовании нуждается сама система (состав) действующих правовых стимулов, закрепленных материальными правовыми нормами. В рамках данного направления определяется степень эффективности отдельных правовых стимулов и на основе этого при необходимости формулируются нормотворческие предложения, а также иницируются аргументированные предложения по дополнению существующей системы новыми стимулами. Во-вторых, в совершенствовании нуждаются различного рода процедурные аспекты рассматриваемой деятельности. В их числе диссертантом выделяются использование возможностей правового автоматизма, оптимизация соответствующих правовых сроков, нахождение оптимального

сочетания императивности и диспозитивности в процессе правового стимулирования служебной деятельности сотрудников ОВД РФ. В рамках данных направлений разработаны конкретные нормотворческие и правореализационные рекомендации в части:

- совершенствования системы медицинского обслуживания сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников ОВД РФ;

- жилищного обеспечения личного состава ОВД РФ (обосновывается неэффективность предоставления единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения и поддерживается позиция авторов, предлагающих ввести в ОВД РФ систему ипотечного кредитования);

- развития потенциала правового автоматизма;

- предлагается решение проблемы реализации принципа справедливости при стимулировании сотрудников ОВД РФ, имеющих дисциплинарные взыскания, наложенные на них в письменной форме;

- отдельных мер по решению проблемы дублирования некоторых видов внутрифункциональной служебной деятельности;

- восполнения нелогичности премирования сотрудников ОВД РФ за добросовестное выполнение служебных обязанностей;

- установления процедурных сроков применения поощрений.

В **заключении** диссертации подводятся общие итоги исследования, отмечается проблемный теоретико-прикладной характер изучаемой темы, делаются основные доктринальные выводы и определяются направления для последующего научного изучения. Во-первых, это проблема соотношения инструментария негативного правового стимулирования и правового дестимулирования, взаимный потенциал и эффективность, а также сами подходы к пониманию которых не изучены. Во-вторых, в более полном и всестороннем развитии нуждается теория и практика правового автоматизма. В данный момент остаются не выявленными основные подходы к понима-

нию правового автоматизма, а также его закономерности и потенциальные возможности. Остаются слабо изученными условия и пределы использования правового автоматизма в стимулирующей практике ОВД РФ и других сферах правовой жизни общества. В-третьих, в дальнейшем исследовании нуждаются аспекты, касающиеся непосредственной стоимости стимулирующего ресурса (стимула), а также процедурных затрат по осуществлению правового стимулирования в конкретных условиях служебной деятельности ОВД РФ.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

***Статьи в рецензируемых научных журналах и изданиях, входящих в перечень ВАК Минобрнауки России:***

1. Юдин, К. А. О санкционном правовом стимулировании служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации / К. А. Юдин // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2016. – № 3 (35). – С. 217–221.

2. Юдин, К. А. Закономерности правомерного служебного поведения в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации / К. А. Юдин // Юристъ-Правоведъ. – 2017. – № 1 (80). – С. 185–191.

3. Юдин, К. А. О правовом автоматизме в стимулирующей практике органов внутренних дел Российской Федерации // Труды Академии управления МВД России. – 2017. – № 3 (43). – С. 122 – 126.

4. Юдин, К. А. Государственное депоощрение в системе стимулирования правомерного поведения / К. А. Юдин, М. Ю. Воронин // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2017. – № 3 (39). – С. 326–328. – Рецензия на монографию «Депоощрение по российскому праву (доктрина, практика, техника)» В. М. Баранова, А. Г. Чернявского, И. В. Девяшина, Д. А. Пешехонова. – М., 2017. – 448 с.

***Иные публикации:***

1. Юдин, К. А. К вопросу о выборе процедур автоматического или неавтоматического санкционного правового стимулирования в системе органов внутренних дел Российской Федерации / К. А. Юдин // Эффективность юридических процедур: теория, практика, техника : сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (г. Н. Новгород, 20–21 мая 2015 года) / под общ. ред. В. А. Толстика. – Н. Новгород : Нижегородская академия МВД России, 2016. – С. 732–739.

2. Юдин, К. А. О закономерных связях (закономерностях) правового стимулирования правомерного служебного поведения в деятельности органов внутренних дел Российской Федерации / К. А. Юдин // Связи в праве: проблемы теории, практики, техники : сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (г. Н. Новгород, 19–20 мая 2016 года) / под общ. ред. В. А. Толстика. – Н. Новгород : Нижегородская академия МВД России, 2016. – С. 506–515.

Общий объем опубликованных работ – 2,99 п. л.

Тираж 100 экз. Заказ № 348.

Отпечатано в отделении оперативной полиграфии  
Нижегородской академии МВД России

603950, Нижний Новгород, Бокс-268, Анкудиновское шоссе, 3





