



УДК 343.85
МРНТИ 10.81.71

Т.М. Садинов

*Академия правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан,
г. Косшы, Республика Казахстан*

ОТДЕЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ РАННЕГО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПЫТОК

Аннотация. В данной статье автором рассмотрены проблемные вопросы предупреждения пыток.

Указывается, что несмотря на принимаемые государством меры ситуация кардинально не меняется, регистрация досудебных расследований по делам о пытках не снижается.

Анализ показал, что в основном все меры противодействия пыткам принимаются через призму совершенствования уголовного законодательства, что, без устранения причин и условий совершения данного вида преступления, не даст положительных результатов.

По результатам изучения личных дел сотрудников, осужденных за пытки, а также материалов служебных расследований установлено, что в ходе службы сотрудника поступали сигналы о возможном его агрессивном поведении.

В связи с этим, на основе изучения зарубежного опыта, анализа национального законодательства и правоприменительной практики, предложены отдельные решения по формированию соответствующей системы раннего выявления лиц с высоким риском применения пыток и других недозволенных методов работы.

Ключевые слова: пытки; противодействие пыткам; агрессия; деформация личности; система отбора кадров; психологическое сопровождение сотрудников; должность с высоким риском применения пыток; «ложная» корпоративная культура; система раннего выявления лиц с высоким риском применения пыток.

Т.М. Садинов

*Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясы,
Қосшы қ., Қазақстан Республикасы*

АЗАПТАУДЫ ЕРТЕ ЕСКЕРТУ ЖҮЙЕСІН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ЖЕКЕ ТӘСІЛДЕРІ

Аннотация. Бұл мақалада автор азаптаудың алдын алудың проблемалық мәселелерін қарастырды.

Мемлекет қабылдаған шараларға қарамастан жағдай түбегейлі өзгермейтіні, азаптау туралы істер бойынша сотқа дейінгі тергеп-тексерулерді тіркеу төмендемейтіні көрсетіледі.

Талдау көрсеткендей, негізінен азаптауға қарсы барлық шаралар қылмыстық заңнаманы жетілдіру призмасы арқылы қабылданады, бұл қылмыстың осы түрін жасаудың себептері мен шарттарын жоймай, оң нәтиже бермейді.

Азаптағаны үшін сотталған қызметкерлердің жеке істерін, сондай-ақ қызметтік тергеу материалдарын зерделеу нәтижелері бойынша қызметкердің қызметі барысында оның ықтимал агрессивті мінез-құлқы туралы сигналдар түскені анықталды.

Осыған байланысты, шетелдік тәжірибені зерделеу, ұлттық заңнама мен құқық қолдану практикасын талдау негізінде азаптаулар мен жұмыстың басқа да рұқсат етілмеген әдістерін қолдану қаупі жоғары адамдарды ерте анықтаудың тиісті жүйесін қалыптастыру бойынша жекелеген шешімдер ұсынылды.

Түйінді сөздер: азаптау; азаптауға қарсы тұру; агрессия; тұлғаның деформациясы; кадрларды іріктеу жүйесі; қызметкерлерді психологиялық сүйемелдеу; азаптауды қолдану қаупі жоғары лауазым; «жалған» корпоративтік мәдениет; азаптауды қолдану қаупі жоғары адамдарды ерте анықтау жүйесі.



T.M. Sadinov

The Academy of Law Enforcement Agencies under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan, Kosshy c., the Republic of Kazakhstan

SOME APPROACHES TO THE FORMATION OF THE EARLY WARNING OF TORTURE SYSTEM

Abstract. In the article the author examines the problematic issues of the prevention of torture.

It is indicated that despite the measures taken by the government, the situation does not change significantly, the registration of pre-trial investigations in cases of torture does not decrease.

The analysis showed that basically all measures to counteract torture are taken through the prism of improving criminal legislation, which, without eliminating the causes and conditions for committing this type of crime, will not give positive results.

Based on the results of studying the personal files of employees convicted of torture, as well as the materials of official investigations, it was found that during the employee's service, signals were received about his possible aggressive behavior.

In this regard, based on the study of foreign experience, analysis of national legislation and law enforcement practice, some solutions are proposed for the formation of an appropriate system of early detection of persons with a high risk of torture and other illegal methods of work.

Keywords: torture; counteraction to torture; aggression; personality deformation; personnel selection system; psychological support of employees; a position with a high risk of torture; a «false» corporate culture; a system for early detection of persons with a high risk of torture.

DOI: 10.52425/25187252_2023_30_83

Введение. Согласно Конституции Республика Казахстан утверждает себя демократическим, светским, правовым и социальным государством, высшими ценностями которого являются человек, его жизнь, права и свободы (ст. 1).

В качестве одной из главных гарантий в Основном законе страны закреплено, что достоинство человека неприкосновенно: никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию (ст. 17)¹.

Исходя из данного тезиса, Казахстан последовательно и системно принимает соответствующие меры для защиты граждан от подобных посягательств.

Вместе с тем, несмотря на проводимую комплексную работу, необходимо признать, что принимаемые меры не дают результата. Регистрация досудебных расследований по делам о пытках не снижается (2019

год – 86 преступлений, 2020 – 63, 2021 – 102, 2022 – 101, 11 мес. 2023 – 148), и это только «видимая часть айсберга», так как у преступлений данной категории высокий уровень латентности.

Более того, трагические события января 2022 года вскрыли системные проблемы и показали реальную картину в этой сфере. Масштабы применения пыток были настолько велики, что это не осталось без внимания Главы государства.

В своем послании народу Казахстана «Новый Казахстан: путь обновления и модернизации» от 16 марта 2022 года Президент страны отдельно остановился на данном вопросе и отметил: «Мы признали факты, когда сотрудники правоохранительных органов применяли к задержанным запрещенные методы дознания и даже пытки. Такие варварские проявления средневековья противоречат принципам любого прогрессивного

¹ Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K950001000> (дата обращения: 25.08.2023).



общества. Они неприемлемы и для нас»². Далее Глава государства указал на необходимость внедрения системного подхода в предупреждении пыток.

Изучение данного вопроса показало, что в основном все меры противодействия пыткам принимаются через призму совершенствования уголовного законодательства и повышения качества расследования.

То есть фактически это реагирование на последствия (постфактум), когда уже совершен акт насилия.

Однако эксперты едины во мнении, и мы с ними согласны, что только уголовно-правовыми мерами ситуацию изменить невозможно.

Как правильно отметил Н.Н. Турецкий необходимо «...комплексное решение проблем применения пыток... совершенствование не только законодательной базы, но и материально-технического обеспечения, а также кадрового потенциала правоохранительных органов» [1, 109 стр.].

Соответственно глубинные причины пыток, по нашему мнению, кроются в кадровых и организационных вопросах.

Это подтолкнуло нас подойти к изучению проблем противодействия пыткам, с другой стороны.

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составляют общенаучные и частно-научные методы познания социально-правовых явлений (сравнительно-правовой, конкретно-социологический, логико-системный, формально-логический, статистический, сравнение и другие), с помощью которых изучен зарубежный опыт, научная литература, национальное законодательство, уголовные дела о пытках, личные дела сотрудников осужденных за пытки, проведено анкетирование, как действующих, так и осужденных сотрудников правоохранительных органов.

Результаты исследования прошли

апробацию на круглом столе (г. Астана, 31.03.2023 г.) и международной конференции «Предотвращение пыток и жестокого обращения: международные и европейские стандарты и передовой опыт» (г. Алматы, 20.04.2023 г.).

Результаты, обсуждение. В ходе исследования выявлен ряд существенных проблем в системе отбора кадров и психологического сопровождения сотрудников в служебной деятельности, порядке проведения служебных расследований, существенно снижающих эффективность предупреждения негативных проявлений со стороны личного состава.

Все эти вопросы подробно освещены в научных статьях членов авторского коллектива [2], [3], [4].

Мы, в свою очередь, остановимся на отдельных вопросах, направленных на формирование комплексной системы раннего предупреждения пыток.

Специфика деятельности в правоохранительных органах содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника.

Огромное влияние на негативную деформацию личности оказывают неблагоприятные условия прохождения службы (ненормированный график работы, высокая стрессовая нагрузка, недостаточные социальные гарантии, неудовлетворительный морально-психологический климат, «ложная» корпоративная культура, слабое материально-техническое обеспечение и др.), которые зачастую приводят к профессиональному выгоранию, психоэмоциональным расстройствам и, как следствие, к проявлению агрессии³.

Это подтверждается и результатами исследования, проведенного Г.С. Човдыровой, где она отмечает, что несоблюдение физиологической потребности человека в отдыхе чревато различными острыми нервно-психическими нарушениями, в том числе внезап-

² Новый Казахстан: путь обновления и модернизации: послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана от 16 марта 2022 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K22002022_1 (дата обращения: 25.08.2023).

³ Результаты анкетирования действующих сотрудников органов внутренних дел в рамках межведомственного научного исследования на тему: «Противодействие пыткам: организационные и кадровые аспекты предупреждения преступлений данной категории» (г. Косшы, 2023 г.).



ными приступами раздражения и насилия в отношении окружающих [5, 39 стр.].

Такое состояние особенно опасно для сотрудников, которые по долгу службы ежедневно контактируют с гражданами.

А.Н. Варыгин в своем исследовании выделяет несколько видов преступлений, совершаемых сотрудниками правоохранительных органов, один из которых – это преступления, связанные с выполнением своих служебных обязанностей, так называемые «профессиональные» преступления, где самым распространенным является превышение должностных полномочий.

Превышение должностных полномочий сотрудниками органов внутренних дел, в свою очередь, проявляется прежде всего в виде применения насилия к гражданам [6, 23 стр.].

Здесь, полагаем необходим комплексный и системный подход к противодействию возможной агрессии и насильственным действиям, основанном на адресном воздействии на потенциального нарушителя.

Учитывая многочисленный состав сотрудников правоохранительных органов, а также с целью создания условий для целенаправленной работы с такими лицами, предлагается отнести отдельные должности к должностям, условно отнесенным к категории высокого риска применения пыток.

По результатам исследования и изучения уголовных дел о пытках к указанной категории можно отнести должности оперуполномоченных, следователей, участковых инспекторов полиции, сотрудников дежурных частей изоляторов временного содержания, а также оперативных, режимных, воспитательных подразделений уголовно-исполнительной системы (далее – УИС).

Для обеспечения единого подхода и закрепления общих критериев рассматриваемых должностей выработано авторское определение *должности с высоким риском применения пыток*, под которым понимается структурная единица

правоохранительного органа, наделенная полномочиями по непосредственному контакту с гражданами в связи с раскрытием и расследованием уголовных преступлений, применением мер административно-правового воздействия, обеспечением условий содержания под стражей задержанных и заключенных лиц, а также пропускного режима и охраной административного здания.

Предполагается, что в дальнейшем будут выработаны дополнительные критерии включения должностей в данную категорию и разработан правовой режим нахождения на этих должностях через призму повышенного контроля и сопровождения.

Изучение материалов личных дел (заключения ВВК, аттестаций, служебные и психологические характеристики и др.) показало, что в отношении большинства сотрудников, осужденных за пытки, в ходе службы так или иначе были сигналы о склонности их к девиантному поведению и возможной агрессии⁴.

Выявлены также негативные сигналы в материалах служебных расследований касательно систематического совершения отдельными сотрудниками проступков касательно нарушений конституционных прав граждан.

При этом необходимо отметить, что после служебных расследований они зачастую были переведены на другие должности, либо зачислены в распоряжение и затем назначены на должности, либо уволены по собственному желанию. При этом, несмотря на принятые меры, отдельные сотрудники продолжали выполнять задачи по раскрытию преступлений/поддержанию порядка в учреждениях УИС, где ряд из них и совершили пытки⁵.

К примеру, в 2008 году дежурный помощник дежурной службы исправительного учреждения сотрудник Г., находясь на временном посту в областной больнице для охраны осужденного, вместе с дежурным нарядом распивал спиртные напитки.

⁴ Материалы изучения архивных личных дел сотрудников МВД и КУИС, осужденных за пытки (г. Астана, 2023 г.).

⁵ Там же.



В заключении служебного расследования по данному факту указано, что Г. и ранее допускал подобные нарушения дисциплины, за что неоднократно рассматривался на комиссиях учреждения. В ходе заседания кадровой комиссии по последнему факту один из участников предложил ограничиться обсуждением. Это предложение было поддержано.

После данного события, в отношении Г. и дальше неоднократно проводились служебные расследования по фактам неправомерного применения спецсредств, умышленного укрытия от регистрации телесных повреждений осужденным, совершения суицида следственно-арестованным и другие факты. В итоге сотруднику Г. дали возможность уволиться по собственному желанию (в 2013 г.).

В 2014 г. Г. вновь принят на службу. Здесь необходимо отметить, что ходатайство о приеме на службу Г. на имя Министра внутренних дел было за подписью руководства КУИС МВД.

После восстановления, находясь на должности начальника отдела по воспитательной работе исправительного учреждения, сотрудник Г. совершил пытки (2016 г.)⁶.

Также анализом установлены факты системного обращения граждан в отношении одних и тех же территориальных подразделений, и должностных лиц, что явно указывает на игнорирование сигналов и непринятие соответствующих превентивных мер со стороны вышестоящих инстанций.

В связи с этим, можно сделать вывод, что отсутствие адекватного реагирования по поступающим заявлениям и сигналам вкпе с другими факторами, связанными с безнаказанностью, попустительством со стороны руководства, порождают вседозволенность, беззаконие и, соответственно, незаконные методы работы и пытки.

При этом контент-анализ законодательства, регламентирующего деятельность правоохранительных органов, показал отсутствие каких-либо алгоритмов реагирования на подобную информацию и принятия превентивных управленческих решений как со стороны руководства, так и со стороны кадровых, психологических служб, а также подразделений собственной (внутренней) безопасности.

В связи с этим полагаем возможным на основе этих и других индикаторов (маркеров), выстроить соответствующую систему ранней профилактики применения недозволенных методов работы в деятельности правоохранительных органов.

На основе изученных материалов предлагается следующая авторская дефиниция данной системы: «Система раннего выявления лиц (сотрудников и кандидатов) с высоким риском применения пыток» – комплекс взаимоувязанных мероприятий кадрового и организационного характера направленных на выявление негативных качеств личности, в том числе факторов в его деятельности, создающих угрозу возможного применения пыток с приятием превентивных управленческих решений.

В целом, озвученная информация должна быть принята во внимание, как руководством, так и уполномоченными подразделениями правоохранительных органов и использована в работе по профилактике пыток и другого жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения и наказания.

Как было отмечено выше, одной из причин негативной деформации личности является «ложная» корпоративная культура⁷.

В настоящее время данное явление массово распространено среди сотрудников силовых структур, что противоречит Концепции кадровой политики правоохранительных органов, где ставилась совершенно иная цель – воспитание

⁶ Материалы изучения архивных личных дел сотрудников МВД и КУИС, осужденных за пытки (г. Астана, 2023 г.).

⁷ Результаты анкетирования действующих сотрудников органов внутренних дел в рамках межведомственного научного исследования на тему: «Противодействие пыткам: организационные и кадровые аспекты предупреждения преступлений данной категории» (г. Косшы, 2023 г.).



высокого корпоративного духа сотрудников⁸.

Здесь следует согласиться с выводами Аниты Хазенберг (ответственная за программу Совета Европы «Полиция и права человека 1997-2000»), которая объясняет причины грубости и излишнего насилия полицейских исходя из трех основных подходов: личностного, контекстного и подхода, *связанного с влиянием окружающей среды* [7].

Необходимо признать, что сегодня грубое применение силы зачастую оправдывается и фактически является отражением отношения сотрудников к этому вопросу. Соответственно такие факты с их стороны и со стороны коллег скрываются, в том числе и с «молчаливого согласия» руководителей. Молодые сотрудники, приходя на службу, следуют тем правилам поведения, которые культивируются в коллективе. Так формируется преэмергенность.

Это подтверждается и материалами уголовных дел о пытках. Имеется немало фактов, когда после совершения преступления все в коллективе, начиная от рядового сотрудника, заканчивая руководителем подразделения, пытаются скрыть фактические обстоятельства дела.

К примеру, в учреждении УИС Восточно-Казахстанской области осужденный из-за словесного конфликта с представителем администрации был подвергнут длительным пыткам со стороны сотрудников, от которых в дальнейшем скончался.

При расследовании данного факта руководством учреждения и рядовыми сотрудниками предпринимались различные попытки противодействия объективному расследованию. Начиная от фельдшера медицинской части, заканчивая начальником учреждения, все в своих показаниях скрывали фактические обстоятельства дела

и давали заведомо ложные сведения. Более того, местные судмедэксперты даже вынесли ложное заключение о смерти осужденного в результате суицида через повешение.

Однако в ходе следствия был установлен насильственный характер смерти данного лица. Сегодня все лица осуждены⁹.

Как показывают результаты изучения эмпирического материала, данные примеры не единичны, факты пыток и их сокрытие имеют место в деятельности правоохранительных органов, что свидетельствует о существенном искажении представления о корпоративной культуре в сознании отдельных сотрудников и их руководителей. А это, в свою очередь, приводит к нарушениям прав граждан с тяжкими последствиями, и, в целом, наносит существенный урон имиджу всей правоохранительной системы.

В этой связи руководителю необходимо принимать системные меры по исправлению ситуации во вверенном подразделении, в том числе на основе своего личного примера и принципиальной позиции по этому вопросу. Здесь одним из действенных инструментов может выступить внедрение культуры активной взаимопомощи и контроля со стороны сослуживцев и коллектива в целом.

В связи с этим на основе положительного зарубежного опыта, предлагается разработать соответствующий механизм сдерживания агрессии и недопущения фактов ненужного насилия со стороны коллег с элементами стимулирования и защиты, к примеру, под названием «Система профилактического вмешательства»¹⁰ [8].

В целом все предложенные меры являются звеньями одной цепи реализация которых, полагаем, позволит выстроить эффективную систему раннего выявления сотрудников, склонных к применению пыток и других

⁸ О мерах по дальнейшему развитию правоохранительной системы Республики Казахстан: указ Президента Республики Казахстан от 31 дек. 2013 г. №720 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1300000720> (дата обращения: 14.09.2023).

⁹ Материалы изучения архивных личных дел сотрудников МВД и КУИС, осужденных за пытки (г. Астана, 2023 г.).

¹⁰ Полицией США разработана и успешно применяется программа «Активное наблюдение» (Project ABLE), предусматривающая варианты действий сотрудников при совершении коллегой акта насилия. Для этих целей среди моделей обучения ABLE есть «три D» – отвлечь, делегировать, направить, представляющие собой разные способы вмешательства и отвлечения сотрудника от противоправных действий. Как отмечают авторы программы «ABLE обучает офицеров не только эффективно вмешиваться, но также быть положительно восприимчивыми при вмешательстве в отношении их». При этом программа не несет в себе никаких изменений в тактике работы и не вводит новых требований. Офицер не обязан сообщать об успешном вмешательстве, если не произошло ничего противоправного.



недозволенных методов работы.

Заключение. Исследование теоретических и практических аспектов предупреждения пыток через призму организационных и кадровых решений дают возможность сформулировать некоторые выводы и рекомендации.

Первое. Специфика деятельности в правоохранительных органах содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника.

Такое состояние особенно опасно для сотрудников, которые по долгу службы ежедневно контактируют с гражданами.

По результатам исследования к указанной категории можно отнести оперуполномоченных, следователей, участковых инспекторов полиции, сотрудников дежурных частей изоляторов временного содержания, а также оперативных, режимных, воспитательных подразделений УИС.

Второе. Изучение личных дел сотрудников, осужденных за пытки показало, что в отношении большинства из них в ходе службы, так или иначе, были сигналы о склонности их к девиантному поведению и возможной агрессии.

При этом в деятельности правоохранительных органов отсутствуют какие-либо алгоритмы реагирования на подобную информацию с принятием мер превентивного характера.

Кроме того, действующая система проведения служебных расследований направлена исключительно на установление и доказывание факта совершения проступка со стороны сотрудника. Главная цель – наказать сотрудника без устранения причин и условий совершения незаконного действия.

Отсутствуют механизмы отслеживания системности совершения сотрудниками проступков, в том числе касательно нарушений конституционных прав граждан.

Третье. Установлено влияние неблагоприятных условий профессиональной деятельности (ненормированный рабочий день, высокая служебная и стрессовая нагрузки, недостаточные социальные гарантии, слабое материально-техническое обеспечение и др.), состояния здоровья, давления со стороны руководства, «ложной» корпоративной культуры на профессиональное «выгорание», психоэмоциональное расстройство и, как следствие, проявление агрессии и насилия.

В этой связи предлагается:

1. С целью создания условий для целенаправленной работы с лицами, которые согласно функциональным обязанностям потенциально могут совершать пытки, выработать определение и закрепить в законодательстве либо на ведомственном уровне понятие «должность с высоким риском применения пыток».

2. На основе озвученных и других индикаторов (маркеров), выстроить систему выявления лиц (сотрудников и кандидатов) с высоким риском применения пыток и других недозволённых методов работы с выработкой алгоритмов принятия превентивных мер.

Для этого необходимо выработать и законодательно закрепить понятие: «Система раннего выявления лиц (сотрудников и кандидатов) с высоким риском применения пыток».

3. В целях формирования положительной корпоративной культуры в правоохранительных органах, основанной на ценностях взаимопомощи и доверия, на основе опыта полиции США (программа Project ABLE или «Активное наблюдение») проработать вопрос о разработке механизма сдерживания агрессии и недопущения фактов противоправного насилия со стороны коллег с элементами их стимулирования и защиты – «Система профилактического вмешательства».

Список использованной литературы:

1. Турецкий, Н.Н. Применение комплексных мер в борьбе с пытками в Республике Казахстан / Н.Н. Турецкий // Право и государство. – 2022. – №3(96). – С. 109-123.



2. Ажибаев, М.Г. Психологическая работа как инструмент предупреждения пыток / М.Г. Ажибаев // «Хабаршы – Вестник» Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова. – 2023. – №2(80). – С. 186-191.

3. Сердалинов, К.М. Отдельные аспекты криминологического портрета сотрудника, совершившего пытки / К.М. Сердалинов // «Хабаршы – Вестник» Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова. – 2023. – №2(80). – С. 130-135.

4. Сеитов, Б.Т. О некоторых аспектах превенции пыток / Б.Т. Сеитов // Құқық қорғау органдары академиясының жаршысы. – 2023. – №2(28). – С. 109-116.

5. Човдырова, Г.С. Психологические проявления агрессивности и склонности личности к насильственным действиям / Г.С. Човдырова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – №1(68). – С. 37-40.

6. Варыгин, А.Н. О преступности сотрудников органов внутренних дел и ее тенденциях / А.Н. Варыгин // Вестник Казанского юридического института МВД РФ. – 2013. – №11. – С. 22-27.

7. Human Rights and Law Enforcement: A Manual on Human Rights Training for the Police [Electronic resource] – United Nations, New York and Geneva, 1997. – 211 p. – Access mode: <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/1997/01/Human-Rights-and-Law-Enforcement-A-Manual-on-Human-Rights-Training-for-the-Police.pdf?x49094> (Access data: 23.03.2023).

8. Abrams, Z. What works to reduce police brutality: Monitor on Psychology [Electronic resource] / Z. Abrams. – 2020. – №51(7). – Access mode: <https://www.apa.org/monitor/2020/10/cover-police-brutality> (Access data: 13.10.2023).

References:

1. Tureckij, N.N. Primenenie kompleksnyh mer v bor'be s pytkami v Respublike Kazahstan / N.N. Tureckij // Pravo i gosudarstvo. – 2022. – №3(96). – С. 109-123.

2. Azhibaeв, M.G. Psihologicheskaja rabota kak instrument preduprezhdenija pytok / M.G. Azhibaeв // «Habарshy – Vestnik» Karagandinskoj akademii MVD RK im. B. Bejsenova. – 2023. – №2(80). – S. 186-191.

3. Serdalinov, K.M. Otdel'nye aspekty kriminologicheskogo portreta sotrudnika, sovershivshego pytki / K.M. Serdalinov // «Habарshy – Vestnik» Karagandinskoj akademii MVD RK im. B. Bejsenova. – 2023. – №2(80). – S. 130-135.

4. Seitov, B.T. O nekotoryh aspektah prevencii pytok / B.T. Seitov // Құқық қорғау органдары академиясының жаршысы. – 2023. – №2(28). – S. 109-116.

5. Chovdyrova, G.S. Psihologicheskie projavlenija agressivnosti i sklonnosti lichnosti k nasil'stvennym dejstvijam / G.S. Chovdyrova // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. – 2017. – №1(68). – S. 37-40.

6. Varygin, A.N. O prestupnosti sotrudnikov organov vnutrennih del i ee tendencijah / A.N. Varygin // Vestnik Kazanskogo juridicheskogo instituta MVD RF. – 2013. – №11. – S. 22-27.

7. Human Rights and Law Enforcement: A Manual on Human Rights Training for the Police [Electronic resource] – United Nations, New York and Geneva, 1997. – 211 p. – Access mode: <https://policehumanrightsresources.org/content/uploads/1997/01/Human-Rights-and-Law-Enforcement-A-Manual-on-Human-Rights-Training-for-the-Police.pdf?x49094> (Access data: 23.03.2023).

8. Abrams, Z. What works to reduce police brutality: Monitor on Psychology [Electronic resource] / Z. Abrams. – 2020. – №51(7). – Access mode: <https://www.apa.org/monitor/2020/10/cover-police-brutality> (Access data: 13.10.2023).



АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТТЕР / СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT AUTHORS

Талғат Мұқашұлы Садинов – Қазақстан Республикасы Бас прокуратурасының жанындағы Құқық қорғау органдары академиясының Ведомствоаралық ғылыми-зерттеу институтының Қоғамдық мүдделерді қорғау саласындағы проблемаларды зерттеу орталығының бас ғылыми қызметкері, заң ғылымдарының кандидаты, e-mail: sadinov_t@mail.ru.

Садинов Талгат Мукашевич – главный научный сотрудник Центра исследования проблем в сфере защиты общественных интересов Межведомственного научно-исследовательского института Академии правоохранительных органов при Генеральной прокуратуре Республики Казахстан, кандидат юридических наук, e-mail: sadinov_t@mail.ru.

Sadinov Talgat Mukashevich – Chief Researcher of the Center for Research of Problems in the Sphere of Protection of Public Interests of the Interdepartmental Research Institute of the Academy of Law Enforcement Agencies under the Prosecutor General's Office of the Republic of Kazakhstan, Candidate of Law, e-mail: sadinov_t@mail.ru.