

Федерации задачами уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации являются регулирование порядка и условий исполнения и отбывания наказаний, определение средств исправления осужденных, охрана их прав, свобод и законных интересов, оказание осужденным помощи в социальной адаптации.

Задачи исполнения административных наказаний как таковые до настоящего времени российским законодателем не разработаны.

В ст. 225 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях одной из задач производства по делам об административных правонарушениях было названо обеспечение исполнения вынесенного постановления. В такой же редакции это положение нашло отражение и в ныне действующем кодексе (ст. 24.1).

Впервые на постсоветском пространстве в Процессуально-исполнительном кодексе Республики Беларусь об административных правонарушениях в ст. 1.2 «Задачи Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях» одной из задач названо регулирование исполнения административного взыскания, хотя в ст. 2.1 «Задачи административного процесса» вообще нет упоминания об исполнении административных взысканий.

Пробел в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях, как показывают исследования, можно восполнить. Для этого мы предлагаем использовать уже имеющиеся наработки в этом вопросе в исполнительном и уголовно-исполнительном праве Российской Федерации.

Так, в силу ст. 2 федерального закона «Об исполнительном производстве» задачами исполнительного производства являются правильное и своевременное исполнение судебных актов, актов других органов и должностных лиц, а в предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях – исполнение иных документов в целях защиты нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан и организаций.

Мы предлагаем внести в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях статью «Задачи исполнения административных наказаний» следующего содержания: «Задачами исполнения административных наказаний являются: регулирование порядка и условий исполнения и отбывания наказаний, определение средств исправления лиц, привлеченных к административной ответственности, охрана их прав, свобод и законных интересов, оказание указанным лицам помощи в социальной адаптации».

Задачи исполнения административных наказаний должны быть основаны на единой системе руководящих принципов.

Необходимо отметить, что принципы законодательства об исполнении административных наказаний и принципы исполнения административных наказаний – это не одно и то же.

Мы согласны с мнением В.А. Круглова о том, что «принципами законодательства об исполнении административных взысканий, как и любого другого законодательства, являются: законность, гласность, полнота, стабильность и динамичность, внутреннее единство (согласованность)».

В Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях принципы законодательства об исполнении административных наказаний и принципы исполнения административных наказаний не закреплены.

Впервые на постсоветском пространстве в ст. 14.5 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях изложены принципы исполнения административных взысканий, хотя они названы принципами законодательства об исполнении административных взысканий. В ст. 14.5 закреплены следующие принципы: законность; гуманизм; демократизм; равенство лиц, подвергнутых административному взысканию, перед законом; дифференциация и индивидуализация исполнения административного взыскания; стимулирование вразумительного поведения.

В.А. Круглов, проведя соответствующие исследования по законодательству Республики Беларусь, что актуально и для российского законодательства, предложил дополнить этот перечень еще двумя принципами: рационального применения мер принуждения и средств исправления лиц, подвергнутых административному взысканию, и сочетания принудительных мер с воспитательным воздействием.

По нашему мнению, российский законодатель должен также идти по такому же пути и закрепить аналогичные принципы в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях, дополнив их принципами исполнительного производства, изложенными в ст. 4 федерального закона «Об исполнительном производстве»: своевременности совершения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения; уважения чести и достоинства гражданина; неприкосновенности минимума имущества, необходимого для существования должника-гражданина и членов его семьи.

Естественно, эти принципы необходимо изложить в несколько иной редакции, применительно к производству по исполнению вступивших в законную силу постановлений по делам об административных правонарушениях в Российской Федерации.

Исследования показывают, что эти принципы будут выглядеть следующим образом: законность; гуманизм; равенство лиц, подвергнутых административному наказанию, перед законом; дифференциация и индивидуализация исполнения административного наказания; рациональное применение мер принуждения и средств исправления лиц, подвергнутых административному наказанию; сочетание принудительных мер с воспитательным воздействием; своевременность совершения исполнительных действий и применения мер принудительного исполнения; уважение чести и достоинства гражданина; неприкосновенность минимума имущества, необходимого для существования лица, подвергнутого административному наказанию, и членов его семьи.

В отдельных статьях необходимо раскрыть содержание указанных принципов.

Включение в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях указанных выше новаций послужит в конечном итоге укреплению законности в исполнительном производстве по делам об административных правонарушениях.

УДК 351.74

Е.Н. Мазаник

КОМПЛЕКТОВАНИЕ КАК ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Развитие в Республике Беларусь общественных отношений, связанных с формированием кадров в целом и кадров ОВД в частности, объективно обуславливает также потребность совершенствования законодательства в данной сфере. Особенно важной становится разработка отвечающего современным реалиям правового механизма формирования кадрового аппарата, кото-

рый в условиях становления правового государства способен на высоком профессиональном уровне осуществлять деятельность, направленную на защиту прав и свобод граждан, законных интересов организаций.

В современных политических и экономических условиях необходимы совершенствование существующих, а также поиск новых подходов к решению кадровых проблем в ОВД. Важнейшей организационной формой реализации процесса формирования кадров ОВД является комплектование кадров.

В качестве одного из начальных этапов комплектования в научной литературе указывается подбор кадров, который рассматривается как процесс изучения кандидатов с целью определения их пригодности для выполнения функциональных обязанностей по определенным должностям. Суть подбора состоит в поиске кадров, который постоянно проводится как вне системы, так и внутри нее.

Отдельные авторы считают, что подбор кадров включает сбор информации; обработку информации; оценку качеств кандидата; сопоставление качеств кандидата и требований, предъявляемых к определенной должности; конкурс кандидатов; назначение на должность. Некоторые в подбор включают также профессиональную и должностную подготовку. В научной литературе отмечается, что подбор кандидатов осуществляется тремя основными методами: свободного подбора, удовлетворения формальным критериям, конкурса. Перечисленные мероприятия имеют прямое отношение к подбору кадров, однако их необходимо рассматривать не как методы подбора кадров, а как организационные формы выявления кандидата на службу.

Выявление кандидатов может быть активным, когда кадровые подразделения целенаправленно осуществляют поисковые мероприятия для выявления кандидатов на службу, и пассивным, когда кандидат самостоятельно выказывает желание стать сотрудником ОВД.

Кандидаты на службу в ОВД должны соответствовать определенным требованиям, которые подразделяются на общие (для всех сотрудников) и специальные (для замещения конкретной должности).

Наряду с подбором некоторые авторы в качестве самостоятельного этапа, имеющего отношение к формированию кадров, называют отбор персонала, который рассматривается как процесс выбора конкретного лица по установленным критериям с использованием комплексных методов оценки из общего числа кандидатов, соответствующих этим критериям.

Важным этапом формирования кадров выступает их расстановка, целью которой является такое распределение сотрудников по рабочим местам, при котором несоответствие между профессиональными качествами и предъявляемыми требованиями к выполняемой работе является минимальным и может корректироваться, а конкретнее – максимальное использование потенциала сотрудников. По мнению отдельных исследователей, расстановка кадров состоит из двух частей: изучения степени соответствия подготовленных кандидатов конкретным требованиям и ввода назначаемого кандидата в коллектив, адаптации его на новом месте. В научной литературе расстановка кадров также рассматривается и в трех аспектах: с позиций статистики (штатная расстановка), в оперативном аспекте (управление кадрами), в правовом аспекте (издание приказа, влекущего юридические последствия).

Проанализировав точки зрения специалистов, можно сделать вывод, что такая подсистема формирования кадров, как комплектование, неоднородна и состоит из определенных структурных элементов – последовательных юридически значимых действий, именуемых в научной литературе этапами и стадиями, а мнения ученых относительно структуры комплектования значительно разнятся. Полагаем, что процесс комплектования включает два этапа – подбор кадров и расстановку кадров.

Этап подбора кадров для ОВД подразделяется на следующие стадии: определение потребности в кадрах; профессиональную ориентацию; выявление кандидата на поступление на службу; сбор и изучение информации о кандидате; отбор кандидатов для зачисления на службу. Определение потребности в кадрах основывается на изучении динамики образования кадровых вакансий, которая зависит от естественной убыли кадров, а также от организационно-штатных изменений в ОВД. При этом в отборе кандидатов для зачисления на службу выделяются два аспекта: оценка данных, полученных на стадии сбора и изучения информации, и выбор конкретной кандидатуры из числа соискателей на должность.

Этап расстановки кадров ОВД состоит из таких стадий, как прием на службу, адаптация к службе, аттестация, включение в резерв кадров на выдвижение, перемещение по службе.

Новизна данного подхода заключается в рассмотрении понятий «комплектование кадров», «подбор кадров», «расстановка кадров» в их системообразующей совокупности, что позволяет определить их содержательную сторону и способствует, с одной стороны, более точному уяснению организационно-правовой сущности категории «формирование кадров», а с другой – выработке непротиворечивой типологии комплектования кадров как важной системообразующей составляющей процесса формирования кадров ОВД. Практическая значимость выражается в возможности более детального как перспективного, так и оперативного планирования организационных мероприятий по комплектованию кадров ОВД.

УДК 342.5

Е.П. Мальцев

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

В процессе реформирования Министерства внутренних дел Российской Федерации в 2010–2012 г. была сформирована новая законодательная база деятельности министерства, принят целый ряд федеральных законов, указов Президента и ведомственных нормативных правовых актов.

Анализируя отдельные положения нормативных правовых актов, регулирующих служебную дисциплину в ОВД, а также материальные и процессуальные аспекты дисциплинарной ответственности, можно сделать вывод о том, что основополагающая идея, отраженная в них, – повышение и ужесточение требований к сотрудникам ОВД (полиции), эффективности их деятельности.

Говоря об административно-правовом регулировании служебной дисциплины, отметим, что в соответствии с федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» служебная дисциплина представляет собой соблюдение сотрудником ОВД установленных законодательством Российской Федерации, присягой, дисциплинарным уставом, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, приказами и распоряжениями прямых и непосредственных руководителей (начальников) порядка и правил выполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.