

Основная сложность классификации публичных мероприятий состоит в том, что обстоятельств, влияющих на их содержание и характеристику, очень много. Классифицировать можно различные группы публичных мероприятий, однако обстоятельства, влияющие на их содержание и оценку, нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Если это не соблюдается, классификация будет односторонней.

Полагаем, что каждая классификация должна иметь реальное основание и научно-практическое значение. Дело не в поиске новых критериев классификации публичных мероприятий, а в отборе тех критериев, которые позволяют четко отграничить и, следовательно, изучить каждую группу публичных мероприятий. Как отмечает О.Э. Лейст, «классификация – способ обнаружения существенных качеств подразделений системы, от которых зависят другие производные от них признаки каждого из элементов подразделения». На практике классификация обеспечивает научный подход при выборе форм и методов административно-правового регулирования в сфере охраны общественного порядка при проведении того или иного публичного мероприятия.

Необходимо отметить, что классификация публичных мероприятий отчасти носит условный характер, однако не может быть произвольной и случайной. Она должна основываться на основных признаках и особенностях в составе классифицируемого и систематизируемого административно-правового материала.

По нашему мнению, все публичные мероприятия можно классифицировать по следующим основаниям:

по содержанию – общественно-политические, культурно-зрелищные, спортивно-массовые, религиозные (похоронные);

по масштабу – международные, республиканские и местного значения;

по частоте проведения – разовые, повторяющиеся, проводимые ежедневно;

по месту проведения – публичные мероприятия, проводимые в закрытых помещениях и на открытой местности.

Исходя из возможности участия в публичных мероприятиях граждан мероприятия могут быть общедоступными, в мероприятиях могут принимать участие лица, имеющие особый социальный статус, и др. Публичные мероприятия могут быть классифицированы по организационно-правовой форме.

УДК 342.9:351.74

А.В. Балиткин

О ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ ДОПОЛНЕНИЯ КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ НОРМОЙ, УСТАНОВЛИВАЮЩЕЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ СТОЛКНОВЕНИЙ (ДРАК) ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАДИКАЛЬНЫХ МОЛОДЕЖНЫХ ДВИЖЕНИЙ

Молодое поколение всех без исключения республик бывшего СССР переживает сегодня активный рост различных неформальных молодежных движений, объединяющихся по самым разным основаниям. Одним из наиболее активно распространяющихся и носящих ярко выраженный экстремистский характер является радикальное движение футбольных хулиганов, именуемое окологфутбольными фанатами. Данное движение активно поддерживает идеи национализма, культ насилия и жестокости.

Акты насилия представители движения связывают с пристрастием к футболу и обосновывают им, хотя по своей сути действия футбольных хулиганов далеки от спорта и носят явно негативный характер.

Одним из наиболее негативных явлений в данной сфере является организация договорных драк – встреч представителей враждующих группировок футбольных хулиганов («фирм») в заранее обусловленном месте и в установленное время, как с оговоренным количеством участников, так и без.

В последние годы стала наблюдаться тенденция возникновения спонтанных драк с представителями иных группировок или движений, а также перенос договорных драк из загородной местности на улицы городов.

Таким образом, данные действия молодежных неформальных объединений вышли на тот уровень, когда общество и компетентные государственные органы не могут не обращать на них внимания. Агрессивно настроенные радикальные формирования стали представлять серьезную угрозу для общественной безопасности.

Основными средствами противодействия распространению данного явления, минимизации его негативных проявлений и противодействия ему, используемыми сотрудниками ОВД, является применение мер общей и индивидуальной профилактики, предусмотренных Законом Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 122-З «Об основах деятельности по профилактике правонарушений», а также применение мер ответственности, установленной административным и уголовным законодательством, при совершении административных правонарушений либо преступлений.

Исходя из характера действий участников подобных столкновений действия последних, как правило, квалифицируются по ст. 9.1, 10.9 либо 17.1 КоАП Республики Беларусь.

Однако в действующем административном законодательстве отсутствует специальная норма, которая бы устанавливала ответственность за организацию подобного рода столкновений, ввиду чего зачинщики драк привлекаются к административной ответственности по ст. 23.34 КоАП «Нарушение порядка организации или проведения массовых мероприятий». Данная норма является общей по отношению к указанным действиям.

Представляется, что в связи с ростом количества подобных проявлений, а также с учетом их опасности целесообразно дополнить КоАП специальной нормой, устанавливающей административную ответственность за организацию столкновений (драк) между представителями радикальных молодежных движений, а равно за призывы к подобным столкновениям. Также

видится, что квалифицирующими признаками данной нормы можно установить повторность деяния в течение года, совершение действий из корыстной заинтересованности.

Подобные меры будут способствовать эффективному противодействию указанным негативным явлениям.

По нашему мнению, проведенное исследование не охватывает всех аспектов проблемы и заслуживает более детального и углубленного изучения.

УДК 349.2

Е.В. Боровая

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПОощРЕНИЙ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Вопрос трудовой дисциплины в Республике Беларусь всегда относился к числу приоритетных, но труднорешаемых. Министерство внутренних дел Республики Беларусь принимает меры по соблюдению исполнительской, служебной и трудовой дисциплины сотрудников и гражданского персонала органов внутренних дел, военнослужащих и гражданского персонала внутренних войск, а также по обеспечению безопасных условий службы и труда, улучшению условий быта.

Безупречную служебную дисциплину формируют необходимая подготовка и личный пример начальников в строгом выполнении своих служебных обязанностей, установленных Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь и Присягой лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь, утвержденных Указом Президента Республики Беларусь от 29 мая 2003 г. № 218, общевоинскими уставами Вооруженных Сил Республики Беларусь, утвержденных Указом Президента Республики Беларусь от 26 июня 2001 г. № 355, а также иными актами законодательства.

Основным условием укрепления и поддержания высокого уровня служебной (трудовой) дисциплины в органах внутренних дел должно стать развитие у сотрудников и работников нравственно-деловых качеств и ответственности, в том числе и материальной, как за достижения в работе отдельных подразделений, так и всего органа внутренних дел. Если руководители учреждений и их подразделений сумеют сочетать проявление заботы о персонале с высокой требовательностью и умело использовать меры морального и материального стимулирования, то в таком случае можно ожидать и хороших результатов деятельности.

Осмысленная дисциплина возникает на основе осознания персоналом учреждения единства устремлений и базируется на чувстве ответственности сотрудников (работников) за эффективность выполнения порученной им работы. Нельзя требовать повышения активности людей, укреплять служебную (трудовую) дисциплину и при этом не обращать внимания на их личные интересы, жизненные и бытовые условия. Формирование в подразделениях такой эмоциональной атмосферы, когда сотрудники (работники) будут ощущать, что к их мнению прислушиваются, что руководство и коллеги ценят их достижения в службе (труде), способствует повышению эффективности работы, активному участию в общественной жизни коллектива, стимулирует повышение сознательности и самодисциплины при исполнении служебных (трудовых) обязанностей.

Кроме того, значение трудовой и служебной дисциплины в настоящих экономических реалиях приобретает особую актуальность с позиции рационального расходования бюджетных средств. В настоящее время наибольшую актуальность в сфере экономической безопасности страны приобретают обеспечение сбалансированного развития организаций и повышение эффективности их работы. Улучшение организации труда, укрепление трудовой и служебной дисциплины как проявлений человеческого фактора не требует дополнительных материальных затрат. Возникает реальный и значительный резерв повышения эффективности выполнения служебных задач в служебной деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь без дополнительных материальных затрат.

Дисциплина должна быть не только в служебной, но и в повседневной жизни сотрудников (работников) органов внутренних дел. Высокий уровень дисциплины сотрудников (работников) за пределами их служебных отношений поднимает их социальный статус в обществе, формирует установку на проведение в жизнь идей законопослушного поведения, способствует формированию у граждан осознания неотвратимости ответственности за совершенные правонарушения как элемента социальной профилактики, способствует повышению социального престижа службы в органах внутренних дел, формирует позитивный имидж сотрудников правоохранительных органов.

Следует отметить, что служебная (трудовая) дисциплина формируется двумя основными методами: убеждение и принуждение. Особенность служебной дисциплины, установленной в органах внутренних дел, проявляется также в применении к сотрудникам специальных мер поощрения за проявленное усердие, подвиги и отличия по службе, равно как и в специальных мерах взыскания, применяемых за нарушение служебной дисциплины.

Метод убеждения является основным методом поддержания и укрепления служебной (трудовой) дисциплины. Тем не менее метод убеждения в деятельности органов внутренних дел применяется в настоящее время не всегда публично. Наложена работа по доведению до личного состава информации о происшествиях с участием сотрудников (работников) МВД и о принятых к виновным мерах, проводится анализ факторов и предпосылок, способствующих совершению различных проступков. Безусловно, информированность является важным фактором в профилактике нарушений служебной и трудовой дисциплины. Резервом в работе по укреплению служебной и трудовой дисциплины может стать более широкое информирование о достижениях в служебной деятельности сотрудников и работников. Необходимо более публично использовать форму морального стимулирования, поскольку поощрения за успехи в работе – публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельным сотрудникам, так и трудовым коллективам в связи с достигнутыми успехами в работе. Положительные примеры других сотрудников и работников имеют исключительно большое значение в стимулировании слу-