

ную ответственность за пропаганду смены пола, а именно дополнить Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях (КоАП) правовой нормой в предлагаемой редакции:

«1. Пропаганда смены пола, выразившаяся в распространении информации и (или) совершении публичных действий, направленных на формирование привлекательности смены пола, навязывание информации о смене пола, вызывающей интерес к смене пола, если в этих деяниях нет состава преступления, –

влечет наложение штрафа в размере до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо – от пятидесяти до ста базовых величин или депортацию.

2. Деяния, предусмотренные частью 1 настоящей статьи, совершенные с применением средств массовой информации и (или) информационно-телекоммуникационных сетей (в том числе сети Интернет), если в этих деяниях нет состава преступления, –

влекут наложение штрафа в размере от двадцати до тридцати базовых величин, а на юридическое лицо – от ста до ста пятидесяти базовых величин или депортацию.

3. Деяния, предусмотренные частями 1 и 2 настоящей статьи, совершенные в отношении несовершеннолетнего, если в этих деяниях нет состава преступления, –

влекут наложение штрафа в размере от тридцати до пятидесяти базовых величин, а на юридическое лицо – от ста до ста пятидесяти базовых величин или депортацию».

Учитывая, что в качестве объекта данного состава административного правонарушения выступают отношения в сфере общественной нравственности, полагаем оправданным указанной правовой нормой дополнить гл. 19 КоАП. Объективная сторона названного правонарушения выражена в совершении публичных действий и (или) распространении информации (популяризации, навязывании ее), способной вызвать желание сменить пол. Кроме того, предлагаем предусмотреть ответственность за такие действия, совершенные с применением средств массовой информации и (или) информационно-телекоммуникационных сетей (в том числе сети Интернет), а также в отношении несовершеннолетних. Одним из ключевых моментов объективной стороны указанного административного правонарушения является отсутствие признаков уголовно наказуемого деяния.

Административной ответственности подлежат вменяемое физическое лицо, достигшее 16-летнего возраста, а также юридическое лицо (должностные лица).

Субъективная сторона административного правонарушения характеризуется умышленной формой вины в виде прямого умысла.

С учетом характера рассматриваемого правонарушения полагаем целесообразным наделить должностных лиц органов внутренних дел, органов Министерства связи и информатизации правом составлять протокол о данном административном правонарушении, так как введение ответственности за пропаганду смены пола является необходимой мерой защиты общества от подобного рода негативной информации, направленной на разрушение института семьи (брака) в традиционном понимании, распространение которой возможно посредством средств массовой информации и (или) информационно-телекоммуникационных сетей (в том числе сети Интернет). Рассмотрение указанной категории дел будет входить в компетенцию районных судов.

Таким образом, понятие «семья» как союз мужчины и женщины будет иметь правовую защищенность благодаря введению правовой нормы, устанавливающей административную ответственность за пропаганду смены пола. Названная правовая норма позволит сохранить духовно-нравственные традиции внутрисемейных отношений белорусского общества. В свою очередь, ограничение доступа в сети Интернет к информации, пропагандирующей смену пола, будет препятствовать разрушению личности, формированию искаженного представления о традиционных отношениях.

УДК 342.9

Е.А. Лысый

ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРОЙ В СИСТЕМЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В научной литературе по вопросам организации работы с кадрами в органах внутренних дел (ОВД) акцент делается на анализе качества нормативных правовых и локальных актов, регламентирующих преимущественно процесс прохождения службы сотрудниками ОВД применительно к отдельным аспектам, таким как нормативное закрепление квалификационных требований, работа с кадровым резервом, профессиональная подготовка, оценка деловых и личностных качеств руководителя. В результате складывается ситуация, когда решения в сфере управления служебной карьерой чаще всего основываются на приобретенном опыте руководителей, а также общих положениях и принципах работы с кадрами ОВД. Безусловно, нельзя умалять роли данных факторов в организации служебной карьеры: им уделяется большое внимание как в выработке стратегий организации работы с кадрами, так и конкретных вопросов применительно к продвижению по службе отдельных сотрудников. Однако в современных условиях, когда проблема рациональной организации служебной карьеры в системе ОВД приобретает важное значение, наполняется новым содержанием и рассматривается в качестве приоритетной в кадровой политике Министерства внутренних дел, требуется поиск новых подходов к ее правовому регулированию, так как нынешнее состояние правового обеспечения кадровой политики в ОВД отстает от потребностей правоохранительной практики.

Проведенный анализ теоретического материала и законодательства свидетельствует о том, что нормативная правовая база, касающаяся вопросов планирования, построения стратегий и реализации профессионально-должностного продвиже-

ния сотрудников в системе ОВД, рассредоточена по многочисленным законодательным и локальным актам (положениям, инструкциям), точно и автономно регламентирует отдельные аспекты служебной карьеры, что требует ее упорядочения во взаимовязанном целостном систематизированном виде как с позиции реализации кадровой функции, так и системного видения сотрудником перспективных возможностей продвижения по карьерной лестнице.

Данный тезис подтверждает и радикальное изменение роли человека в системе управления организацией. Он перестает быть частью технологического процесса и превращается в важнейший ресурс организации. В связи с этим приоритетной задачей управления становится обеспечение условий для наиболее полного раскрытия возможностей сотрудника и получения максимальной служебно-профессиональной отдачи в соответствии с нынешними условиями и стратегией организации.

При таком понимании предназначения личности в организационно-управленческой деятельности на различных этапах и иерархических уровнях глубокий смысл приобретает Концепция управления служебной карьерой, которая представляет собой систему научно-теоретических взглядов, принципов и элементов, выражающих ее сущность, содержание и порядок реализации, основой и одновременно условиями практической реализации которой выступают такие взаимосвязанные подсистемы, как профессиональная подготовка, аттестация, резерв руководящих кадров, ротация руководящих кадров.

Как показывает анализ локальных актов, профессиональная подготовка сотрудников ОВД получила комплексную регламентацию в приказе Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 7 декабря 2022 г., который в структурном отношении объединил в себе три инструкции: о порядке и условиях профессиональной подготовки сотрудников ОВД, об организации огневой подготовки сотрудников ОВД, об организации физической подготовки сотрудников ОВД.

Подсистема аттестации нашла свое нормативное закрепление в приказе Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 29 августа 2012 г. № 290 «О порядке организации и проведения аттестации сотрудников органов внутренних дел Республики Беларусь, создания и работы аттестационных комиссий органов внутренних дел Республики Беларусь». Кроме видов и порядка проведения аттестации он определяет полномочия, касающиеся анализа и оценки профессиональной подготовленности сотрудника, его показателей по занимаемой должности, состояния дел в ОВД или подразделении, которым он руководит; уровня интеллектуального и культурного развития, уровня огневой и физической подготовки и эмоционально-волевой готовности к решению служебных задач, степени самообладания при повышенных эмоциональных нагрузках, выдержанности в работе с гражданами; его репутации по месту службы; состояния здоровья, внешнего вида, черт характера.

Одновременно с выводами по результатам аттестации аттестационная комиссия может дать рекомендации о поощрении сотрудника, назначении на высшую должность, а также зачислении в резерв руководящих кадров.

Следующий элемент управления служебной карьерой регулирует вопросы работы с резервом. Условия и срок включения в резерв, его структура, порядок работы с резервом руководящих кадров определены приказом Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 28 апреля 2018 г. № 133 «Об организации работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел Республики Беларусь».

В контексте данного приказа резерв руководящих кадров ОВД представляет собой группу перспективных кандидатов, обладающих соответствующими деловыми и личностными качествами, специально сформированную и утвержденную в установленном ОВД порядке на основе их индивидуального отбора, комплексной оценки и соответствующей подготовки, которые после практической проверки, изучения и подготовки могут рассматриваться в качестве кандидатов для замещения должностей руководящего состава в ОВД.

Основными критериями отбора кандидатов для включения в резерв являются: результаты служебной деятельности в должности, состояние служебной и исполнительской дисциплины, деловые и личностные качества кандидата, соответствие уровня образования и квалификации предполагаемой должности, способность к предстоящей службе (работе) и потенциальные возможности, результаты последней аттестации, возраст кандидата.

С учетом рассмотренных выше подсистем логично говорить о ротации кадров как об объективно востребованном развитием общественных отношений организационно-правовом средстве, обладающем необходимым регулирующим потенциалом, способным обеспечить оптимальный баланс целей и интересов государства, общества и непосредственно государственных служащих в сфере правоохранительной службы.

Сегодня ротация (от лат. *rotatio* – кругообразное движение, вращение) руководящих кадров в системе государственной службы – необходимый элемент технологии управления персоналом, который одновременно служит не только инструментом повышения профессионального уровня управленческого кадрового корпуса, но и является действенным механизмом противодействия коррупции, стимулирования антикоррупционного поведения государственных служащих.

Именно на актуальность и значимость применения указанного правового института в системе государственного управления обращалось внимание Главы белорусского государства А.Г. Лукашенко: «...ротация управленческих кадров, укрепление центрального и региональных звеньев вертикали власти – это важнейшие вопросы... По мере развития государства должен идти нормальный и естественный процесс становления и совершенствования кадрового потенциала страны, застой здесь неприемлем... ибо он приведет... к стагнации, регрессу и откату назад».

Несмотря на широкое практическое применение ротации руководящих кадров в управленческой практике, одноименный административно-правовой институт и организационный механизм его реализации своего нормативного закрепления в системе ОВД не получили.

Таким образом, рассмотренные выше подсистемы (элементы) работы с кадрами ОВД с позиции целостной Концепции управления служебной карьерой позволяют увидеть общую картину профессионально-должностного продвижения сотрудника, имеющую диалектический и циклично-последовательный (параллельно-последовательный) характер, единую направленность, что предполагает плановый подход к подготовке и адаптации сотрудников к управленческой деятельности, сохранению стабильности руководящего звена, а процесс сменяемости руководителей – ожидаемым и контролируемым.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы:

1. Концепция управления служебной карьерой представляет собой систему научно-теоретических взглядов, принципов и элементов, выражающих ее сущность, содержание и порядок реализации, основой и одновременно условиями практической реализации которой выступают такие взаимосвязанные подсистемы, как профессиональная подготовка, аттестация, резерв руководящих кадров, ротация руководящих кадров.

2. В целях упорядочения ведомственного нормотворчества по данному вопросу предлагаем подготовить Положение о правилах служебного (профессионально-должностного) продвижения сотрудников ОВД, в рамках которого целесообразно закрепить понятие профессионально-должностного продвижения (служебной карьеры), его цели, принципы, задачи и виды, планирование; карьерные стратегии и технологии их реализации; руководящие должности и основные квалификационные требования к ним; иные вопросы служебного продвижения применительно к конкретным элементам (подсистемам) управления служебной карьерой.

3. Дальнейшее развитие и совершенствование порядка использования регулирующего и антикоррупционного потенциала ротации объективно требуют разработки комплексного нормативного правового акта, включающего в себя как материальные, так и процессуальные нормы. В качестве альтернативного варианта можно рассматривать дополнение Инструкции о порядке организации работы с резервом руководящих кадров в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденной приказом Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 28 апреля 2018 г. № 133, самостоятельным разделом «Ротация руководящих кадров».

УДК 342.9

Н.Е. Матюшенко

ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПЕРЕЧНЯ МЕР АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРЕСЕЧЕНИЯ

Для защиты общественных отношений государственные органы имеют в своем арсенале достаточно большое количество правоохранительных средств. К ним относятся и меры административно-принудительного характера, среди которых выделяют меры административного пресечения.

К мерам административного пресечения компетентные органы государственной власти и их представители обращаются намного чаще, чем к иным мерам административного принуждения. Меры административного пресечения являются важным организационно-правовым средством, без которого невозможно решение целого ряда правоохранительных задач, возложенных на органы внутренних дел. Их применение связано с вторжением в сферу основных, закрепленных Конституцией Республики Беларусь прав граждан, в результате их применения часто наступают неблагоприятные имущественные, личные и иные правоограничения.

Большинство ученых-административистов выделяют меры административного пресечения в самостоятельную группу мер административного принуждения, однако по-разному определяют их круг. Так, отдельные авторы к мерам административного пресечения иногда относят такие принудительные меры, как досмотр ручной клади и багажа, проверку документов, хотя названные меры административного принуждения целиком направлены на предупреждение возможных правонарушений. Такие меры принудительного характера, как привод и административное задержание, также часто относят к мерам административного пресечения. Их цель направлена на обеспечение своевременного и правильного рассмотрения дела об административном правонарушении. Очевидно, что в этом случае они являются мерами административно-процессуального обеспечения. Иногда к мерам административного пресечения относят меры, которые вообще не являются принудительными. Например, в своем диссертационном исследовании Ф.З. Эльбердова относит к пресечению такую меру, как проверка в установленном порядке знания водителями транспортных средств Правил дорожного движения, наличия навыков управления транспортными средствами. В юридической литературе такие примеры встречаются достаточно часто. Это, в свою очередь, отрицательно влияет на административно-пресекательную деятельность в целом.

Мы полностью поддерживаем мнение ученого В.Л. Зеленько о том, что «меры административного пресечения нуждаются в специальной систематизации, которая поможет глубже уяснить правоохранительную сущность этих мер, выработать оптимальные пути их использования, изыскать методы дальнейшего их совершенствования».

Работа в данном направлении должна заключаться не только в выработке простого перечня мер административного пресечения, но и в обеспечении возможности дифференцированного подхода к каждой мере пресечения в зависимости от характера проступка и личности правонарушителя.

В этой связи нормативное закрепление перечня мер административного пресечения имеет не только теоретическое, но и прежде всего практическое значение.

Однако сегодня в законодательстве Республики Беларусь из всех групп мер административного принуждения четко определен только перечень мер административной ответственности (административных взысканий) и мер административно-процессуального обеспечения.

Так, перечень мер административной ответственности нормативно закреплен кодифицированным актом – Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях (КоАП), в частности специальной главой, в которой полностью раскрываются понятия и виды административных взысканий (гл. 6 КоАП).

В ст. 6.2 КоАП дан исчерпывающий перечень мер административных взысканий. В отношении физических лиц могут применяться следующие виды административных взысканий: штраф, общественные работы, административный арест, ли-