

Вместе с тем наиболее обоснованной представляется вторая точка зрения, в соответствии с которой административный надзор является видом государственного контроля, имеющим в то же время свои отличительные черты.

Так, к признакам административного надзора следует отнести, во-первых, его целевую направленность. Административный надзор связан с проверкой только законности действий и направлен на выявление и пресечение правонарушений, тогда как объектом контроля является как законность, так и целесообразность деятельности контролируемого. Во-вторых, надзор, как правило, неперсонифицирован и распространяется на неподчиненных субъекту надзора физических и юридических лиц, в свою очередь между контролирующим органом и подконтрольным объектом в большинстве случаев существуют отношения подчиненности или подведомственности. И в третьих, административный надзор, как правило, связан с применением административного принуждения, тогда как контролирующий в соответствующих случаях вправе применять меры дисциплинарного воздействия к контролируемому.

Вместе с тем государственному контролю присущи все признаки административного надзора, что позволяет соотносить контроль и надзор в государственном управлении как общее и частное либо рассматривать надзор как вид государственного контроля в его узком понимании, описанном выше.

Таким образом, подводя итог вышеизложенному, следует сделать ряд выводов.

1. Государственный контроль может рассматриваться в широком и узком смысле. В широком смысле он представляет собой деятельность, направленную на обеспечение законности и правопорядка в государстве в целом, в узком – деятельность, направленную на выявление нарушений законодательства.

2. Административный надзор представляет собой специфический вид государственного контроля и является, по сути, его разновидностью, рассмотренной выше как государственный контроль в узком смысле.

УДК 159.9:34

*Д.М. Уляшко*

## **МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Изучение и анализ форм и методов мотивирования позволяет более наглядно показать сущностное значение этой системы, предполагающей значительные возможности для активизации служебной деятельности сотрудников ОВД при их правильном и целенаправленном применении.

Выбор же той или иной формы и метода мотивации сотрудников организации определяется не столько содержанием работы, сколько действующими принципами управления в данной организации, сложившимися традициями и даже корпоративной культурой.

Рассматривая вопросы мотивирования служебной деятельности сотрудников ОВД, весьма важно обратить внимание на применение системного подхода при использовании соответствующих форм и методов, в которых он отражается.

Системный подход к мотивации включает управление мотивацией сотрудников с использованием всех ее видов и методов: в зависимости от мотивов (с учетом мотивационной модели и психологического типа личности сотрудника), в зависимости от уровня (личностная, групповая (коллективная) и организационная), в зависимости от приоритетов (опережающие и подкрепляющие, позитивные и негативные, общие и целевые), в зависимости от временных рамок (непосредственные, текущие и перспективные).

Выделим следующие мотивационные модели (в зависимости от мотивов), принимая во внимание наиболее традиционные из них, разработанные в управленческой науке, и на их основе предложим мотивационные формы:

1. Материальная (рациональная мотивационная форма), в основе которой лежит использование материальных мотивов, т. е. посредством комбинации наказаний и поощрений (взысканий или наградений по результатам работы).

Наказание как метод рекомендуется использовать крайне редко. Необходим он для того, чтобы установить «барьер» в действиях сотрудников, показать, какую грань в работе переходить категорически нельзя. Наказание необходимо для психологического воздействия на коллектив, оно всегда носит воспитательный подтекст.

Денежные же вознаграждения являются наиболее распространенной формой мотивации. Под материальным мотивированием в подобной классификации фактически понимаются стимулирующие меры денежного характера, т. е. это те денежные выплаты и поощрения, выражающиеся в подобной форме, которые выплачиваются по результатам служебной деятельности.

Добавочные виды денежного довольствия в системе МВД Республики Беларусь состоят из ежемесячных (текущая премия или оперативная надбавка (в зависимости от подразделения), единовременных (разовых) выплат (премии) и включают в себя надбавку за выслугу лет, другие выплаты в соответствии с законодательством, в частности материальную помощь и единовременное пособие.

2. Интеллектуальная (мотивационная форма самореализации), суть которой состоит в активизации внутренних мотивов человека: возможности самовыражения и самоутверждения, творчества в труде, признании заслуг, расширении самостоятельности и ответственности, перспективе карьерного и профессионального роста, самоактуализации.

В системе МВД Республики Беларусь данная форма мотивации может выражаться в применении в соответствии со ст. 11 Дисциплинарного устава поощрений. За мужество и отвагу, проявленные при исполнении служебного долга, и другие особые заслуги сотрудники ОВД могут быть в установленном порядке представлены к награждению государственными наградами Республики Беларусь.

3. Коллективистская (мотивационная форма сопричастности) основана на применении для мотивации таких внутренних факторов, как признание, чувство выполненной работы, удовлетворенность социальных потребностей, которые обеспечивают удовлетворение работой. Она устанавливается через развитие сотрудничества и партнерства; связана со стремлением принести пользу обществу, одобрением руководства и коллектива, участием в управлении и делегированием полномочий.

Наличие межличностного общения между руководством и подчиненными свидетельствует о доверии коллектива своему руководителю, о высокоразвитой коллективной культуре и положительной атмосфере, что влияет на качество работы и уровень мотивации.

Проблема мотивации сотрудников, являясь одной из ключевых в работе подразделений ОВД, требует неустанного внимания со стороны руководства, идеологических и кадровых подразделений, руководителей подразделений, отделов и служб. В этой связи необходимо отслеживать эффективность действующих в подразделении форм и методов мотивации, заниматься их коррекцией с учетом современных требований и подходов, психологического типа личности сотрудника, его ожиданий и перспективы роста.

Руководству подразделений ОВД при организации работы по мотивации сотрудников необходимо четко знать, на какие ценности сотрудников и возможности руководителей подразделений нужно опираться в этой работе, в чем видится конечный результат поощрения сотрудников.

Концепция кадровой политики МВД Республики Беларусь нацелена на планомерную и эффективную работу в сфере повышения мотивации сотрудников ОВД, отвечающую требованиям сегодняшнего дня. Значимость и важность данной работы объясняются тем, что как от уровня профессионализма и компетентности сотрудников ОВД, так и от их профессиональной мотивации, готовности стоять на страже закона в решающей степени зависят укрепление государственности, правопорядка, общественной безопасности и усиление борьбы с преступностью.

УДК 342.9

*А.И. Федорако*

### **НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ВЕДЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНО-ДЕЛИКТНОГО ПРОЦЕССА**

В соответствии с ч. 1 ст. 23.55 КоАП Республики Беларусь административным правонарушением признается нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства (далее – иностранцем) правил пребывания в Республике Беларусь (далее – правил пребывания), а также правил транзитного проезда (транзита) через территорию Республики Беларусь (далее – правил транзита) либо порядка занятия трудовой деятельностью.

В практической деятельности органов внутренних дел существует проблема правильного документирования вышеуказанных правонарушений при совершении нескольких деяний, предусмотренных ч. 1 ст. 23.55 КоАП. Это вызывает необходимость формулирования единообразного подхода к квалификации и оформлению процессуальных документов.

Считаем, что нарушение иностранцем правил пребывания, а также правил транзита либо порядка занятия трудовой деятельностью являются альтернативными деяниями, за совершение которых предусмотрена административная ответственность по ч. 1 ст. 23.55 КоАП. Союзы «а также», «либо» указывают на то, что административная ответственность за совершение одного из альтернативных деяний наступает независимо от совершения других деяний. Любое из данных деяний, совершенное отдельно от других (другого), является самостоятельным административным правонарушением, предусмотренным ч. 1 ст. 23.55 КоАП.

Поэтому пребывание иностранца в Республике Беларусь без визы и нарушение порядка осуществления трудовой деятельности либо нарушение правил транзита и нарушение порядка осуществления трудовой деятельности являются самостоятельными административными правонарушениями и в соответствии со ст. 2.5 КоАП образуют повторность. Считаем, что в данном случае необходимо составлять два протокола об административном правонарушении по ч. 1 ст. 23.55 КоАП, если ни за одно из них на иностранца не было наложено административное взыскание. При этом повторность совершения административных правонарушений согласно ст. 7.3 КоАП является обстоятельством, отягчающим административную ответственность, о чем необходимо указывать в мотивировочной части постановления по делу об административном правонарушении и учитывать при определении наказания. Если же один протокол об административном правонарушении по ч. 1 ст. 23.55 КоАП был рассмотрен и было наложено административное взыскание, то ответственность по второму наступает по ч. 6 ст. 23.55 КоАП.

Что касается дальнейшего рассмотрения дел об административных правонарушениях по ч. 1 ст. 23.55 КоАП, то считаем необходимым руководствоваться ч. 5 ст. 7.4 КоАП и ст. 11.3<sup>1</sup> ПИКоАП, т. е. выносить постановление о соединении дел, а затем – одно постановление по делу об административном правонарушении в пределах санкции ч. 1 ст. 23.55 КоАП.

Это подтверждается п. 4 и 12 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 25 сентября 2014 г. № 15 «О применении судами норм Общей части Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях». Так, согласно п. 4, рассматривая дело о совершении лицом нескольких административных правонарушений, суду, руководствуясь ст. 2.5 и 2.7 КоАП, необходимо устанавливать, образуют ли они совокупность административных правонарушений либо имеет место повторность совершения административного правонарушения. А в соответствии с п. 12 за все совершенные административные правонарушения, образующие повторность, на лицо налагается административное взыскание в пределах санкции статьи Особенной части КоАП, предусматривающей ответственность за данное правонарушение.