

Согласно утвержденному Президиумом Верховного Суда РФ Обзору практики рассмотрения судами дел по спорам о защите чести, достоинства и деловой репутации от 16 марта 2016 г. «критика деятельности лиц, осуществляющих публичные функции, допустима в более широких пределах, чем в отношении частных лиц».

Дискредитация органов внутренних дел как субъекта публичной администрации может быть совершена и без прямого посягательства на честь и достоинство конкретного должностного лица посредством оскорбления профессионального (служебного) сообщества. Так, в рамках заключения лингвистической судебной экспертизы от 12 августа 2010 г. относительно предоставленной для исследования надписи «А.С.А.В» эксперт М.В. Костромичева утверждает следующее: «Данная надпись является аббревиатурой от английского all cops are bastards. Дословный перевод этого выражения – „все полицейские – ублюдки“ ... Само высказывание является оскорблением, где объект оскорбления – сотрудники правоохранительных органов, то есть в данном случае аббревиатура „А.С.А.В“ содержит оскорбление в отношении группы лиц по признаку принадлежности к определенной социальной группе». Правовая защита полиции от такой разновидности диффамации в действующем российском законодательстве в должной мере не урегулирована.

Подводя итог изложенному, следует сделать вывод о необходимости установления юридической ответственности за распространение информации, посягающей на служебную репутацию органов внутренних дел (их территориальных и структурных подразделений), или сведений, которые в неприличной форме демонстрируют явное неуважение к сотрудникам органов внутренних дел как социальной общности людей. Полагаем, основным средством противодействия подобным проявлениям должно стать именно административное право, в связи с чем предлагаем легализовать административную ответственность за диффамацию органов внутренних дел (как органа власти) и оскорбление сотрудников данного органа (как профессиональной группы), включив соответствующие составы в гл. 19 КоАП РФ.

УДК 351.74:65

*Г.Г. Рыхлицкий*

## **О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Современный уровень социально-экономического развития Республики Беларусь предъявляет все более высокие требования к эффективности функционирования системы государственного управления. Как отмечает Л.С. Вечер, эффективность деятельности органов государственного управления невозможна без профессионализма служащих. По профессиональному признаку реализуется весь комплекс работы с кадрами – отбор, их расстановка и обучение. Профессионализм в первую очередь предполагает соответствие работника требованиям профессии и занимаемой должности.

Неслучайно Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399, определены такие приоритетные ее направления, как формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления, а также подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств.

Эти задачи могут быть реализованы посредством кадровых технологий, являющихся элементом или технологическим уровнем механизма реализации государственной кадровой политики и представляющих собой нормативно закрепленные формы, способы и методы кадровой работы в целях реализации субъектами кадровой политики функций управления персоналом организации (кадровых функций).

Разработка профиля требований к кадрам для замещения конкретных должностей – задача технологии набора кадров как составной части технологии формирования персонала. По мнению А.П. Леонова, формализация требований к кандидатам является обязательным условием набора кадров.

Данная задача в целом неплохо реализована в трудовом законодательстве, где вся информация, касающаяся тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, квалификационных должностей служащих, включая должности государственных служащих, содержится в соответствующих справочниках, утверждаемых Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь. Например, Единый квалификационный справочник должностей служащих (ЕКСДС) является техническим нормативным правовым актом, обязательным для применения в любой организации независимо от ее организационно-правовой формы. Он представляет собой систему квалификационных справочников, в которых приведены квалификационные характеристики должностей служащих. ЕКСДС применяют в целях определения трудовых функций служащих, установления дифференциации оплаты их труда, разработки должностных инструкций, организации обучения, повышения квалификации, переподготовки, подбора и расстановки кадров в соответствии со специальностью и квалификацией, аттестации служащих, аттестации специалистов на присвоение им квалификационных категорий.

В то же время действие ЕКСДС на должности сотрудников органов внутренних дел не распространяется, а решение задачи формализации квалификационных требований к кандидатам на должности сотрудников органов внутренних дел представляет определенные трудности, связанные с отсутствием единства правовой базы, разнообразием правовых актов по данному вопросу в системе органов внутренних дел.

На данную проблему обратила внимание О.З. Рыбаключева, которая отмечает, что в действующих нормативных правовых актах вопросы квалификационных требований в органах внутренних дел урегулированы не в полном объеме, закреплены в различных нормативных правовых актах и не всегда детально регламентированы. Автор предлагает разработать квалификационные требования, предъявляемые при приеме на службу, а также при переводе или перемещении сотрудника по службе, в виде отдельного нормативного правового акта, что позволит установить единые критерии, предъявляемые к

кандидатам. Несомненно, позиция О.З. Рыбаключевой заслуживает внимания, но, как представляется, причины этой проблемы намного глубже.

Во-первых, нужно сказать об отсутствии правового основания для разработки вышеуказанных квалификационных требований на уровне законодательного акта и несогласованности части третьей п. 26 и подп. 40.1 п. 40 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133. Так, в соответствии с подп. 40.1 п. 40 указанного положения при назначении на должности рядового и начальствующего состава должно учитываться наличие у сотрудника соответствующих образования и квалификации. Однако ни частью третьей п. 26, ни другими нормами данного положения принятие МВД Республики Беларусь нормативного правового акта, содержащего квалификационные требования по конкретным штатным должностям органов внутренних дел, не предусмотрено. Согласно указанной норме министром утверждается только перечень штатных должностей в органах внутренних дел, соответствующих им уровням основного образования и специальностей.

Данный перечень утвержден приказом МВД Республики Беларусь от 20 декабря 2013 г. № 554 и позволяет лишь установить соответствие уровня основного образования кандидата и имеющейся у него специальности требованиям конкретной должности, подлежащей замещению. Вместе с тем для установления соответствия его квалификации требованиям предполагаемой к замещению должности необходим детальный анализ множества квалификационных характеристик, начиная от общих требований, содержащихся в различных нормативных правовых актах, и заканчивая анализом положений должностной инструкции. Отсюда велика вероятность ошибок в принятии кадровых решений.

В связи с изложенным представляется целесообразным часть третью п. 26 указанного положения изложить в следующей редакции: «Перечень штатных должностей органов внутренних дел и их квалификационных характеристик устанавливается Министром».

Во-вторых, соответствие сотрудника требованиям конкретной должности определяется, как правило, на основании должностных инструкций. Они же составляют самую многочисленную группу документов, в которых сформулированы квалификационные требования.

Порядок разработки должностных инструкций определяет приказ МВД Республики Беларусь от 4 ноября 2016 г. № 293. Из него следует, что квалификационные требования для конкретных должностей, предусмотренных штатным расписанием органа внутренних дел, формулируют сами руководители структурных подразделений с учетом задач и функций, возложенных на органы внутренних дел, на основании соответствующих положений или уставов, задач и функций. Отсюда можно сделать вывод о значительном влиянии субъективного фактора на формирование квалификационных требований, что опять же ведет к большой вероятности ошибок в принятии кадровых решений.

В-третьих, процесс разработки квалификационных характеристик штатных должностей органов внутренних дел требует серьезного, детально выверенного научно-методологического подхода. В свою очередь, разработанные на научной основе и нормативно утвержденные квалификационные характеристики в последующем будут являться основой для разработки должностных инструкций, а также для реализации других кадровых технологий, в том числе планирования и прогнозирования, деловой оценки и профессионального развития кадров.

По нашему мнению, теоретической базой и инструментом для реализации вышеуказанной задачи могут выступить профессиограммы, представляющие собой описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, требований, которые она предъявляет к человеку. Это поможет уменьшить влияние субъективного фактора в принятии кадровых решений и формализовать требования к кандидатам на должности.

УДК 342.9

*М.А. Свирид*

#### **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЭЛЕМЕНТОВ АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО УРОВНЯ КАК ГОСУДАРСТВЕННОГО ОРГАНА**

Административно-правовой статус органов внутренних дел территориального уровня, являясь по своему содержанию правовой характеристикой, определяет их роль, функциональное предназначение, полномочия, предмет ведения, ответственность в системе правоохранительных отношений. Уровень проработки нормативной правовой регламентации административно-правового статуса существенно влияет на результат выполняемых функций субъектом правоохранительной деятельности.

В основе правильного понимания сущности и определения содержания административно-правового статуса ОВД территориального уровня, разработки проблем его реализации и совершенствования должно находиться формирование целостного представления о нем и его признаках как об одной из разновидностей государственных органов, имеющих правоохранительную направленность.

Традиционно ученые выделяют следующие признаки государственного органа: часть государственного аппарата, действующего по поручению и в интересах государства; организационная ячейка людей, которые объединены общей целью, непосредственно осуществляющая государственную власть; коллектив, деятельность которого определяется правовыми нормами и реализуется в строго установленном порядке; наличие собственной структуры; организация, осуществляющая определенными методами задачи и основные функции государства; организация, которая проводит свою работу в пределах государственно-властных полномочий, предоставленных ей государством на данном участке, т. е. имеющая свой территориальный масштаб деятельности.