

начало течения срока для обращения в суд исчисляется со дня получения сотрудником отказа вышестоящего начальника в удовлетворении жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи жалобы, если на нее не был получен ответ.

Вышестоящий орган (руководитель), рассматривающий трудовые споры работников, привлекаемых к специальной дисциплинарной ответственности, вправе не только отменить, но и смягчить, а также усилить (в пределах предоставленных ему полномочий) дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим органом (руководителем), если установит, что это взыскание не соответствует тяжести совершенного дисциплинарного проступка. Однако усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о его наложении рассматривается по жалобе работника (ч. 5 ст. 202 ТК).

Таким образом, для привлечения к специальной дисциплинарной ответственности предусматриваются некоторые процессуальные особенности. Вместе с тем следует отметить, что в последние десять лет наблюдается тенденция постепенной унификации норм, регламентирующих привлечение к общей и специальной дисциплинарной ответственности.

УДК 349.2

**А.А. Брисюк**

### **ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

В процессе повседневной деятельности кадровых подразделений органов внутренних дел Республики Беларусь нередко встречаются нарушения как ведомственных нормативных правовых актов, так и законодательных, регламентирующих отдельные вопросы работы с кадрами. Некоторые из них можно отнести к грубым нарушениям, другие не носят системного характера.

Основными недостатками в деятельности кадровых подразделений являются волокита и нарушение установленных сроков представления документов, направление материалов не в полном объеме или с опечатками, неточностями, что, в свою очередь, негативно влияет на срок предоставления материалов в вышестоящие государственные органы, приводит к нарушениям действующих нормативных правовых актов.

Нередко недостаточно грамотная работа с кадрами становится поводом для обращения граждан, в том числе и сотрудников, для защиты своих прав в Министерство внутренних дел Республики Беларусь или судебные инстанции. Как правило, выявленные нарушения влекут за собой ответственность виновных должностных лиц.

Представляется целесообразным рассмотреть типичные нарушения, которые допускают кадровые подразделения органов внутренних дел. Так, например, отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел в части изучения характеризующих документов не всегда осуществляется на необходимом уровне. Имели место случаи, когда в МВД поступали ходатайства о приеме на службу кандидата, в которых указывалось, что он пять раз привлекался к административной ответственности, но оказывалось, что согласно сведениям единого государственного банка данных о правонарушениях кандидат более пяти раз привлекался к административной ответственности. Кроме того, близкие родственники кандидата, которые проживают совместно с ним, также неоднократно привлекались к административной, а некоторые – и к уголовной ответственности.

Как правило, указанным фактам кадровыми подразделениями при принятии положительного решения о приеме кандидата на службу оценка не давалась. Характеризующие документы с места работы близких родственников не запрашивались. В материалах изучения кандидата отсутствовали сведения о фактах антиобщественного поведения со стороны членов его семьи, что не соответствовало действительности.

До настоящего времени имеют место факты, когда поступают ходатайства о приеме на службу кандидатов, которые ранее систематически привлекались к административной ответственности, в том числе имели действующее административное взыскание. При этом факт наличия такого административного взыскания в материалах изучения не указывается.

В ряде случаев сотрудники кадровых подразделений не обращают внимание на тот факт, что кандидат на службу в ОВД является молодым специалистом и после окончания учреждения образования подлежит распределению, что является препятствием для приема на службу. Таким образом, инспектор по кадрам, другие сотрудники органов внутренних дел тратят на изучение и оформление на службу значительное количество личного и служебного времени, хотя с учетом действующих нормативных правовых документов следовало сразу отказать в приеме.

Иногда подготовка материалов на назначение сотрудников на высшие должности номенклатуры МВД ведется без необходимого изучения. Так, например, поступали материалы на назначение кандидата, в которых документом об образовании считался диплом иностранного государства, который не был признан в Республике Беларусь документом о высшем образовании в установленном порядке, который дает право занимать предполагаемую к назначению должность.

Анализ материалов, представляемых на назначение кандидатов на должность номенклатуры МВД, позволяет выявить следующие факты: сотрудники в резерве руководящих кадров номенклатуры МВД не состоят; за время прохождения службы неоднократно привлекались к дисциплинарной ответственности, в том числе за грубое личное нарушение служебной дисциплины.

Помимо изложенного в результате неправильной трактовки нормативных правовых актов МВД, связанных с увольнением сотрудников, должностными лицами кадровых подразделений допускаются грубые нарушения, что приводит к негативным последствиям. Так, имел место факт, когда сотрудник, уволенный по основаниям, которые не позволяют ему с момента увольнения получать пенсионное обеспечение, имея соответствующие медицинские документы, представленные в кадровое

подразделение, обратился с заявлением об изменении основания увольнения в соответствии с Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь. На основании документов, подготовленных кадровыми сотрудниками, руководитель, имеющий право увольнения, самолично изменил основания увольнения. В результате этого у уволенного сотрудника возникли основания для получения пенсии за выслугу лет до достижения установленного возраста.

Вместе с тем в соответствии с п. 177 Положения основание для увольнения, указанное в соответствующем правовом акте об увольнении со службы, в дальнейшем изменению не подлежит, за исключением случаев, когда при увольнении были допущены нарушения законодательства.

Таким образом, ввиду неверной трактовки со стороны сотрудников кадрового подразделения либо незнания нормативных документов было принято неверное решение об увольнении. Все это повлекло негативные последствия, связанные с финансовыми возмещениями и морально-психологическим состоянием уволенного сотрудника.

Можно констатировать, что в настоящее время не все сотрудники кадровых подразделений органов внутренних дел на должном уровне выполняют свои должностные обязанности. В их деятельности иногда присутствует формализм, ими не проводится на необходимом уровне изучение характеризующих документов на кандидата, имеет место поверхностный подход к использованию в практической деятельности требований нормативных правовых актов, регламентирующих кадровое обеспечение служебной деятельности.

Вместе с тем только тщательная работа с документами, грамотное использование требований нормативных правовых актов, регламентирующих кадровое обеспечение, позволит сотрудникам кадровых подразделений органов внутренних дел на должном уровне обеспечивать выполнение своих должностных обязанностей. Это, несомненно, будет способствовать успешному выполнению задач, стоящих перед органами внутренних дел по охране общественного порядка и борьбе с преступностью.

УДК 347

*Р.А. Велиев*

#### **КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СПЕЦИАЛЬНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ ДЕЕСПОСОБНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ**

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь государство гарантирует всем равные возможности свободного использования способностей и имущества для предпринимательской деятельности и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Данное положение получило свое развитие в отраслевом законодательстве. В частности, в объеме гражданской правоспособности физического лица включены права: заниматься предпринимательской деятельностью, создавать юридические лица, самостоятельно или совместно с другими гражданами и юридическими лицами; совершать не противоречащие законодательству сделки и участвовать в обязательствах (ст. 17 Гражданского кодекса Республики Беларусь). Таким образом, наличие полной дееспособности у физического лица предполагает в соответствии со ст. 20 ГК возможность осуществлять, в том числе, указанные права своими действиями. Однако нормы ст. 20 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» и ст. 22 Закона Республики Беларусь «О государственной службе» вводят запрет для определенных должностных лиц на осуществление корпоративных прав, т. е. права участия в управлении коммерческой организацией и права получать доход от участия в таких организациях (корпоративный доход). При наличии доли (акций) в уставных фондах хозяйственных обществ указанные в названных актах должностные лица должны передать принадлежащие им доли в доверительное управление ОАО «АСБ Беларусбанк». Хотя государственные служащие не ограничиваются в праве быть участниками юридических лиц, они лишаются возможности своим поведением реализовать права и обязанности, вытекающие из факта членства в юридических лицах.

В данном случае законодатель нормативно реализовал предположение, что данные лица имеют дефект формирования воли, обусловленный дополнительными возможностями воздействия на условия осуществления хозяйственной деятельности отдельно взятой организации, путем учета внутренней информации или использования служебных возможностей, а также возможностью обратного воздействия через систему корпоративных выплат, льгот и преференций. Соответственно, ограничение дееспособности в данном случае в своей основе имеет профессиональные характеристики, т. е. относится к искусственным основаниям ограничения. В связи с этим возникает необходимость оценки примененного ограничения дееспособности в плоскости общедозволительного режима осуществления прибыльной деятельности, гарантированного Конституцией Республики Беларусь. Представляется, что исходным положением в определении правового статуса лица в системе экономических отношений является конституционная норма, закрепляющая за государством правомочие регулирования экономической деятельности в интересах человека и общества. В данном случае регулирующее воздействие носит превентивный характер и предполагает недопущение возможного конфликта интересов для защиты прав и свобод всех участников общественных отношений, а также предотвращение причинения вреда ценностям, принятым в обществе.

Устанавливаемые ограничения в отношении государственных служащих, закрепленные в Законе Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» затрагивают два блока прав: собственно корпоративные права и право на получение корпоративного дохода. Собственно корпоративные права: право на участие в управлении, т. е. участие в общих собраниях с правом голоса, право быть избранным (назначенным в органы управления), право заключать корпоративные сделки, например акционерное соглашение. Вместе с тем такие гражданско-правовые возможности, например, право принять решение о выходе из состава