

Решение сотрудниками органов внутренних дел служебных задач по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности во многом связано с уровнем организации служебной деятельности, в том числе и их личной безопасности. Практика показывает, что чаще всего безопасность обеспечивается на основе интуитивного, поверхностного подхода, даже если от результатов решения зависит жизнь многих людей. Имеют место недостаточно правильные подходы к оценке рисков служебной деятельности и, соответственно, выбираются неверные средства решения проблемы.

Например, за 8 месяцев 2017 г. в отношении гражданских лиц возбуждено 176 уголовных дел по ст. 363 (сопротивление сотруднику органов внутренних дел или иному лицу, охраняющему общественный порядок), 363 (насилие либо угроза применения насилия в отношении сотрудника органов внутренних дел) УК Республики Беларусь. В ряде случаев насилие выразилось в нанесении гражданскими лицами, в отношении которых велся административный процесс, телесных повреждений сотрудникам при доставлении таких лиц в органы внутренних дел на служебном транспорте. Доставляемые граждане, как правило, находились в состоянии алкогольного опьянения. При посадке в служебные транспортные средства для доставления их в органы внутренних дел неповиновения или сопротивления не оказывали. Противоправные действия в виде нападения на сотрудников начинали совершать в ходе движения транспортного средства. При оценке данных ситуаций был сделан ошибочный, на наш взгляд, вывод о том, что установленная в Законе Республики Беларусь «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» норма по применению специальных средств ущемляет права сотрудников органов внутренних дел при выполнении задач по предназначению, создает предпосылки для возникновения случаев, создающих непосредственную опасность для жизни и здоровья сотрудников. Более того, предложено рассмотреть вопрос о необходимости внесения изменений в Закон в части применения специальных средств при доставлении лиц, в отношении которых ведется административный процесс, без существующих ограничений.

Представляется, что в указанной ситуации действующее законодательство, определяющее меры правовой и социальной защиты сотрудников, правовые основания применения мер принуждения, достаточно полно регулирует решение указанной проблемы, минимизация данных происшествий возможна именно с учетом идентификации рисков служебной деятельности в процессе применения мер принуждения и управления ими. Принятые на этой основе решения должны быть отражены в организации работы и тактики действий сотрудников органов внутренних дел, четко сформулированы в ведомственных нормативных правовых актах.

Еще одной проблемой в вопросах правового регулирования деятельности органов внутренних дел по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности является отсутствие единообразных подходов к выбору формы регулирования организации работы. Например, организация деятельности участковых инспекторов милиции определена Инструкцией по организации деятельности участкового инспектора милиции, утвержденной приказом МВД Республики Беларусь от 24 января 2012 г. № 20. В Инструкции определено, что организационно-методическое обеспечение деятельности участковых инспекторов осуществляют главное управление охраны правопорядка и профилактики милиции общественной безопасности МВД, управления охраны правопорядка и профилактики милиции общественной безопасности главного управления внутренних дел Минского городского исполнительного комитета, управления внутренних дел областных исполнительных комитетов. Вместе с тем территориальными органами внутренних дел в различных организационно-правовых формах определены вопросы отработки участковыми инспекторами милиции административных участков. УВД Гродненского облисполкома издало по этому поводу 25 февраля 2015 г. распоряжение № 6 «О профилактической отработке жилого сектора, иных вопросах профилактики правонарушений». В УВД Минского облисполкома приказом от 28 ноября 2014 г. № 331 утверждена Инструкция об отработке участковыми инспекторами милиции административных участков и осуществлении контроля ее проведения. В Минске указанный вопрос определен методическими рекомендациями об осуществлении поквартирной отработки административного участка, подготовленными управлением охраны правопорядка и профилактики милиции общественной безопасности ГУВД Мингорисполкома. Более того, имеет место различие не только в форме принятых документов, но и в самих подходах и требованиях, например в части сроков и объема обрабатываемого жилого сектора.

Единые подходы к организации служебной деятельности во многом способствуют эффективности ее осуществления, влияют на состояние служебной дисциплины, на уровень правовой культуры служебной деятельности, что в конечном итоге определяет качество правоохранительной деятельности по охране общественного порядка и обеспечению общественной безопасности.

УДК 351.74

*Г.Г. Рыхлицкий*

### **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Современная государственная кадровая политика, являясь составной частью социально-экономической политики государства, представляет собой сложную систему, целью которой является формирование человека, его знаний, навыков, способностей, их накопление и целесообразное, эффективное использование в сфере общественного воспроизводства, что в конечном итоге содействует росту производительности и качества труда и тем самым ведет к росту личного и общественного благосостояния.

Достижение этой цели может быть осуществлено лишь в том случае, если будет сформирован эффективный механизм ее реализации. Ведь научная концепция, определяющая цели, задачи, приоритеты и принципы государственной кадровой по-

литики, какой бы она ни была продуманной и разработанной с научной точки зрения, не принесет результатов и будет носить чисто декларативный характер без механизма ее претворения в жизнь.

Теоретико-методологической основой формирования такого механизма является Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 (далее – Концепция). Механизм реализации государственной кадровой политики согласно Концепции представляет собой комплекс правовых норм, принципов, форм, методов и средств, обеспечивающих эффективность подбора и расстановки кадров, их подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

С учетом современного развития науки (с момента утверждения Концепции прошло более 15 лет) приведенное определение, на наш взгляд, уже не в полной мере отражает сущность рассматриваемого явления, поэтому требует уточнения. Схематично рассмотрим, что же собой представляет этот механизм в современном научном понимании.

В настоящее время существуют различные подходы к определению и сущности данного механизма, на что обращали внимание как белорусские, так и российские авторы Л.С. Вечер, О.З. Рыбаключева, В.И. Лукьяненко, В.А. Сулемов, В.В. Черепанов, Т.В. Щукина и др.

Анализ научных исследований в этой области позволяет выделить минимум три подхода к определению сущности механизма реализации государственной кадровой политики. Преобладающей является точка зрения о нем в большей степени как системе кадровой деятельности субъектов государственной кадровой политики (государственные органы, должностные лица, кадровые службы, организации, учреждения), опирающейся на концептуальную и нормативную правовую базу государственной кадровой политики, осуществляемой через кадрово-управленческий процесс (меры, способы, технологии) и направленной на объект кадрового управления (кадры, персонал). Другими словами, с точки зрения системного подхода структура механизма реализации государственной кадровой политики состоит из трех основных компонентов: субъекта, процесса кадрового управления и объекта.

Субъектами являются органы и должностные лица, осуществляющие управленческое воздействие на объект государственной кадровой политики. Субъекты подразделяются по уровням и сферам государственного управления, а также ветвям власти. Процесс кадрового управления представляет собой применение и использование соответствующих кадровых технологий. Объекты государственной кадровой политики – это кадры, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, их отдельные категории и группы, кадровые процессы.

Сама же сущность механизма реализации государственной кадровой политики в содержательном плане может быть выражена в виде модели, содержание которой включает следующие элементы (уровни): концептуальный (теоретические основы государственной кадровой политики), нормативно-правовой (законодательная база государственной кадровой политики), организационный (специальные институты, т. е. органы, занимающиеся кадровой работой), технологический (формы, способы и методы кадровой работы, т. е. наиболее приближенный к кадрам).

Данный подход показывает, с одной стороны, структуру, а с другой – конкретное содержание кадровой политики, сближая разные точки зрения.

С учетом того, что кадровая политика в системе органов внутренних дел Республики Беларусь является частью государственной кадровой политики, вполне логичным представляется применение вышеуказанного подхода и к определению сущности механизма ее реализации в органах внутренних дел.

Безусловно, фундаментом или основой государственной кадровой политики является научно-теоретическая база, раскрывающая цели, задачи, субъектно-объектный состав, принципы и приоритеты государственной кадровой политики. Применительно к отраслям экономики и сферам деятельности указанная научная концепция получает свою конкретизацию в соответствующих отраслевых документах – концепциях и программах.

Так, в Министерстве внутренних дел концептуальный уровень механизма реализации государственной кадровой политики представлен периодически утверждаемыми отраслевыми пятилетними программами кадрового обеспечения. Очередная Программа кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Беларусь на 2016–2020 годы (далее – Программа) утверждена Министром внутренних дел 2 февраля 2016 г. Первая часть Программы определяет, что она является отраслевым механизмом реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел и определяет основные цель, задачи и направления деятельности Министерства внутренних дел по совершенствованию работы с кадрами.

Однако подробный анализ Программы показывает, что, во-первых, не определен субъектно-объектный состав кадровой политики в органах внутренних дел. Например, отсутствуют определения понятий субъекта и объекта кадровой политики в органах внутренних дел, в том числе таких понятий, как «кадры органов внутренних дел», «кадровый потенциал органов внутренних дел», не определены уровни кадровой политики (стратегический, тактический и оперативный) и их субъектно-объектный состав.

Во-вторых, не выделены приоритеты кадровой политики в соответствии с организационной и функциональной структурой органов внутренних дел. Так, отсутствует четкое определение приоритетов и направлений кадровой политики в зависимости от уровней (стратегического, тактического и оперативного) и сфер деятельности (криминальной милиции, милиции общественной безопасности и т. д.).

В-третьих, недостаточно проработаны принципы кадровой политики. В частности, не уделено внимание основополагающим общим принципам: законности, гласности, контроля и подотчетности в работе с кадрами и др.

Что касается технологического уровня – форм, способов и методов кадровой работы в органах внутренних дел, здесь можно отметить отсутствие системы научного прогнозирования формирования и развития кадров, особенно в части разработки комплексных долгосрочных прогнозов, что сказывается на качестве кадрового планирования в целом. Не может способствовать формированию действенного и эффективного механизма реализации государственной кадровой политики

в органах внутренних дел и отсутствие современных методик оценки персонала, ведь аттестация, как традиционный способ этой оценки, на практике часто сводится к обычной характеристике сотрудника и не учитывает его потенциал, перспективы развития. Кроме того, до сих пор отсутствуют нормативно установленные единые квалификационные характеристики должностей (их категорий) в органах внутренних дел.

Конечно, это далеко не все проблемы, связанные с формированием действенного и эффективного механизма реализации государственной кадровой политики в органах внутренних дел. Но в любом случае в первую очередь требуется разработка современной научно обоснованной концепции кадровой политики в органах внутренних дел.

УДК 342.9

*Д.П. Семенюк*

## **ОСОБЕННОСТИ ДЕТЕРМИНАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ТАМОЖЕННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

Детерминация современных таможенных правонарушений в Республике Беларусь, включающих всю совокупность таможенных преступлений и административных таможенных правонарушений, обусловлена общими тенденциями развития экономической, корыстной и организованной преступности на постсоветском пространстве.

Основной причиной всплеска данного вида правонарушений является возникновение новых экономических отношений, проявившихся после распада СССР и приобретения нашей страной суверенитета.

Ежегодное увеличение количества граждан, пересекающих государственную границу Республики Беларусь и границу ЕАЭС, перемещения товаров и транспортных средств закономерно приводят к увеличению совершаемых административных таможенных правонарушений.

Предметом административного таможенного правонарушения часто являются подакцизные товары. Например, в Республику Польша перевозят в нарушение установленных правил более дешевую табачную продукцию и дизельное топливо. В обратном направлении перемещают алкогольную продукцию.

В настоящее время одной из современных тенденций, влияющих на причины таможенных правонарушений, является введение Российской Федерацией отдельных специальных экономических мер в отношении отдельных категорий товаров, перемещаемых из стран, принявших решение о введении экономических санкций в отношении российских юридических и (или) физических лиц или присоединившихся к такому решению.

В средствах массовой информации такие экономические меры именуется также контрсанкциями, продуктовым эмбарго.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 органам государственной власти запрещается либо ограничивается осуществление внешнеэкономических операций, предусматривающих ввоз на территорию Российской Федерации отдельных видов сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, страной происхождения которых является государство, принявшее решение о введении экономических санкций, посягающих на национальные интересы страны.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 7 августа 2014 г. № 778 по 31 декабря 2017 г. введен запрет на ввоз в Российскую Федерацию согласно утвержденному перечню сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, страной происхождения которых являются Соединенные Штаты Америки, страны Европейского союза, Канада, Австралия, Королевство Норвегия, Украина, Республика Албания, Черногория, Республика Исландия и Княжество Лихтенштейн.

В целях обеспечения экономической безопасности ЕАЭС Государственный таможенный комитет Республики Беларусь и Федеральная таможенная служба России организовали взаимодействие по контролю за ввозом товаров «санкционной» группы на территорию ЕАЭС.

В настоящее время белорусскими таможенниками принимаются активные меры по недопущению незаконного ввоза в Российскую Федерацию товаров, в отношении которых введены специальные экономические меры, в том числе с использованием мобильных групп и оперативно-розыскных мероприятий.

Анализ правоприменительной практики и статистики показывает увеличение количества правонарушений, связанных с незаконным перемещением товаров «санкционной» группы через таможенную границу, что вызвано желанием правонарушителей получить экономическую выгоду от реализации данных товаров на территории Российской Федерации.

По результатам принятых мер таможенными органами Республики Беларусь в 2016 г. выявлено 958 административных правонарушений, объектами которых являлись более 9 тыс. т товаров «санкционной» группы. Сумма предметов правонарушений составила 96,4 млрд бел. р.<sup>1</sup>

Например, в декабре 2016 г. сотрудниками Витебской таможни вблизи российско-белорусского участка государственной границы выявлен факт перемещения в грузовом автомобиле, следовавшем в Российскую Федерацию, по недействительным товаросопроводительным документам более 18,9 т яблок и томатов производства стран Европейского союза и Турции. Общая стоимость изъятого товара составила 452,6 млн бел. р.

26 июня 2016 г. мобильными подразделениями Оперативной таможни при проведении специального мероприятия в Витебской области изъято более 111 т свежих яблок. Фрукты ввозились в шести грузовых транспортных средствах из Бела-

<sup>1</sup> Статистические показатели и примеры правоприменительной практики приведены в соответствии с официальной информацией, размещенной на сайте Государственного таможенного комитета Республики Беларусь.