

Непонятна необходимость наличия в ст. 7.6 КоАП ч. 5, регламентирующей, что в случае невозможности установить личность иностранных граждан или лиц без гражданства, нарушивших правила пребывания или транзитного проезда, в течение 48 ч административное взыскание может быть наложено не позднее одного месяца со дня установления личности иностранного гражданина или лица без гражданства.

Административная ответственность за совершение данного правонарушения установлена ч. 1 и 6 ст. 23.55 КоАП, срок наложения административного взыскания в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 7.6 КоАП составляет 1 год со дня совершения правонарушения (кроме ч. 6 ст. 23.55 КоАП, которая введена в 2015 г. и, по-видимому, не включена в перечень в связи с наличием данных о лице, уже привлекавшемся к аналогичной ответственности, либо по ошибке законодателя). На практике задержание в соответствии с ч. 6 ст. 8.2 ПИКоАП лиц, нарушивших законодательство о правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства, редко превышает 5 месяцев (лишь в единичном случае 8 месяцев), т. е. наличие в ст. 7.6 КоАП ч. 5 лишь ограничивает срок наложения административного взыскания по рассматриваемой категории дел, одновременно исключая целесообразность установления срока наложения административного взыскания для ст. 23.55 КоАП в п. 5 ч. 1 ст. 7.6 КоАП.

Возникает вопрос: обоснованно ли ст. 7.6 КоАП содержит ч. 2–5? Ведь примененный в данных нормах подход полностью перечеркивает смысл ч. 1 данной статьи. При этом максимальные сроки наложения административного взыскания в итоге превышают сроки давности привлечения к уголовной ответственности за совершение преступлений, не представляющих большой общественной опасности.

На основании изложенного считаем, что подход к определению сроков наложения административного взыскания необходимо пересмотреть. Для урегулирования сложившейся проблемы, по нашему мнению, необходимо:

а) минимальные сроки наложения административного взыскания, закрепленные в п. 1 и 2 ч. 1 ст. 7.6 КоАП увеличить до 6 месяцев, что будет достаточно для принятия правильного решения по делу, в том числе после отмены изначально вынесенного постановления, вынесения постановления об отказе в возбуждении уголовного дела;

б) ч. 2–5 из ст. 7.6 КоАП исключить, что решит вопрос исчисления процессуальных сроков, будет согласовано с подходом, существующим в Уголовном кодексе Республики Беларусь при определении сроков давности привлечения к уголовной ответственности.

УДК 342.9

*С.С. Касьянчик*

### **КОНЦЕПЦИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО СТАТУСА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОАКТИВНОГО ПОЛИЦЕЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

Взятый курс на деbüroкратизацию и профессионализацию всей системы управления ОВД, которые, по справедливому замечанию А.П. Леонова, в современных условиях являются ключевыми в развитии государственного управления, позволяет говорить о востребованности четко сформулированной концепции среднесрочного и долгосрочного планирования системы совершенствования и обеспечения реализации правового статуса сотрудника ОВД.

Изучение зарубежного опыта показывает, что в последние годы в организации функционирования полиции многих развитых стран произошли качественные изменения, касающиеся смены конструктивных принципов организации, парадигмы деятельности полицейских организаций. Новая модель организации деятельности полиции в таких странах явилась новой философией полицейской деятельности, в соответствии с которой полиция должна действовать на проактивной основе. У ее истоков находится теория так называемого проактивного полицейского менеджмента.

Главной целью проактивного подхода к управлению любой полицейской организацией выступает достижение тотального, долгосрочного удовлетворения общества работой полиции, предупреждение как правонарушений (преступлений) в обществе, так и конфликтов и недовольства самих сотрудников. Ключевое внимание при этом уделяется вопросам функционирования надежной системы обеспечения правовой и социальной защиты полицейских, формированию позитивного имиджа профессии полицейского.

Первые попытки внедрения подобного подхода в практику управления ОВД на постсоветском пространстве были предприняты в Республике Казахстан. Здесь так называемый кадровый менеджмент был положен в основу концепции реформирования правоохранительной службы. Направления реформирования правоохранительной службы 1 апреля 2014 г. были закреплены Правительством Республики Казахстан в постановлении № 292 «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Государственной программы дальнейшей модернизации правоохранительной системы Республики Казахстан на 2014–2020 годы». Важным при этом является требование программы о научно обоснованной и обусловленной реально выполняемыми функциями подразделения, численности сотрудников. Иными словами, в кратко- и среднесрочной перспективе программа предусматривает оптимизацию на всех уровнях организационно-штатного построения правоохранительных органов с приведением их штатной численности в соответствие требованиям практики и научно обоснованным нормативам нагрузки.

Обобщая мировую практику, украинский ученый В.И. Барко выделил следующие предпосылки полицейского менеджмента: потребность в нем обусловлена необходимостью координации деятельности большего или меньшего числа сотрудников, каждый из которых выполняет определенную работу; любой организации нужен менеджмент для достижения своих целей; для достижения целей организации всегда приходится использовать определенное количество ограниченных ресурсов, в то время как именно менеджмент является таким звеном, которое обеспечивает эффективное использование указанных ресурсов; рациональный менеджмент основывается на балансировании между успехом организации и степени использования ресурсов.

Результаты изучения ключевых положений теории полицейского менеджмента (в том числе кадрового полицейского менеджмента) позволяют сформулировать следующие актуальные направления, которые, полагаем, должны быть положены в основу Концепции совершенствования правового статуса сотрудника органов внутренних дел:

1) оптимизация системы организационно-штатного и функционального построения ОВД, предполагающая приведение штатной численности и качественной составляющей органов и подразделений внутренних дел в соответствие требованиям практики и научно обоснованным нормативам нагрузки;

2) ориентация на категории сотрудников ОВД, осуществляющие реализацию основного блока полицейских функций ОВД. В этой связи актуальным видится закрепление должного правового статуса сотрудника милиции и всестороннее обеспечение его реализации посредством предоставления дополнительных правовых и социальных гарантий, направленных на улучшение имиджа милиции в Республике Беларусь, повышение престижа службы в составе ее подразделений;

3) определение направлений совершенствования ведомственной политики в области обеспечения и управления кадрами, основу которой должно составить закрепление принципов комплектования ОВД, стратегического и оперативного управления персоналом;

4) среднесрочное и долгосрочное планирование обеспечения кадрами (с учетом пола и возраста), внедрение перспективных направлений профотбора;

5) внедрение современных программ профессионального обучения и повышения квалификации, в том числе посредством совершенствования системы служебной подготовки сотрудников, их постаттестационного развития на основе индивидуальных программ профессиональной самоподготовки, результаты которой должны учитываться при планировании карьеры сотрудника;

6) разработка и внедрение системы оценки морально-деловых качеств сотрудников и результатов их служебной деятельности;

7) управление служебной карьерой. Данное направление предполагает разработку и реализацию программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности служебной деятельности сотрудников ОВД. Перспективными направлениями здесь видятся: оптимизация системы присвоения специальных званий и назначения на вышестоящие должности; предоставление сотруднику ОВД после увольнения возможности зачета стажа службы в ОВД в общий стаж государственной службы (при переходе на должность государственного гражданского служащего); исключение либо минимизация случаев назначения сотрудников, смещаемых с занимаемой должности в связи с допущенными существенными просчетами в работе, на вышестоящую должность в нормативном определенном период времени;

8) управление дисциплиной и текучестью (так называемым индексом крутящихся дверей) персонала ОВД, которое предполагает разработку и реализацию программ и процедур ротации кадрового состава, совершенствование механизмов внутриорганизационной мобильности, системы мер ответственности сотрудников ОВД за невыполнение (ненадлежащее выполнение) своих служебных обязанностей;

9) закрепление принципа соотношения критериев рациональности и результативности в деятельности подразделений;

10) совершенствование системы профилактики правонарушающего поведения среди сотрудников ОВД. В современных условиях необходимость в этом диктуется следующим обстоятельством: массовое внедрение камер фотофиксации превышения установленного режима скоростного движения автомобилей привело к увеличению количественных характеристик таких правонарушений среди сотрудников ОВД. В качестве стабилизирующих мер во многих подразделениях ОВД был установлен критерий, в соответствии с которым любое такое нарушение влечет отрицательную характеристику служебной деятельности сотрудника, лишение (снижение размеров) премиального вознаграждения, возможности получения наград. По нашему убеждению, такая тенденция способствует сокрытию обстоятельств в рамках проведения разбирательств по фактам совершения таких правонарушений, связанных с «переписыванием» факта правонарушения с сотрудника на его близких, родственников, знакомых. Следовательно, принятие таких мер существенно не сокращает случаи нарушений законодательства.

Полагаем, ключевые позиции теории проактивного полицейского менеджмента могут составить основу «дорожной карты», заложенной в содержание Концепции совершенствования организации деятельности органов внутренних дел и комплексного урегулирования правового статуса сотрудника ОВД Республики Беларусь на долгосрочный период.

УДК 342.9

*Р.В. Кашевский*

### **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРОЦЕССА ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НА СТАДИИ ПОДГОТОВКИ ДЕЛА ОБ АДМИНИСТРАТИВНОМ ПРАВОНАРУШЕНИИ К РАССМОТРЕНИЮ**

Сотрудники органов внутренних дел в процессе осуществления юрисдикционной деятельности сталкиваются с актуальными вопросами административного процесса на различных стадиях.

Одним из таких вопросов является проблематичность ведения административного процесса на стадии подготовки дела об административном правонарушении к рассмотрению в отношении установленного физического лица, совершившего административное правонарушение, фактическое местонахождение которого не установлено. Данное обстоятельство не позволяет органу, ведущему административный процесс, приостановить, закончить подготовку дела об административном правонарушении к рассмотрению и принять законное процессуальное решение по делу.

На современном этапе Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях предусматривает 3 основания приостановления подготовки дела об административном правонарушении к рассмотрению:

1) при назначении экспертизы – на срок проведения экспертизы;

2) при направлении запроса в компетентные органы иностранных государств – до получения ответа на запрос;

3) при проведении действий по установлению лица, подлежащего привлечению к административной ответственности, – до установления указанного лица.

В соответствии с ч. 1 ст. 10.26 ПИКоАП подготовка дела об административном правонарушении органом, ведущим административный процесс, к рассмотрению заканчивается:

1) составлением протокола об административном правонарушении;

2) прекращением дела об административном правонарушении при наличии обстоятельств, исключающих административный процесс, либо при неустановлении лица, подлежащего привлечению к административной ответственности, в течение 10 суток, либо в случае освобождения лица, совершившего административное правонарушение, от административной ответственности по основаниям, предусмотренным ст. 8.2, 8.3, 8.5, 8.7 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Отсутствие сведений о месте нахождения правонарушителя исключает возможность выполнения сотрудником органов внутренних дел требований ч. 5, 6 ст. 10.2, ч. 1 ст. 10.9 ПИКоАП в части вручения лицу, в отношении которого ведется административный процесс, копии протокола об административном правонарушении под расписку, надлежащего его извещения для подписания указанного протокола, осуществления вызова для участия в административном процессе.

Таким образом, любое лицо, совершившее административное правонарушение, сменив на определенный срок место жительства (пребывания) для того, чтобы срок наложения административного взыскания истек, может избежать привлечения к ад-