

АТТЕСТАЦИЯ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Создание сбалансированной, объективной, понятной, недорогой и доступной системы оценки персонала остается актуальным. Существует множество систем оценки, каждая из которых имеет свои достоинства и недостатки. В нашей стране наиболее распространенной является система периодической аттестации персонала. Она закреплена на государственно-правовом уровне, ее прохождение обязательно для государственных служащих. Аттестация сотрудников органов внутренних дел – это процедура объективной проверки уровня их профессиональной подготовки, оценки деловых и личностных качеств, установление степени соответствия их квалификации требованиям, предъявляемым для замещения соответствующей должности.

Основными недостатками аттестации являются субъективность оценки и ориентированность не на перспективу, а на достигнутые результаты. Вместе с тем данная форма оценки является комплексной, индивидуальной, отличается простотой и экономичностью. Как форма комплексной оценки аттестация включает оценку служебной деятельности и оценку кадров. Оценка служебной деятельности, как правило, больших сложностей не вызывает, а оценка кадров, или деловая оценка, часто сводится к обычной характеристике сотрудника, поскольку ее методы, большей частью описательные, сложились исторически и применяются до сих пор.

Обратившись к истории вопроса, мы увидим, что на протяжении длительного периода институт аттестации в органах внутренних дел был одной из форм дисциплинарного воздействия. В ходе аттестации достаточно было дать отрицательную характеристику деловых качеств сотрудника, указать на ненадлежащее исполнение им служебных обязанностей, чтобы сделать вывод о несоответствии занимаемой должности. Увольнение по служебному несоответствию в аттестационном порядке всегда считалось увольнением по отрицательному основанию и, соответственно, влекло негативные юридические последствия.

Такой подход противоречил самой сущности института аттестации, цель которой – не выявление фактов ненадлежащего исполнения должностных обязанностей, а установление уровня квалификации сотрудника.

С утверждением Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь 2001 г. (Указ Президента Республики Беларусь № 671), а затем и Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь 2012 г. (Указ Президента Республики Беларусь № 133) в органах внутренних дел окончательно закрепился общепринятый традиционный подход к аттестации. Однако в нем обозначились и проблемы. Одна из них – это отсутствие единых квалификационных характеристик должностей (категорий должностей), т. е. нормативно определенного стандарта, с которым следует сравнивать деловую оценку, данную сотруднику при аттестации. Этим обуславливается субъективный подход к оценке профессиональных качеств сотрудника.

Вторая проблема – отсутствие однозначных критериев, определяющих недостаточную квалификацию сотрудника. Несоответствие занимаемой должности может иметь место только в том случае, если ненадлежащее исполнение сотрудником своих должностных обязанностей явилось следствием недостаточной квалификации. Однако установить такую зависимость достаточно сложно. Об этом говорит и статистика перемещений сотрудников на низшие должности в аттестационном порядке вследствие недостаточной квалификации. Так, за последние четыре года по данному основанию перемещен по службе всего один сотрудник.

Положением 2012 г. определены минимальные квалификационные требования, предъявляемые к гражданам при их приеме на службу в органы внутренних дел. Установлен минимальный уровень основного образования, необходимый для комплектования должностей рядового, младшего, среднего, старшего и высшего начальствующего состава. Одним из требований законодательно закреплено наличие у сотрудника соответствующих образования и квалификации.

Установлена обязательная начальная профессиональная подготовка лиц, впервые принятых на службу в органы внутренних дел, а в период прохождения службы осуществляется профессиональная подготовка по месту службы и в системе дополнительного образования взрослых.

Таким образом, в плане нормативно-правового регулирования изначально обеспечиваются условия, при которых вывод о недостаточной квалификации сотрудника является исключительным случаем, и доказать его будет довольно проблематично.

Решение проблемы видится во внедрении новых подходов к институту аттестации. Наиболее целесообразным в данном случае представляется применение компетентного подхода. Понятие компетенции намного шире понятия квалификации. Если под квалификацией понимается уровень общей и специальной подготовки сотрудника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.), то в понятие компетенции помимо уровня подготовки вкладывается также поведенческий аспект, выражаемый в способности анализировать ситуацию, действовать в соответствии с установленными стандартами и достигать ожидаемых высоких результатов работы. Разработка моделей компетенции для каждой категории должностей в органах внутренних дел позволила бы создать единую систему требований к сотрудникам, выработать объективный подход к оценке кадров, подобрать оптимальные программы обучения и профессионального развития сотрудников, обеспечить качественное замещение должностей, формирование действенного резерва руководящих кадров.

КОМПЛЕКСНЫЙ ХАРАКТЕР ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО И ФОРМИРОВАНИЕ ЕГО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО СТАТУСА

Упрочение социальных функций государства обусловило появление новых норм о поддержке семьи и детей, повышение интереса к правовому статусу несовершеннолетних и личности в целом. Обеспечение благоприятных условий для полноценного развития подрастающего поколения является приоритетным направлением государственной политики. Вопросы правовой защиты несовершеннолетних, их жизни и здоровья находятся в настоящее время в центре правовых дискуссий как на национальном, так и на международном уровне.

Закон Республики Беларусь «О правах ребенка» определяет правовой статус ребенка как самостоятельного субъекта и направлен на обеспечение его физического, нравственного и духовного здоровья, формирование национального самосознания на

основе общечеловеческих ценностей мировой цивилизации. Особая забота и социальная защита гарантируются детям с особенностями психофизического развития, а также детям, временно либо постоянно лишенным своего семейного окружения или оказавшимся в других неблагоприятных условиях и чрезвычайных ситуациях. В целях координации и анализа усилий государственных органов по выполнению Закона Республики Беларусь «О правах ребенка» разработана и утверждена президентская программа «Дети Беларуси», закрепившая приоритет интересов детей как одно из условий устойчивого развития будущего.

В связи с произошедшими в законодательстве изменениями и повышением интереса государства к данной проблеме проводятся многочисленные научные исследования, посвященные правовому статусу несовершеннолетних и их защите. В основном они касаются отдельных вопросов регламентации прав детей и не носят комплексного характера.

Регламентация прав несовершеннолетнего тесно связана с социальной сферой и государственными программами. Растет количество норм административного права, в частности по защите детей, находящихся в социально опасном положении.

Несовершеннолетние граждане являются субъектами гражданского права и обладают гражданской правосубъектностью наряду с совершеннолетними.

Гражданское законодательство, регламентируя правовой статус несовершеннолетних, характеризует охрану их имущественных прав наряду с правоспособностью и дееспособностью, рассматривает вопросы права собственности несовершеннолетних, право на содержание, участие в договорных и наследственных правоотношениях, обязательства вследствие причинения вреда, охрану жилищных прав.

Особое место в системе прав ребенка занимают имущественные права, которые требуют особого внимания и конкретизации терминологии и объема гражданских прав несовершеннолетних. Необходимо оценить с позиций соответствия потребностям современного общества традиционные подходы гражданского законодательства к регламентации правового статуса несовершеннолетних.

Современное гражданское законодательство идет по пути максимальной детализации прав несовершеннолетних. Объем предоставляемых несовершеннолетнему прав зависит от возраста, существа обязательства, источника получения средств, а также от действий законных представителей, что объясняется необходимостью дополнительной правовой защиты несовершеннолетнего от недобросовестных действий других лиц и последствий его собственной социальной незрелости.

Необходимо исследовать правовую природу согласия родителей, усыновителей, опекунов, попечителей на совершение сделки несовершеннолетним, а также правовой статус и круг лиц, представляющих интересы несовершеннолетнего, и конкретизировать форму такого согласия, которая должна совпадать с формой самой сделки.

Следует выявить и изучить договоры, в которых несовершеннолетние не могут участвовать, учесть их направленность с целью совершенствования гражданского законодательства и подготовки перечня таких обязательств. Особого внимания требуют сделки с недвижимостью, в сферах жилищных правоотношений, розничной торговли. Необходима регламентация на законодательном уровне порядка предоставления согласия органов опеки попечительства.

Отраслевая разобщенность научных исследований в сфере детства отрицательно влияет на уровень правовой защиты несовершеннолетних. Формируются новые правовые институты, стираются и становятся более подвижными границы между отраслями законодательства, усложняется структура отраслей права.

Комплексное исследование правового статуса ребенка и системы охраны прав и интересов детей в Республике Беларусь должно носить межотраслевой характер. Охрана прав несовершеннолетних объективно выходит за рамки одной отрасли права ввиду многообразия общественных отношений, в которые они вступают. Правовой статус несовершеннолетнего представляет собой комплексную категорию, динамично формирующийся институт.

Увеличение количества нормативных правовых актов, недостаточная систематизация законодательства в сфере детства, наличие бланкетных норм сказываются и на правоприменительной практике, уровне правовой культуры.

Создание специальной отрасли законодательства возможно за счет поэтапной интеграции норм конституционного, гражданского, семейного права. Повышение качества и эффективности принимаемых норм, их поэтапная кодификация на основе конституционных норм должны стать ориентиром законодательной политики в этой сфере.

УДК 349.232

М.Л. Салогуб

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СОТРУДНИКОВ ОБЩЕЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ ГЕРМАНИИ (на примере тюрьмы г. Брухзалль федеральной земли Баден-Вюртемберг)

В материалах, предоставленных руководством тюрьмы г. Брухзалль федеральной земли Баден-Вюртемберг (ФРГ), приведены алгоритм расчета материального обеспечения сотрудников общей службы исполнения наказаний пенитенциарного учреждения Германии, а также краткая характеристика данных сотрудников и круг решаемых ими задач.

Обеспечение внутренней безопасности в ФРГ – одна из центральных задач государства. Значительный вклад в ее решение вносят сотрудники учреждений службы исполнения наказаний. Основной профессиональной группой среди них являются сотрудники общей службы исполнения наказаний.

В пенитенциарных учреждениях федеральной земли Баден-Вюртемберг работает около 2 500 сотрудников (в статусе чиновника) общей службы исполнения наказаний совместно с производственными мастерами (в статусе чиновника), учителями, психологами, социальными работниками и другими профессиональными группами.

Сотрудники общей службы исполнения наказаний оказывают поддержку заключенным и путем совместной работы с другими службами осуществляют над ними надзор в течение всего срока наказания. Наряду с обеспечением безопасности в задачи сотрудников входит организация «повседневного совместного сосуществования». Они также могут вносить вклад в организацию свободного времени заключенных, например быть спортивными тренерами. Сотрудники, имеющие специальную медицинскую подготовку, могут быть санитарями медицинских служб учреждений службы исполнения наказаний.

Материальное содержание чиновников Германии регулируется Федеральным законом о жаловании чиновников. В него входят: основной оклад, территориальная надбавка, надбавки на детей, за выслугу лет, должностной ранг и т. д. Размер, структура и динамика основных и дополнительных выплат определяются специальными нормативными актами.