

РФ и Основами законодательства о нотариате с помощью рукоприкладчика Пинегина Н.П., следовательно, Кабановой в удовлетворении иска к Савину было отказано.¹

Разумеется, исчерпывающего перечня оснований недействительности завещаний привести невозможно, недействительными могут быть признаны завещания, которые были совершены с нарушением иных норм российского и белорусского гражданского законодательства.

Гражданское законодательство Республики Беларусь, в отличие от российского, не содержит деления недействительных завещаний на оспоримые и ничтожные, что, вероятно, вносит некоторые сложности в правоприменительный процесс. Ведь факт ничтожности или оспоримости завещания имеет значение лишь для применения судами последствий недействительности завещания. Исходя из этого, можно сделать вывод, что в случае ничтожности указанные последствия могут применяться самим нотариусом, а в случае признания оспоримого завещания недействительным – нотариусом либо судом на основании судебного решения.² Думается, что имеет смысл внести в п.1 ст. 1052 ГК РБ дополнения следующего содержания: «Завещание может быть признано недействительным по основаниям, установленным настоящим Кодексом или иными законодательными актами, в силу признания его таковым судом (оспоримое завещание) либо независимо от такого признания (ничтожное завещание)».

Скворцова Татьяна Вячеславовна,
старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права
Юридического института НИУ «БелГУ»
(Белгород, Россия)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОЛИЦИИ

Необходимость введения профессиональных стандартов обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в единых квалификационных справочниках не соответствуют современным условиям на рынке труда. В профессиональных стандартах требования к специалисту носят комплексный характер. В нем используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы.

Вышеперечисленные особенности профессиональных стандартов делают их основными элементами национальной системы квалификаций, связывающими сферу труда и сферу профессионального образования. Однако, они опираются не на образовательные программы, а на реальный опыт трудовой деятельности соответствующих специалистов. Из этого следует, что профессиональный стандарт стоит ближе к ре-

¹См.: Решение Ленинского районного суда г. Екатеринбурга от 05 сентября 2011года: Судебная практика. Документ не опубликован. URL: <https://rospravosudie.com/court-leninskij-rajonnyj-sud-g-ekaterinburga-sverdlovskaya-oblast-v/act-101594744/>. [Дата обращения 26.07.2016].

²См.: Кафарова Е.С. Недействительность завещания в гражданском праве Республики Беларусь/ Юридический журнал. №4. 2009. С. 89-92.

альности, поэтому перед принятием его на государственном уровне он проходит детальное обсуждение в профессиональных сообществах.

Теперь, ориентируясь на установленные требования профессиональных стандартов, работодатель сможет формировать кадровую политику, проводить обучение и аттестацию персонала, устанавливать систему оплаты труда.

Отличительной особенностью современного общества является его ориентация на человека, его знания, умения, навыки. Это означает, что в организациях накапливается совокупный профессионализм, творчество и мотивационный потенциал сотрудников.¹ И органы полиции в этом плане не являются исключением.

Новыми ориентирами формирования кадрового потенциала полиции является принципиальный поворот на воспитание профессиональных и морально-этических качеств сотрудника, качественное улучшение всей системы кадрового обеспечения органов внутренних дел.

Перспективы развития кадрового потенциала органов полиции проблематичны не только с учетом нынешних тенденций, но и прогнозируемых. Это обусловлено факторами внешней среды, которые сегодня оказывают существенное влияние на кадровую политику в системе органов внутренних дел, содержание конкретных программ и кадровых мероприятий по ее реализации.

Прежде всего к таким факторам относится ситуация на рынке труда. В настоящее время рынок труда с его экономическими реалиями меняет цель и содержание подходов к комплектованию полиции. Поэтому возможности решения проблем кадрового обеспечения правоохранительной стратегии за счет простого перераспределения трудовых ресурсов значительно сузились.

Диктуется необходимость отбора и привлечения в ряды полиции более качественного персонала, более эффективного использования человеческого капитала как фактора обеспечения своей конкурентоспособности.

Для успешного выполнения возложенных на полицию функций необходимо постоянно совершенствовать структуру кадров, контролировать вопросы профессиональной подготовки в подразделениях органов внутренних дел, укреплять профессиональное ядро.

Анализ кадровой составляющей органов полиции подтверждает необходимость решительных мер по повышению квалификационного уровня и профессионального мастерства.

Одним из приоритетных направлений повышения эффективности деятельности института полиции является решение комплекса проблем кадровой политики МВД России, связанных с отбором, расстановкой, переподготовкой, обучением и воспитанием кадров, ориентируемых на духовно-нравственные принципы и высокие профессиональные стандарты и подготовку высокообразованных, квалифицированных специалистов, обладающих общей и профессиональной культурой, должными личностными, духовно-нравственными качествами.

¹Яблонская Л.М. Международные стандарты полиции – реализация деонтологического подхода // Вестник Челябинского государственного университета. 2012. № 22. С.37-40

Многими исследователями, такими как Кукушкин В.М., Кисилев А.К., Миронченко С.Ю. и др. активно дискутируется идея разработки и следования универсальным стандартам подготовки полицейских кадров ввиду последних демократических преобразований и в связи с тенденцией все ускоренного развития европейских стран по пути глобализации.

Необходимость следования единым стандартам объясняется «прежде всего, ростом транснациональной преступности, существенными различиями в национальных системах подготовки полицейских кадров, что значительно осложняет международное сотрудничество в этой области, а также проблемой обеспечения прав человека в деятельности полиции».¹

В ряду предлагаемых инноваций рекомендовано уделять внимание не столько подготовке юристов широкого профиля, сколько подготовке полицейских-практиков, обладающих необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками, требуемыми для успешного осуществления правоохранительной деятельности. В числе других предложений – ввести оценку навыков (компетенции) выпускника, которая могла бы быть проведена только с участием потребителя кадров, и учитывать характер рассматриваемой кандидатуры («станет ли он или она защищать права человека?» и т. д.) в процессе подбора сотрудников.²

Оптимальное решение проблемы качества подготовки кадров для органов внутренних дел Российской Федерации видится нами все-таки в направлении создания образовательных стандартов, объединяющих профессиональные, личностные, духовно-нравственные аспекты образования. Социально-гуманитарное образование ориентируется на формирование духовно-нравственных основ профессиональной деятельности будущих специалистов. Без таких ориентиров, как самопожертвование, патриотизм, справедливость, служение людям, немислима сама правоохранительная деятельность, поэтому духовно-нравственное развитие личности будущего специалиста (криминалиста, следователя, дознавателя, участкового уполномоченного, сотрудника ГИБДД, ППС и др.) является необходимым основанием для формирования его профессионализма.³

В практике многих зарубежных стран при поступлении кандидата на учебу в полицейские школы или колледжи, на службу в полицию все правоохранительные органы предъявляют в качестве основного критерия при подборе кадров требования к духовно-нравственным характеристикам соискателя⁴, а из опыта западноевропейских стран (Франции, Италии, Испании, Португалии) обращает на себя внимание рациональный алгоритм продвижения по служебной лестнице сотрудников жандармерии, когда выдвижение кадров осуществляется не только на основе деловых или физиче-

¹ Кисилев А. К. Трансформироваться, а не реформироваться (чему российскую милицию может научить зарубежный опыт) // Полицейское право. 2006. № 3. С. 24-25.

² Оганян Р. Э., Кисилев В. М. Подготовка полицейских в странах Евросоюза: пособие. М.: ВНИИ МВД России, 2006. С. 87-88.

³ Кижоть В. Я. Система образования МВД России: вчера, сегодня, завтра // Профessionал. 2008. № 1.

⁴ Оганян Р. Э., Кисилев В. М. Подготовка полицейских в странах Евросоюза: пособие. М.: ВНИИ МВД России, 2006. С. 87-88.

ских, но и моральных и иных качеств.¹ Как следует из признания одного из руководителей московской милиции, «самое пристальное внимание сегодня должно быть уделено развитию у сотрудников органов внутренних дел демократического, гуманитарного мышления, приобретению навыков диалога с различными институтами гражданского общества, способности своевременно определять актуальные направления правоохранительной направленности».²

Поэтому следует улучшать те элементы системы подготовки кадров, которые направлены на развитие профессиональной и общей культуры практических работников.

Включение в обязательном порядке в образовательную систему органов внутренних дел «профессионально-личностного» направления подготовки кадров означает, что наряду со стандартизацией квалификационных требований, необходимых для подготовки современных высококвалифицированных специалистов, важно параллельно решать задачи формирования личности сотрудника полиции, обладающей свойствами, характеристиками и качествами, отвечающими Кодексу профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации, а также требованиям времени и запросам общественности.

Что касается профессиональной деятельности сотрудников ОВД, то Закон «О полиции» оставляет на усмотрение полицейского широкую рамку того как действовать на практике. Например, полицейский сам принимает решение в каких ситуациях применять спецсредства, физическую силу. Закон только в общих чертах перечисляет ситуации, в которых могут применяться спецсредства при сопротивлении требованиям полицейского, но практически не говорит о степени сопротивления, а также содержит запреты в отношении некоторых категорий граждан. Такие ситуации, возникающие в полицейской практике и являются экспериментальным полем для разработки профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты работы полиции на практике могут работать как публичная конвенциональная схема того, как полиция должна исполнять свои функции. Такая схема позволит повысить предсказуемость действий полиции в той или иной ситуации, даст в руки руководству полиции четкие критерии оценки деятельности и в то же время - самому полицейскому инструменты для защиты себя в случае спора - как с руководством, так и с гражданами.³

При разработке профессионального стандарта работы необходимо смоделировать типичные ситуации, которые могут возникнуть при выполнении той или иной функции. Если ситуация предписывает определенный тип поведения, то именно такое поведение рассматривается как профессиональное и качественное. Тем самым критерии оценки содержатся внутри модели профессионального поведения.

В настоящее время квалификационные требования разработаны по профилям подготовки: «деятельность подразделений участковых уполномоченных милиции,

¹ Быков А. В. Основы кадровой политики в полиции и жандармерии отдельных западноевропейских стран // Вестник Московского университета МВД России. 2008. № 1.

² Чугунов В. Взаимодействие органов внутренних дел с правозащитными организациями // Профессионал. 2008. № 1.

³ Кисилев А. К. Трансформироваться, а не реформироваться (чему российскую милицию может научить зарубежный опыт) // Полицейское право. 2006. № 3.

уголовного розыска, государственной инспекции безопасности дорожного движения, ведомственной охраны».¹ На очереди подготовка профессиональных требований по ряду других профилей: деятельность подразделений дознания, борьба с экономическими и налоговыми преступлениями, др. специальности.

Сороколетова Мария Александровна,
старший преподаватель кафедры трудового и предпринимательского права
Юридического института НИУ «БелГУ»,
директор Центра медиации НИУ «БелГУ»,
аспирант кафедры конституционного и муниципального права
Научный руководитель – проф. Л.В. Бутько
(Белгород, Россия)

СОГЛАСИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ КАК МЕХАНИЗМ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ РАЗНОГЛАСИЙ В КОНСТИТУЦИОННОМ ПРАВЕ

Основными причинами применения согласительных процедур, так или иначе, можно назвать наличие разнообразных юридических разногласий, в частности, такие разногласия могут встречаться в законодательном процессе, конфликты правового характера при взаимодействии различных ветвей власти, в сфере федеративных отношений.

В современной юридической науке достаточно широко используются такие понятия, как «юридические разногласия», «юридический спор», «конфликт», «юридические коллизии», которые, в сущности, толкуются достаточно похоже. Понятие юридических разногласий можно дать следующим образом и вывести одно для всех обобщающее определение – это расхождение интересов субъектов права, проявляющееся и развивающееся в правовой сфере и разрешаемое правовыми средствами².

Соответственно, юридические разногласия могут проявляться в различных отраслях и по самым разным вопросам (например, правомерность издания актов, их соотношение, статус органа, неисполнение правовых актов и так далее), в том числе, в конституционной сфере. Соответственно, такие разногласия разрешаются средствами конституционного права. Появление разногласий заложено изначально наличием разнообразных конституционно-правовых интересов у соответствующих субъектов, любым «разделением» властных полномочий - по горизонтали, по вертикали, без чего немыслимо построение современного демократического правового государства. Зачастую, особенно в начале своей эволюции, они являются показателями развития, жизнеспособности государства, его органов, способствуют выявлению «болевых точек» этого

¹ Кикот В.Я. Система образования МВД России: вчера, сегодня, завтра // Профессионал. 2008. № 1.

² См.: Бобракова Е.Е. Согласительные процедуры в конституционном праве: Общие основы и особенности применения в федеральном законодательном процессе: Автореферат диссертации на соискание ученой степени к.ю.н. / Науч. рук. С.А. Авсъян. М., 2001. С.11.