
определение стороны, иницилирующей регистрацию, порядка распределения расходов по регистрации и сроков регистрации, что позволит исключить вопрос о действительности договора и при необходимости – привлечь виновную сторону к ответственности за нарушение установленного условия.

Кроме того, поскольку речь идет о ценных бумагах, рыночная цена которых зависит от ряда объективных и субъективных факторов (рейтинг и кредитная история эмитента, реализуемые им инвестиционные проекты, падение/повышение курса валюты, в которой выражен номинал ценных бумаг, девальвация валюты и проч.), предлагается в договоре устанавливать правила о возможности одностороннего его расторжения покупателем в случае передачи ему продавцом ценных бумаг в бездокументарной форме, права владения которыми были ограничены (арестованы, обременены залогом), но покупатель об имевшихся ограничениях не был уведомлен. В этой связи предлагается закрепить право покупателя требовать от продавца оплаты стоимости ценных бумаг с последующим возмещением убытков, включая упущенную выгоду, рассчитываемую как разница между рыночной ценой ценных бумаг на дату их приобретения и на дату возврата средств.

Отметим, что, согласно п. 2 ст. 424 Гражданского кодекса Республики Беларусь, к купле-продаже ценных бумаг положения, регулирующие общие положения о купле-продаже, применяются в том числе, если законодательством не установлены специальные правила их продажи. По этой причине обозначенные выше особенности следует закрепить в законодательстве путем утверждения на уровне постановления Совета Министров Республики Беларусь примерной формы договора купли-продажи ценных бумаг в бездокументарной форме.

В целом практическое значение выделения особенностей договора купли-продажи ценных бумаг в бездокументарной форме состоит в том, что соответствующим правоотношениям с учетом специфики предмета договора применимы иные способы защиты прав их владельцев, чем для договора купли-продажи, предметом которого выступают ценные бумаги в документарной форме. Данный тезис обусловлен участием профессиональных участников рынка ценных бумаг, которые, на наш взгляд, должны нести гражданско-правовую ответственность, поскольку «поставки ценных бумаг... исполняются только способом переводов по счетам депо в депозитарии» [1, с. 49].

Литература

1. Ценные бумаги в России и работа с ними / Л.В. Агаманчук [и др.]. – М. : Авииздат, 1994. – 72 с.

К ВОПРОСУ ВВЕДЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

С.В. Павлющик

*Институт правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь
kafedra93@mail.ru*

Введение института альтернативной гражданской службы в Республике Беларусь – актуальный вопрос развития гражданского общества. Защита Республики Беларусь – обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь. Наряду с такими международно-признанными личными правами и свободами человека и гражданина, как право на определение отношения к религии, свобода мнений и убеждений, в статье 57 Основного Закона страны установлена возможность замены воинской службы на альтернативную [1, с. 13]. Однако до настоящего времени закон для регулирования отношений, связанных с реализацией гражданами Республики Беларусь конституционного права на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой, не принят.

С 1 января 2004 года в Российской Федерации действует Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе», в соответствии с которым под альтернативной гражданской службой понимается «особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву», а гражданин имеет право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случаях, если: «несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию; он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами» [2]. С позиции модельного закона «Об альтернативной (вневоинской) службе», эта служба «является особым видом государственной службы...» [3].

Замена военной службы гражданской впервые в России была законодательно закреплена в 1885 году. Согласно Уставу о воинской повинности 1885 г. верующие-меннониты, отрицающие по своему вероучению военную присягу и воинскую службу, освобождались от ношения оружия. К.В. Стволыгин, исследуя исторические аспекты политики освобождения граждан от воинской повинности по религиозным убеждениям в Советском государстве (1918–1939 гг.), отмечает: «в Советском государстве практика замены воинской повинности другой гражданской обязанностью по религиозным убеждениям граждан существовала юридически с 1918 г. по 1939 г., а фактически эта практика была свергнута в самом начале 30-х годов» [4, с. 98]. Институт альтернативной службы введен во Франции, Италии, Испании, Австрии, Германии, Бельгии, Швеции, Польше, Венгрии, Чехии, Украине, Латвии, России. О перспективах введения данного правового института и механизме реализации его в Беларуси следует говорить с позиции анализа результатов проведенных исследований в Российской Федерации, выявленных при этом проблемных вопросов.

По мнению Е.В. Мигачевой, «основной целью замены военной службы альтернативной гражданской службой является разрешение противоречия и компромисс между долгом и совестью человека, убеждения которого не позволяют брать в руки оружие, принимать присягу, проходить военную службу; ...данная служба является общественно-полезной и должна осуществляться преимущественно в сфере здравоохранения и социальной сфере, в государственных или муниципальных организациях...» [5, с. 6]. Этому же мнению придерживается К.В. Стволыгин: «прохождение альтернативной службы белорусскими гражданами целесообразно осуществлять, прежде всего, в рамках системы социального обслуживания страны», – отмечает он [6, с. 138-139]. На функциональную роль данной службы указывает И.М. Докучаева. Согласимся с ее мнением о том, что «мобилизация молодежи для решения социально значимых проблем, которым из-за недостатка бюджетных средств уделяется мало внимания в обществе..., в частности, способствует решению проблем занятости молодежи, обеспечения достойного социального обслуживания нуждающихся категорий населения» [7, с. 4]. В.Г. Харашо определяет основание возникновения трудового отношения работника, проходящего альтернативную гражданскую службу. Этим основанием «является административный акт – направление гражданина на альтернативную гражданскую службу военным комиссариатом» [8, с. 6]. По его же мнению трудовой договор должен быть заменен служебным контрактом и «целесообразно разработать типовую форму служебного контракта с субъектом альтернативной гражданской службы» [8, с. 24]. Служебный контракт, являющийся разновидностью административного договора – одна из современных позиций совершенствования административно-правового статуса служащего альтернативной гражданской службы.

Анализ публикаций и законодательства позволяет выделить узловые вопросы: об определении базового срока альтернативной гражданской службы (25-30 месяцев); прохождение альтернативной гражданской службы в военных организациях в качестве гражданского персонала только с согласия гражданина; о законодательном закреплении права граждан на альтернативную гражданскую службу на предприятиях, находящихся в пределах населенного пункта, в которых они проживают; об урегулировании порядка медицинского освидетельствования и решения призывной комиссии для признания права на замену военной службы альтернативной гражданской службой; о возложении функций управления в данной сфере на Министерство труда и социальной защиты; об установлении заявительного принципа реализации права на альтернативную гражданскую службу и комиссионном рассмотрении заявления; о создании для рассмотрения заявлений граждан специальной экспертной комиссии; о начале и окончании альтернативной гражданской службы.

Таким образом, альтернативная гражданская служба – это разновидность социальной деятельности в обществе, она не является разновидностью государственной службы. Одним из главных вопросов является правовое регулирование порядка принятия призывной комиссией решения о направлении гражданина на альтернативную гражданскую службу.

Литература

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) / М-во внутрен. дел Респ. Беларусь, Акад. МВД. – Минск: Акад. МВД Респ. Беларусь, 2009. – 40 с.
2. Об альтернативной гражданской службе: федер. Закон Рос. Федерации, 25 июля 2002 г., № 113-ФЗ // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс].
3. О модельном законе «Об альтернативной (вневоинской) службе»: постановление Межпарл. Ассамблеи государств-участников СНГ, 16 окт. 1999 г., № 14-11// Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс].

-
4. Ствольгин, К.В. Политика освобождения граждан от воинской повинности по религиозным убеждениям в Советском государстве (1918-1939 гг.): дис. ... канд. ист. наук: 07.00.03 / К.В. Ствольгин. Минск, 1997.
 5. Мигачева, Е.В. Правовые основы реализации права граждан на замену военной службы альтернативной гражданской службой в Российской Федерации и Федеративной Республике Германии: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 20.02.03 / Е.В. Мигачева; Моск. воен. инст. Федер. погр. служ. Рос. Фед. – М., 2004. – 23 с.
 6. Ствольгин, К.В. Перспективы альтернативной службы и социальное обслуживание населения в Республике Беларусь / К.В. Ствольгин // Материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 2-3 нояб. 2006 г. / Минск, 2006. – 343 с.
 7. Докучаева, И.М. Альтернативная гражданская служба Российской Федерации (административно-правовое исследование): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 20.00.14 / И.М. Докучаева; Москва, Ленинские горы, МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 2007. – 26 с.
 8. Харашо, В.Г. Особенности правового регулирования труда граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 20.00.05 / В.Г. Харашо; Уральск. гос. юрид. акад. – Екатеринбург, 2008. – 33 с.

ОЦЕНКА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖАЩИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ

О.В. Босько

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь
o_bosko@mail.ru*

Современные быстро меняющиеся социально-экономические условия требуют пересмотра традиционных методов управления и повышения эффективности деятельности органов государственного управления в интересах развития гражданского общества и укрепления государства.

В настоящее время существует значительное число исследований, посвященных эффективности деятельности государственных органов и государственных служащих. Тем не менее, в научной литературе нет единого системного подхода к толкованию понятия оценки эффективности, ее сущности и значения, отсутствуют методы, четкие критерии, показатели и процедуры оценки эффективности.

В общем виде эффективность можно определить как соотношение достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов. Соответственно, чтобы оценить эффективность, необходимо по заранее выбранным критериям и показателям оценить результаты, затем – затраченные на это ресурсы и сопоставить их.

Однако применительно к деятельности органов государственного управления данная схема не может быть полноценно применена в связи со спецификой деятельности. В подавляющем большинстве случаев результат не только не выражается прибылью, но и не проявляется непосредственно и, кроме того, может выступать в таких формах, которые очень сложно оценить в соотношении с затраченными ресурсами (например, результат может быть не только экономическим, но и социальным, политическим и др.).

Ресурсы, затрачиваемые для получения результата, могут быть материальными, организационными, информационными и др. Как правило, большую часть расходов органов государственного управления составляют трудозатраты. Именно от профессионализма лиц, занятых на государственной службе, в значительной степени зависит эффективность деятельности органов государственного управления [1, с. 1].

Изучение зарубежного опыта позволяет выделить два типа инструментов оценки индивидуальной результативности деятельности [2, с. 209]:

- 1) соглашение о выполнении работ;
- 2) оценка эффективности работы.

Использование соглашений о выполнении работ в большей степени распространено в таких странах, как США, Канада, Новая Зеландия, Австралия. В рамках индивидуальной оценки деятельности персональные соглашения заключаются между служащим и государственным органом или его структурным подразделением (например, департаментом). Заключение соглашения предполагает взаимную договоренность между служащим и его руководителем относительно планируемых достижений