

**ВПЛИВ СПЕЦИФІЧНИХ УМОВ ПРАЦІ В ОРГАНАХ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ НА ДИФЕРЕНЦІАЦІЮ ПРАВОВОГО
РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН З
ПРАЦІВНИКАМИ ОВС УКРАЇНИ**

І. В. Шульженко,

*канд. юрид. наук, доцент кафедри правових
та загальнонаукових дисциплін*

*Донецького національного університету економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського.*

Стаття присвячена визначенню і правовому аналізу критеріїв диференціації правового регулювання припинення трудових правовідносин з працівниками органів внутрішніх справ, як слідства специфічних умов праці в ОВС України.

Ключові слова: службово-трудова відносина, диференціація, правове регулювання праці, специфіка умов праці, припинення трудових правовідносин, працівники органів внутрішніх справ, правові гарантії.

Дослідження, проведені в різних країнах світу, в тому числі і в Україні, свідчать, що вірогідність стресових, екстремальних ситуацій, небезпечних для життя в діяльності поліцейського (міліціонера) становить 7,7 бала і поступається вона лише роботі шахтарів (8,3 бала) з 10 – бальної системи.

Рівень небезпеки, яка виникає у процесі професійної діяльності працівника міліції перевищує рівень небезпеки, який виникає у діяльності пожежника (6,7 бала), військового (4,7 бала), працівника банку (3,7 бала) та інших. Важливо враховувати і той факт, що працівник органів внутрішніх справ під час виконання обов'язків сам може бути об'єктом посягання і водночас зобов'язаний припинити всяке посягання на інші об'єкти, що

охороняються, чи які він має захищати, тобто свідомо ризикувати своїм здоров'ям чи навіть життям для усунення небезпеки. Жодна з інших посад чи професій цього не вимагає від своїх представників [1, с. 227-228].

Отже умови праці в органах внутрішніх справ України (далі ОВС) є специфічними, вони нерідко пов'язані з професійним ризиком для життя і здоров'я працівників ОВС, необхідністю, у випадках передбачених законом, застосуванням зброї, значними фізичними і психологічними навантаженнями, передбачають виконання службових обов'язків у нічний та надурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні.

Варто зазначити, що правове регулювання припинення службово-трудових правовідносин з працівниками ОВС здійснюється спеціальним законодавством про проходження служби (Законом України «Про міліцію»; Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України; відомчими наказами МВС) і має свої особливості, які є слідством специфічних умов праці в ОВС України.

Таким чином, однією з *проблем* трудового права України можна вважати вплив специфічних умов праці в ОВС на правове регулювання припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС.

Проблемі припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС були присвячені праці таких правників як Іншин М. І. [2], Попов С. В. [3], Лавриненко О. В. [4], але у науковій літературі не розглядався зв'язок критеріїв диференціації правового регулювання припинення трудових правовідносин працівників ОВС зі специфікою професійної діяльності в ОВС України.

Метою статті є визначення критеріїв диференціації правового регулювання припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС, які є слідством специфіки професійної діяльності в ОВС, а також внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства про проходження служби в ОВС України.

Варто зазначити, що у діючому Кодексі законів про працю (далі КЗпП) України не міститься положень щодо підстав, процедури і умов припинення службово-трудових відносин з працівниками ОВС як окремої категорії найманих працівників. Однак, ст. 7 КЗпП України допускає для деяких категорій працівників додаткові підстави припинення трудового договору, встановлені законодавством [5].

До додаткових підстав припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС, які враховують специфіку професійної діяльності ОВС відносяться наступні підстави, передбачені Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України (далі Положення про проходження служби): досягнення граничного віку перебування на службі (п. 63 «а»; п. 64 «а»); хвороба – у разі визнання працівників ОВС непридатними до військової служби, за рішенням військово-лікарської комісії (п. 63 «б»; п. 64 «б»); обмежений стан здоров'я – у разі визнання працівників ОВС придатними до військової служби поза строем у мирний час за рішенням військово-лікарської комісії при неможливості використання їх на службі у зв'язку з відсутністю відповідних посад (п. 63 «в»; п. 64 «в»); вислуга строку служби, передбаченого договором, якщо особи рядового і молодшого начальницького складу не виявляють бажання продовжувати службу (п. 63 «г»); службова невідповідність (п. 63 «д»; п. 64 «д»); порушення дисципліни (п. 63 «є»; п. 64 «є»); власне бажання – при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків (п. 63 «ж»; п. 64 «ж»); скорочення штатів – при відсутності можливості використання на службі (п. 63 «з»; п. 64 «г»); перехід у встановленому порядку осіб середнього, старшого і вищого начальницького складу на роботу в інші міністерства і відомства (п. 64 «з»); сімейні обставини або інші поважні причини, перелік яких затверджується Кабінетом Міністрів України (п. 63 «и»; п. 64 «и»); непроходження випробування в період іспитового строку (п. 63 «і»; п. 64 «і»); скоєння вчинків, що дискредитують звання рядового і начальницького складу (п. 66); засудження за вчинення

злочину (в тому числі і без позбавлення спеціального звання) після вступу в законну силу вироку суду (п. 67); смерть, загибель, пропажа безвісті, а також позбавлення спеціального звання (п. 72) [6].

Отже диференціація правового регулювання праці працівників ОВС за такою ознакою, як специфіка умов праці в ОВС проявляється у додаткових підставах припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС, порівняно з підставами передбаченими у КЗпП України.

Специфіка професійної діяльності в ОВС передбачає наявність у працівників ОВС високих ділових, особистих и моральних якостей.

Відсутність таких якостей вважається службовою невідповідністю працівника ОВС займаній посаді. Службова невідповідність може бути виявлена у процесі чергової або позачергової атестації працівника ОВС на підставі висновків атестаційної комісії.

Правове регулювання атестування працівників ОВС України здійснюється Розділом V Положення про проходження служби [6] та Інструкцією про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, затвердженої наказом № 148 МВС України від 23.02.2001 р [7].

Відповідно до п. 4.11. Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України, атестаційна комісія шляхом відкритого голосування приймає рішення про відповідність чи невідповідність працівника ОВС займаній посаді. Одночасно, атестаційна комісія може прийняти рекомендацію, що працівник міліції підлягає звільненню з органів внутрішніх справ (через службову невідповідність, за віком, за станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії чи з інших причин) [7].

Специфіка професійної діяльності працівників ОВС, а також успішне виконання покладених на працівників міліції завдань, передбачають наявність високого рівня службової дисципліни в ОВС.

У разі припинення службово-трудових правовідносин з працівниками ОВС за порушення дисципліни, на наш погляд, варто конкретизувати і перерахувати у відомчих нормативних актах МВС України випадки порушення службової дисципліни які є підставами для звільнення. Відсутність конкретного переліку випадків порушення службової дисципліни дає потенційну можливість упередженим керівникам органів внутрішніх справ звільняти підлеглих працівників ОВС за будь-які незначні порушення службової дисципліни.

Специфіка професійної діяльності в ОВС передбачає, що розірвання трудового договору з працівником ОВС за власним бажанням може здійснитися при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків та сімейних обставин або інших поважних причин (п. 63 «ж»; п. 64 «ж» Положенням про проходження служби);.

Перелік поважних причин та сімейних обставин за якими можуть звільнитися працівники ОВС передбачений Постановою КМУ № 150 від 4 березня 1994 р. [8].

На наш погляд, норма, яка передбачає звільнення працівників ОВС за власним бажанням тільки при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків і норма, що передбачає звільнення працівників ОВС через ті сімейні обставини або інші поважні причини, перелік яких затверджується Кабінетом Міністрів України суперечить частині 3 статі 43 Конституції України, яка забороняє використання примусової праці.

І тому, ми пропонуємо, у проекті нового Положення про проходження служби передбачити можливість звільнення працівника ОВС зі служби за власним бажанням без будь-яких умов.

Специфіка професійної діяльності в ОВС вимагає від працівників міліції належної поведінки щодо забезпечення свого авторитету і довіри населення до органів внутрішніх справ України.

Підривати довіру до кого або чого-небудь, зменшувати авторитет означає - дискредитувати [9]. І тому Положення про проходження служби передбачає таку підставу припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС, як скоєння вчинків, що дискредитують звання рядового і начальницького складу (п. 66 Положення про проходження служби). Тобто дії працівників ОВС, навіть не пов'язані з виконанням службових обов'язків, які підривають авторитет органів внутрішніх справ можна вважати підставою для звільнення з ОВС України.

Ми вважаємо, що недоліком спеціального законодавства про проходження служби в ОВС є відсутність у законі України „Про міліцію” спеціальних норм, що регулюють підстави, процедуру та умови звільнення з міліції. І тому, ми пропонуємо доповнити цей закон статтею „Звільнення з міліції”.

На наш погляд, законодавчою колізією припинення трудових правовідносин з жінками – працівниками ОВС є наявність норм загального законодавства про працю, які в імперативному порядку забороняють звільнення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (у випадках передбачених законодавством до шести років – ч. 6 ст. 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу і норм спеціального законодавства, що передбачають звільнення працівників ОВС (у тому числі і жіночої статі) з ініціативи керівника ОВС за неналежну поведінку (службова невідповідність; порушення дисципліни; скоєння вчинків, що дискредитують звання рядового і начальницького складу; засудження за вчинення злочину).

Ми вважаємо, що дану колізію можна вирішити шляхом доповнення ст. 184 КЗпП нормою, яка б забороняла звільнення вище перерахованих категорій працюючих жінок, за виключенням випадків: систематичного невиконання працівницею без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором (контрактом); прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше

трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; вчинення за місцем роботи розкрадання (у тому числі дрібного); вчинення працівницею, яка виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Специфіка умов праці працівників ОВС передбачає і особливу процедуру звільнення з ОВС, передбачену спеціальним законодавством про проходження служби в ОВС України. Така процедура полягає у наступному:

по-перше, звільненню працівників органів внутрішніх справ за такими підставами, як порушення дисципліни, скоєння вчинків, що дискредитують звання рядового і начальницького складу, засудження за вчинення злочину, передуює процедура службового розслідування [10];

по-друге, відповідно до п. 69 Положення про проходження служби для працівників ОВС при звільненні за власним бажанням, передбачений більш тривалий термін попередження роботодавця про намір звільнення, порівняно з загальним трудовим законодавством (не два тижні, а три місяця) [6].

Специфічні умови праці в ОВС компенсуються наданням додаткових гарантій і пільг працівникам ОВС при припиненні трудових правовідносин. До таких гарантій і пільг відносяться наступні:

1) надання можливості звільненому за ініціативою адміністрації працівнику міліції звернутися зі скаргою з цього приводу до вищестоящої в порядку підлеглості службової особи чи органу, а у разі відхилення скарги – звернутися до суду (ч. 5 ст. 18 Закон України “Про міліцію” [11]);

2) надання підвищеної грошової допомоги, передбаченої спеціальним законодавством (ч. 1 ст. 9 Закону України „Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб” [12]), порівняно з вихідною допомогою, передбаченою загальним трудовим законодавством для працівників суспільного виробництва (ст. 44 КЗпП України [5]);

3) збереження права на медичне обслуговування та санаторно-курортне лікування в медичних закладах, санаторіях і будинках відпочинку системи

Міністерства внутрішніх справ України за особами рядового і начальницького складу, що звільнені в запас або у відставку, через хворобу, скорочення штатів або обмежений стан здоров'я, які мають вислугу 20 років і більше (в пільговому обчисленні), та членами їх сімей (п. 19 Положення про проходження служби [6]);

4) направлення, перед звільненням з ОВС, атестованих співробітників на медичне обстеження до військово-лікарської комісії [13];

Отже, підбиваючи підсумки, можна зробити висновок, що специфіка умов праці (служби) в ОВС України визначає критерії диференціації правового регулювання припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС. До таких критеріїв відносяться: по-перше, додаткові підстави припинення трудових правовідносин порівняно з КЗпП України; по-друге, особлива процедура звільнення з ОВС; по-третє, надання додаткових правових гарантій і пільг для працівників ОВС, передбачених спеціальним законодавством про проходження служби, які компенсують специфіку умов праці в ОВС.

Використана література:

1. Бандурка, О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: підруч. для вищ. навч. закл. МВС України / Ун-т внутріш. справ. — Х. : ХУВС, 1998. — 477 с. — 3 дарч. написом від авт. — Бібліогр.: с. 473. — ISBN 966-610-012-6.

2. Іншин, М. І. Управління та правове регулювання вивільнення працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / М. І. Іншин / Ун-т внутріш. справ. — Х., 1998. — 20 с.

3. Попов, С. В. Звільнення працівників органів внутрішніх справ за порушення дисципліни і законності (теоретико-правовий аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Попов / Ун-т внутріш. справ. — Х., 2001. — 18 с.

4. Лавриненко, О. В. Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины / О. В. Лавриненко. – Харьков : Знание, 1999. – 590 с.

5. Кодекс законів про працю України : від 01.10.1971 р. // Відом. Верхов. Ради України. - 1971. - № 50. – Ст. 373. - ISSN 0320-7978.

6. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР : постанова Каб. Міністрів України від 29 липня 1991 р. № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку / Відділ прав. забезпечення діяльності органів внутріш. справ. – К., 1999. – С. 438 - 464.

7. Про затвердження інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України : наказ М-ва внутріш. справ України № 148 від 23.02.2001 // Законодавство України [Електронний ресурс] / Верхов. Рада України. – Електроні текст. дані. – К. : Упр. комп'ютериз. систем Апарату Верхов. Ради України, 1996-2009. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0225-01>. – Назва з екрана.

8. Про доповнення Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ та поширення на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, Державної кримінально-виконавчої служби, податкової міліції, органів і підрозділів цивільного захисту дії постанови Кабінету міністрів України від 4 березня 1994 року № 150 : постанова Каб. Міністрів України від 8 черв. 2005 р. № 428 // Офіц. вісн. України. – 2005. - № 23. – Ст. 1283.

9. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. М. - Изд. 12-е, стереотип. – М. : Рус. Язык, 1978. – 846 с.

10. Инструкция о порядке проведения служебных расследований в органах внутренних дел Украины, утверждённая Приказом МВД Украины «О мерах по укреплению законности в деятельности органов внутренних дел» от 6 декабря 1991 года № 522. – Киев, 1991. – 47с.

11. Про міліцію : закон України від 20 груд. 1990 р., № 565-ХІІ : (із змін. і доповн.) // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. - № 4. – Ст. 20. - ISSN 0320-7978.

12. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб” : закон України від 9 квіт. 1992 р., № 2262-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1992. - № 29. – Ст. 399. - ISSN 0320-7978.

13. Про затвердження Інструкції про організацію роботи з пенсійного забезпечення військовослужбовців внутрішніх військ та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України і членів їх сімей : наказ М-ва внутріш. справ України № 1276 від 31.10.2003 р. // Офіц. вісн. України. – 2003. - № 51. – Ст. 2724.

Статья посвящена определению и правовому анализу критериев дифференциации правового регулирования прекращения трудовых правоотношений с работниками органов внутренних дел, как следствия специфических условий труда в ОВД Украины.

The article is sacred to the decision and legal analysis of criteria of differentiation of the legal adjusting of stopping of labors legal relationships with the workers of organs of internal affairs, as consequence of specific terms of labors are in OIA of Ukraine.

Шульженко Ігор Владиславович

Шульженко Игорь Владиславович

Shulzhenko Igor Vladislavovich.