

Гончарук В. В.

кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник
(Харківський національний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.2 : 351.743 (477)

ПРОБЛЕМИ ПЕРЕМІЩЕННЯ ПО СЛУЖБІ ПРАЦІВНИКІВ ОВС

Охарактеризовано проблеми переміщення по службі працівників органів внутрішніх справ й надано авторське бачення вирішення вказаних проблем.

Ключові слова: праця, працівники органів внутрішніх справ, переміщення по службі, проблеми трудової діяльності, служба в органах внутрішніх справ.

Постановка проблеми. У сучасних умовах розбудови демократичної правової держави особлива увага приділяється створенню вдосконаленої ефективної моделі діяльності органів внутрішніх справ України та формуванню якісної кадрової політики, що й зумовлює актуальність теми нашої наукової розвідки. Приведення у відповідність до загальних стандартів забезпечення надійної охорони законних прав та інтересів людини, суспільства та держави, у тому числі і таких форм зміни умов праці працівників органів внутрішніх справ як переведення, переміщення та просування по службі, є запорукою якісного виконання функцій органів внутрішніх справ.

Відтак, **метою** пропонованої статті є характеристика проблем переміщення по службі працівників ОВС та виокремлення авторського бачення їхнього вирішення.

Аналіз останніх публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Науково-теоретичним підґрунтям роботи стали праці М.Г. Александрова, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіної, Л.Ю. Бугрова, П.А. Буценка, В.С. Венедіктова, В.А. Глозмана, Є.О. Голованової, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, К.М. Гусова, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, О.В. Лавриненка, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, Й.Е. Маміофи, Й.Б. Морейна, Ф.П. Негру, О.М. Обушенка, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, А.І. Ставцевої, В.М. Толкунової, Г.І. Чанишевої, А.М. Юшко, О.М. Ярошенка та ін. Проте, незважаючи на значний масив наукових доробок, дотичних до означеного питання, проблеми переміщення по службі працівників ОВС в умовах сучасності не втрачають своєї новизни й актуальності.

Виклад основного матеріалу. Порядок переміщення на інше робоче місце працівників ОВС визначається Положенням про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України [1] і значно відрізняється від переміщення працівників за трудовим законодавством. Згідно з ч. 2 ст. 32 КЗпП України [2], не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на

іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, визначеної трудовим договором.

Водночас, відповідно до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [1], переміщення працівників ОВС здійснюється: 1) на вищі посади – в порядку просування по службі; 2) на рівнозначні посади – у разі службової необхідності, з урахуванням ділових та особистих якостей, стану здоров'я, віку та підготовки за новою спеціальністю працівника; 3) у зв'язку з початком навчання у закладах Міністерства внутрішніх справ України – при звільненні зі штатної посади, а також у разі призначення на посаду після закінчення навчання; 4) на нижчі посади – при скороченні штатів; за станом здоров'я згідно з висновком військово-лікарської комісії; за особистим проханням; за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних і особистих якостей; у порядку дисциплінарного стягнення.

Враховуючи вищевикладене, керуючись нормами загального трудового законодавства, розглянемо переміщення працівників ОВС на інше робоче місце саме з позиції норм трудового права.

Наголосимо ще раз, що в нормах спеціального законодавства, яке регулює проходження служби працівників ОВС, термін «переміщення» не зовсім відповідає своєму загальноприйнятому змістові, тобто він уживається, зокрема у вищевказаному Положенні [1], для окреслення самого процесу переходу, перестановки, «просування» персоналу з однієї роботи на іншу. Проте, ще в 1961 році І.М. Полунов, вивчаючи відмінності переміщення від переведення, визначив, що при переміщенні працівникові вказується лише нове робоче місце [3, с. 12]. У 1982 році таку думку підтримала Г.С. Гончарова, зазначивши, що, на відміну від переведення, зміна робочого місця в межах підприємства, пов'язана з організацією виробництва, називається переміщенням на інше робоче місце [4, с. 33], що й в умовах сучасності є слушним, виправданим та доречним. Саме тому основною помилкою, яку на сьогоднішній день в умовах дії чинного спеціального законодавства допускає керівництво ОВС, є те, що переведення на іншу роботу працівників ОВС вважаються переміщенням на інше робоче місце.

На виконання вимог Закону України «Про міліцію» [5], Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом [1], Міністерство внутрішніх справ періодично видає накази, якими затверджує переліки посад номенклатури Міністерства внутрішніх справ та Інструкцію про порядок призначення працівників на посади номенклатури Міністерства внутрішніх справ України. В органах внутрішніх справ процедура переміщення працівників ОВС передбачає їх звільнення з попередньої посади та призначення на іншу. Відбір і вивчення особистостей працівників ОВС – кандидатів на посади – проводиться згідно з Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [1] та наказами Міністерства внутрішніх справ України, які регламентують порядок цієї роботи.

Низка особливостей призначення залежить від категорії посади, на яку планується працівник ОВС – кандидат до призначення на посаду. Ка-

тегорії посад визначаються наказами Міністерства внутрішніх справ. Згідно з ч. 2 п. 39 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [1], перелік посад, які підлягають заміщенню особами вищого начальницького складу, затверджується відповідно до законодавства. На сьогодні є чинним Наказ МВС від 30.06.2011 № 378 «Про затвердження номенклатури посад щодо призначення, переміщення, звільнення осіб рядового та начальницького складу та працівників органів внутрішніх справ» [6], яким затверджено посади керівного складу Міністерства внутрішніх справ України, посади номенклатури Міністерства внутрішніх справ України, посади обліково-контрольної номенклатури Міністерства внутрішніх справ України та порядок призначення, переміщення і звільнення працівників на (з) них.

Як бачимо, для працівників ОВС не тільки відрізняється поняття переміщення, а й встановлений нормами спеціального законодавства процес його реалізації. Відсутня чітко визначена процедура переміщення, натомість наявне звільнення з попередньої посади та після проходження відповідного відбірково-екзаменаційно-конкурсного етапу, призначення на іншу. Причому обов'язковим у переліку документів, які готуються до призначення працівника ОВС на посаду, є рапорт кандидата, в якому він надає письмову згоду на зайняття запропонованої посади. Необхідно акцентувати увагу на тому, що працівник погоджується на запропоновану посаду до призначення, причому у письмовій формі, чого немає в нормах трудового законодавства.

Строк попередження працівника про переміщення законодавчо не встановлений, що є недоліком. Видається доцільним, щоб керівництво органу внутрішніх справ заздалегідь попереджало працівника про переміщення на інше робоче місце. В силу необхідності такого переміщення для конкретно визначеного органу внутрішніх справ та беручи до уваги потрібну терміновість, видається доцільним запропонувати строк 2 тижні, тобто 14 календарних днів, оскільки саме такий строк не завдасть шкоди та надасть можливість визначитися та призвичаїтися працівникові. Маємо на увазі переміщення у загальноприйнятому його розумінні, а не в розумінні норм спеціального законодавства. Причому, на нашу думку, згода працівника ОВС на його переміщення не потрібна, але попередити його про таке переміщення необхідно.

Окрім того, слід наголосити на необхідності визначення понять «переведення» та «переміщення» працівників ОВС у нормах спеціального законодавства, зокрема шляхом внесення змін та доповнень до розділу IV Положення про проходження служби [1], що надало би можливість більш реального розмежування вказаних понять, змогло би полегшити правозастосовну практику та унеможливило б порушення конституційно закріплених прав працівників ОВС. Доцільно було б, на нашу думку, при тлумаченні змісту переведення працівників ОВС на іншу роботу (чи по службі), керуватися загальноприйнятим підходом, передбаченим ч. 1 ст. 32 КЗпП [2]. Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 6 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» [7] під пере-

веденням розуміє доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Визначення ж переміщення працівників ОВС (на інше робоче місце чи по службі) та порядок його проведення є сенс викласти в такій редакції:

«Переміщення працівників ОВС – це зміна без урахування їх згоди їхнього робочого місця в одному органі внутрішніх справ чи структурного підрозділу в межах однієї місцевості, не виходячи за межі визначеної в трудовому договорі трудової функції, яка повинна бути викликана інтересами служби.

Про переміщення працівник ОВС попереджається за 14 календарних днів».

Пропонується накласти заборону на переміщення працівника ОВС на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, сформулювавши її аналогічно до ч. 2 ст. 32 КЗпП [2]: «Керівництво органу внутрішніх справ не має права переміщати працівника ОВС на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я».

Переміщення працівника доцільно було б оформляти шляхом видання наказу чи розпорядження. Закон безпосередньо не містить цієї вимоги, але ігнорування такої форми вносить невизначеність у взаємини сторін трудового договору, що також може негативно впливати на інтереси як власника, так і працівника [8, с. 192]. Ми цілком погоджуємося із позицією В.Г. Ротаня, І.В. Зуба та Б.С. Стичинського [8, с. 192] та пропонуємо для працівників ОВС залишити таку ж процедуру проведення / переміщення, навіть після належного розмежування понять «переведення» та «переміщення» та приведення норм спеціального законодавства у відповідність до положень трудового законодавства.

Причому, на нашу думку, було б доцільно конкретні причини, підстави та мотиви переміщення працівника зазначати в мотивувальній частині наказу (розпорядження) про переміщення. Пункт 41 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом [1] передбачає, що в наказах про переміщення працівників ОВС на нижчі посади зазначаються підстави переміщення: у зв'язку зі скороченням штатів; згідно з висновком військово-лікарської комісії за станом здоров'я; за особистим проханням; за службовою невідповідністю, виходячи з професійних, моральних та особистих якостей та в порядку дисциплінарного стягнення. Тобто підстави «переміщення», перелік яких є вичерпним, зазначаються лише при переведенні на нижчу посаду. Видається доцільним відмовитися від переліку підстав для здійснення переміщення працівників ОВС, оскільки, на нашу думку, не є можливим передбачити, перерахувати та закріпити на законодавчому рівні всі ситуації, за яких може бути необхідним переміщення працівника ОВС.

При переміщенні працівника ОВС на рівнозначні посади між декількома органами внутрішніх справ може відбуватися зміна істотної умови трудового договору – місцевості. Обґрунтованого поняття місцевості у трудовому законодавстві не надано, але відповідно до п. 1 постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» [9], інша місцевість – це інший населений пункт. Наприклад, люди залишають маленькі містечка, переїжджаючи до обласних

центрів, тим самим ставлять під загрозу статус міста, з якого від'їжджають, воно може змінитися на селище міського типу і, щоб зберегти цей статус, до складу міста включають селища, села, хутори, які знаходяться поблизу. Переміщення працівника ОВС на рівнозначні посади у селища, села, хутори, включені до складу міста, неможливе тому, що змінюється ще одна умова трудового договору – місцевість, а саме населений пункт. Тому направляти працівника ОВС на роботу у селища, села, хутори, включені до складу міста, потрібно шляхом переведення. При зміні населеного пункту змінюється також транспортна доступність. Транспортна доступність – це оцінка, з якою легкістю можна дістатися до потрібного місця, використовуючи транспортні послуги. Наприклад, якщо працівника ОВС, який проживає в місті, направили для проходження служби до села, яке включене до його складу, то дістатися до місця роботи набагато складніше, збільшиться час і матеріальні затрати, необхідні на дорогу. Отже, якщо при переміщенні працівника ОВС на рівнозначні посади між декількома органами внутрішніх справ змінюється населений пункт або транспортна доступність, то це є переведенням.

Особи середнього, старшого і вищого начальницького складу, переміщені по службі, підлягають відрядженню до нового місця служби після передачі справ, але не пізніше місячного строку з дня отримання органом внутрішніх справ наказу або письмового повідомлення про переміщення по службі, крім випадків, коли дана особа перебуває в черговій відпустці або на лікуванні. У таких випадках термін переривається і рахується з першого робочого дня. Тобто для працівників ОВС встановлено термін, протягом якого вони повинні приступити до виконання нових обов'язків. Зрозуміло, що дане переміщення включає в себе елементи переведення на іншу роботу, проте в нормах загального законодавства про працю не передбачено строк, протягом якого працівник повинен приступити до виконання іншої роботи при переведенні. Вказане, на нашу думку, є додатковою гарантією захисту службово-трудова прав працівників ОВС.

До трудової книжки запис про переміщення працівника не заноситься, що, на нашу думку, є правильним та не потребує зміни, оскільки умови трудового договору при здійсненні переміщення залишаються колишніми.

Відповідно до ч. 2 п. 42 Положення про проходження служби [1], рішення про переміщення по службі осіб середнього, старшого або вищого начальницького складу приймається відповідним начальником з урахуванням думки їх прямих начальників і колективу працівників. Вважаємо, що є нагальною необхідністю на законодавчому рівні забезпечити працівника ОВС від можливих проявів суб'єктивізму з боку як його начальників, так і трудового колективу. Саме тому ще раз наголосимо на доцільності оформлення переміщення працівників ОВС шляхом видання наказу чи розпорядження з обов'язковим зазначенням у їх мотивувальній частині конкретних причин, підстав та мотивів, які спричинили переміщення.

Якщо ч. 2 ст. 32 КЗпП [2] передбачено обмеження роботодавця переміщувати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я, то в нормах спеціального законодавства, зокрема в п. 40-«з» Положення

про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [1], крім цього обмеження, встановлено, що особи рядового і начальницького складу не можуть перебувати з близькими особами у відносинах прямої організаційної та правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням. Відповідно до абз. 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [10], близькими особами є чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням, а також особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із працівником ОВС, у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

Висновки. Відтак, керівництво органу внутрішніх справ перед здійсненням переміщення працівника ОВС мусить переконатися у відсутності обмежень щодо роботи працівника та пересвідчитися у можливості переміщення. Враховуючи специфіку служби в ОВС це, на нашу думку, не можна розцінювати як свавілля законодавця.

Бібліографічні посилання

1. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України : Постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.1991 № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=114-91-%EF>
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР УРСР. – 1971. – № 50 (додаток). – Ст. 375.
3. *Полунов И.М.* Судебная защита права на труд : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / И.М. Полунов. – Х, 1961.
4. *Гончарова Г.С.* Переводы и перемещения в судебной практике : монографія / Г.С. Гончарова. – Х., 1982.
5. Про міліцію : Закон України від 20.12.1990 № 565-XII // ВВР УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
6. Про затвердження номенклатури посад щодо призначення, переміщення, звільнення осіб рядового та начальницького складу та працівників органів внутрішніх справ : Наказ МВС України від 30.06.2011 № 378.
7. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – 6-те вид., доп. і перероб. – К., 2005.
9. Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 № 255 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/255-98-п>
10. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI // ВВР України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.

Гончарук В. В. *Проблемы перемещения по службе работников ОВД.* Охарактеризованы проблемы перемещения по службе работников органов внутренних дел и дано авторское видение решения указанных проблем.

Ключевые слова: труд, работники органов внутренних дел, перемещение по службе, проблемы трудовой деятельности, служба в органах внутренних дел.

Goncharuk V. V. Problems of internal affairs personal reshuffle. The article points out that bringing reliable protection of rights and interests of a person, society and state into conformity with the basic standards, including such forms of changes in working conditions of law enforcement officers as transfer, relocation and promotion is a key to the effective performance of the bodies of interior.

The author characterized problems of the law enforcement officers relocation and proposed own vision to address these problems.

The author emphasized that the term “relocation” as given in the provisions of special legislation governing police service does not fully correspond with its conventional meaning, as it is used to describe the process of transition, shifting, “promotion” of the staff from one job to another. It is pointed out not only the concept relocation for the police officers is different, but also the process of its implementation as outlined by the provisions of special legislation. Particularly, there is no clearly defined procedure of relocation; instead there is removal from the office previously held and appointment to another one after passing through the relevant stage of qualification, examination or competition.

It is pointed out that the period of notice on relocation is not legislatively defined, which is a disadvantage. In addition, the need for the definition of “transfer” and “relocation” of the police officers in the provisions of the special legislation is emphasized. The author opines that it would be appropriate that relocation is performed on the basis of an issued order or instruction.

As a result, the author agrees and acknowledges to be appropriate restrictions imposed on the employer to relocate police officer to the job contraindicated for the medical reasons and legal restrictions imposed on the rank and officer staff to be in the relations of direct organizational or legal subordination with the close relatives.

Keywords: labour, internal affairs officers, service reshuffle, problems of labour activities, internal affairs service.

Надійшла до редакції 25.03.2014

Обушенко О. М.

кандидат юридичних наук, доцент
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 349.24

ШКІДЛИВІ І НЕБЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРАЦІВНИКІВ

У статті проаналізовано вплив несприятливих чинників виробничого середовища на здоров'я та працездатність працівників, визначено поняття «шкідливі та небезпечні умови праці» та їх класифікація.

Ключові слова: умови праці; охорона праці; шкідливі умови праці; небезпечні умови праці; працівник.

Постановка проблеми. Будь-яка галузь виробництва одним із головних своїх завдань визначає збільшення продуктивності праці найманої робочої сили. Ефективність трудової діяльності найманих працівників нерозривно пов'язана з умовами праці в яких їм доводиться працювати. Саме забезпечення належного рівня охорони праці може сприяти збільшенню обсягів виробництва, в той час як ігнорування її засад може стати причи-