

УДК 349.2

В. М. ПИЛИПЕНКО,*здобувач**Харківського національного університету внутрішніх справ*

ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДО НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ МВС УКРАЇНИ З ЧИСЛА РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ

Розглянуто порядок застосування дисциплінарних стягнень до науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України з числа рядового та начальницького складу. Надано пропозиції із вдосконалення відповідного законодавства.

Проблематика дисциплінарних стягнень є доволі розробленою у юридичній науці. До її розроблення доклали зусилля такі відомі вчені, як: М. Г. Александров, С. С. Алексєєв, О. М. Бандурка, Б. К. Бегічев, Ю. П. Битяк, В. С. Венедіктов, Д. О. Гавриленко, А. Т. Комзюк, О. С. Пашков, В. П. Петков, О. П. Рябченко, С. С. Сливка, В. М. Смирнов, О. В. Соболев, В. М. Толкунова, В. І. Щербина тощо. Разом з тим дослідження її велися переважно у загальному плані. Питання ж дисциплінарної відповідальності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України з числа рядового та начальницького складу не знайшло достатнього висвітлення у юридичній літературі. Тому **метою** статті є визначення особливостей застосування дисциплінарних стягнень у вищих навчальних закладах МВС України.

Науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів МВС України з числа рядового та начальницького складу повинні виконувати обов'язки, закріплені Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», іншими нормативно-правовими актами, посадовими інструкціями та функціональними обов'язками. За невиконання або неналежне виконання зазначених обов'язків особа рядового або начальницького складу підлягає дисциплінарній відповідальності.

Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» (далі – Закон) чітко регламентує процедуру притягнення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ до такої відповідальності. Отже, за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

Слід відзначити, що Закон чітко закріплює перелік осіб, яким надано право накладати дисциплінарні стягнення. Так, міністрові внутрішніх справ України належить право накладати вищезазначені дисциплінарні стягнення на всіх осіб рядового і начальницького складу. Інші начальники накладають дисциплінарні стягнення в межах прав, наданих їм міністром внутрішніх справ України. Начальник, який не наділений правом накладання дисциплінарних стягнень, має право порушити перед старшим прямим начальником клопотання про притягнення особи рядового або начальницького складу до дисциплінарної відповідальності. Правом накладання дисциплінарних стягнень користуються тільки прямі начальники. Крім цього, Закон встановлює відповідальність начальника за перевищення наданого йому права накладати дисциплінарні стягнення.

Старший прямий начальник має право протягом одного місяця з дня оголошення особі рядового або начальницького складу наказу про накладання дисциплінарного стягнення посилити, а протягом року – пом'якшити чи скасувати дисциплінарне стягнення, накладене підлеглим йому начальником, якщо встановлено, що воно не відповідає тяжкості вчиненого проступку.

Закон чітко встановлює права начальників щодо застосування окремих стягнень. Так, звільнення з органів внутрішніх справ, звільнення з посади, пониження в спеціальному званні на один ступінь накладаються начальниками, яким надано право прийняття на службу до органів внутрішніх справ, призначення на посаду, присвоєння спеціального звання. Щодо науково-педагогічних працівників з числа рядового та начальницького складу такою особою є ректор відповідного вищого навчального закладу МВС України.

Закон передбачає проведення службового розслідування за фактом дисциплінарного

проступку, яке проводиться з метою з'ясування всіх його обставин. Службове розслідування призначає начальник. Забороняється проводити службове розслідування особам, які є підлеглими порушника, а також особам – співучасникам проступку або заінтересованим у наслідках розслідування. Розслідування проводиться за участю безпосереднього начальника порушника.

Порядок проведення службового розслідування в органах внутрішніх справ передбачено Інструкцією про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 6 грудня 1991 р. № 552. Відповідно до Інструкції службове розслідування проводиться у місячний термін з дня надходження в орган внутрішніх справ заяви, скарги, інформації чи повідомлення про порушення. У випадку закінчення місячного терміну у вихідні або святкові дні службове розслідування повинно бути закінчено першого дня після вихідного або святкового дня. У разі наявності поважних причин строк проведення розслідування може бути продовжено керівництвом органу внутрішніх справ, але не більше, ніж на один місяць.

Перед накладенням дисциплінарного стягнення начальник або особа, яка проводить службове розслідування, повинні зажадати від порушника надання письмового пояснення. Небажання порушника надавати пояснення не перешкоджає накладенню дисциплінарного стягнення. Метою цього є з'ясування всіх обставин здійсненого проступку, а також ступеня вини працівника в ньому. Тягар обґрунтування звинувачень, з'ясування всіх обставин здійснення дисциплінарного проступку лягає на керівництво вищого навчального закладу МВС України. Приміром, алкогольне, наркотичне або інше токсичне сп'яніння повинне підтверджуватися медичним висновком, а також іншими доказами (наприклад свідченнями свідків).

Як відзначає А. Н. Кайль, у поясненні від працівника доцільно одержати відповідь приблизно на наступні питання: чи був факт порушення; яка вина порушника; обставини порушення, його причини; ставлення працівника до порушення; ставлення працівника до подальшої роботи [1, с. 19].

Про накладення дисциплінарного стягнення видається наказ, зміст якого оголошується особовому складу органу внутрішніх справ. Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» забороняє оголошувати дисциплінарне стягнення особі начальницького складу в присутності його підлеглих.

Зміст наказу доводиться до відома особи рядового або начальницького складу, яку притягнуто до дисциплінарної відповідальності, під підпис. У разі звільнення з посади або звільнення з органів внутрішніх справ особі рядового або начальницького складу видається витяг з наказу.

За кожне порушення службової дисципліни накладається лише одне дисциплінарне стягнення. У разі порушення службової дисципліни кількома особами дисциплінарне стягнення накладається на кожного окремо.

Закон передбачає певні правила застосування того чи іншого дисциплінарного стягнення. Так, за загальним правилом, при визначенні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися тяжкість проступку, обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода, попередня поведінка особи та визнання нею своєї вини, її ставлення до виконання службових обов'язків, рівень кваліфікації тощо.

У разі вчинення незначного порушення службової дисципліни начальник може обмежитись усним попередженням особи рядового або начальницького складу щодо необхідності суворого додержання службової дисципліни.

У разі притягнення до дисциплінарної відповідальності осіб рядового і начальницького складу, які мають дисциплінарне стягнення і знову допустили порушення службової дисципліни, дисциплінарне стягнення, що накладається, має бути більш суворим, ніж попереднє.

У разі повторного вчинення особою рядового або начальницького складу незначного проступку з урахуванням його нетяжкості, сумлінного ставлення цієї особи до виконання службових обов'язків, нетривалого перебування на посаді (до шести місяців) та з інших поважних причин начальник може обмежитись раніше накладеним на таку особу дисциплінарним стягненням.

Крім цього, щодо окремих дисциплінарних стягнень Закон встановлює спеціальні правила застосування. Так, дисциплінарні стягнення у вигляді пониження в спеціальному званні на один ступінь на осіб, які мають перші спеціальні звання, і звільнення з посади на осіб, які обіймають посади найнижчого рівня, не накладаються. Звільнення осіб рядового і начальницького складу з органів внутрішніх справ як вид стягнення є крайнім заходом дисциплінарного впливу.

Слід відзначити, що в раніше діючому Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ Української РСР, затвердженому Указом Президії Верховної Ради Української РСР

від 29 липня 1991 р. № 1368-ХІІ стосовно звільнення містилася наступна норма: «Звільнення осіб рядового і начальницького складу з органів внутрішніх справ є крайнім заходом дисциплінарного стягнення і може провадитись за систематичне порушення дисципліни або вчинення проступку, несумісного з перебуванням на службі в органах внутрішніх справ».

Якщо порівняти вищенаведені норми колишнього та сучасного законодавства, можна побачити, що сьогодні норма стосовно звільнення має більш невизначений характер. Вказівка на те, що звільнення з органів внутрішніх справ є крайнім заходом дисциплінарного впливу, передбачає, на наш погляд, те, що воно має бути застосовано, коли всі інші заходи не діють на порушника.

Вважаємо, що це певним чином ускладнює застосування вищезазначеного дисциплінарного стягнення. Для виправлення зазначеної ситуації пропонуємо чітко виписати випадки звільнення з органів внутрішніх справ. На наш погляд, це може бути: одноразове грубе порушення службової дисципліни або систематичне порушення службової дисципліни; для науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів МВС України з числа осіб рядового та начальницького складу звільнення може бути додатково застосоване за вчинення аморального проступку.

Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» встановлює особливості накладення дисциплінарних стягнень у окремих випадках. Так, у разі порушення дисципліни особами рядового і начальницького складу в період перебування у відрядженні, відпустці, на відпочинку або в період тимчасової непрацездатності начальник органу чи підрозділу, у межах відповідної території, де вчинено дисциплінарний проступок, уживає заходів щодо його припинення, збирає первинні матеріали та надсилає їх для розгляду за місцем проходження служби порушника. Накладання дисциплінарних стягнень на осіб рядового і начальницького складу за проступки, учинені під час чергування, несення вартової чи патрульно-постової служби, здійснюється тільки після закінчення чергування, варті або після заміни їх іншими особами та здачі зброї. Накладення дисциплінарного стягнення на особу, яка перебуває в стані сп'яніння, а також одержання від неї пояснень мають бути відкладені до її протверезіння.

Дисциплінарне стягнення на осіб рядового і начальницького складу накладається у строк до одного місяця з дня, коли про проступок

стало відомо начальнику. У разі проведення за фактом учинення проступку службового розслідування провадження в кримінальній справі або справі про адміністративне правопорушення на осіб рядового і начальницького складу дисциплінарне стягнення може бути накладено не пізніше одного місяця з дня закінчення службового розслідування, провадження в кримінальній справі чи справі про адміністративне правопорушення без урахування періоду тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці.

Дисциплінарне стягнення не може бути накладено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше півроку. У цей період не включається строк проведення службового розслідування або провадження в кримінальній справі чи справі про адміністративне правопорушення.

Якщо порівняти спеціальні норми щодо строків накладення дисциплінарних стягнень з тими, що встановлені загальним трудовим законодавством, то можна побачити їх тотожність.

Слід відзначити, що іноді у зв'язку з дисциплінарним проступком застосовується такий захід, як відсторонення від роботи. У загальному трудовому законодавстві цей захід передбачено ст. 46 Кодексу законів про працю України. Відповідно до цієї статті відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсторонення від роботи передбачають і інші акти трудового законодавства. Так, ст. 17 Закону України «Про охорону праці» передбачає обов'язкове відсторонення від роботи у разі відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів. Стаття 18 указанного Закону встановлює, що роботодавець зобов'язаний відсторонити від роботи працівників, у тому числі посадових осіб, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з охорони праці. Відповідно до вказаної статті працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи повинні проходити за рахунок роботодавця інструктаж, навчання з питань охорони праці. Працівники, зайняті на роботах із підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці. Посадові

особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на три роки, проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

Спеціальні норми щодо відсторонення осіб рядового та начальницького складу містить Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України». Так, особа рядового або начальницького складу, щодо якої проводиться службове розслідування, може бути відсторонена від посади із збереженням посадового окладу, окладу за спеціальне звання, надбавок за вислугу років та безперервну службу, інших виплат і надбавок. Рішення про відсторонення особи рядового або начальницького складу від посади можуть приймати начальники, яким надано право прийняття на службу або призначення цієї особи на посаду, шляхом видання письмового наказу.

Тривалість відсторонення від виконання службових обов'язків за посадою не повинна перевищувати часу, передбаченого для проведення службового розслідування. Відсторонення від виконання службових обов'язків особи рядового або начальницького складу в разі її появи на службі в стані сп'яніння, відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони може здійснювати також безпосередній або старший прямий начальник без видання письмового наказу на строк до однієї доби.

У юридичній літературі під відстороненням розуміють тимчасове недопущення працівника до роботи з припиненням, як правило, виплати заробітної плати за підставами, передбаченими у законі [2, с. 222] або недопущення працівника до виконання його трудової функції до усунення причин відсторонення [3, с. 221].

На думку Б. С. Сличинського, І. В. Зуба та В. Г. Ротаня, час, протягом якого працівника було відсторонено від роботи, оплаті не підлягає. Підставою для такого висновку є ч. 1 ст. 94 Кодексу законів про працю України (заробітна плата виплачується за виконану роботу). Крім того, в цьому випадку підлягає застосуванню ч. 3 ст. 113 Кодексу законів про працю України (час простою з вини працівника не оплачується) [4, с. 283]. Така думка, з нашої точки зору, є справедливою. Також слід підтримати К. Ю. Мельника, який вважає, що відсторонення працівника від роботи є превентивним заходом, який застосовується роботодавцем з метою запобігання негативним наслідкам, пов'язаним з виконанням працівником своєї

трудової функції у визначених законом випадках. Відсторонення від роботи виявляється в тому, що працівник тимчасово (доти, поки не зникнуть підстави для відсторонення) не допускається до виконання своїх трудових обов'язків. Інакше кажучи, відсторонення від роботи є тимчасовим призупиненням виконання працівником трудових обов'язків [5, с. 305].

Вважаємо, що науково-педагогічного працівника вищого навчального закладу МВС України слід відсторонювати від виконання обов'язків додатково в разі вчинення ним аморального проступку та здійснення корупційного діяння.

Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» також передбачає виконання та зняття дисциплінарних стягнень, зокрема те, що дисциплінарне стягнення виконується негайно, але не пізніше місяця з дня його накладення, не враховуючи періоду перебування особи рядового або начальницького складу у відпустці, відрадянності або її тимчасової непрацездатності. Після закінчення цього строку дисциплінарне стягнення не виконується.

Такі дисциплінарні стягнення, як звільнення з посади та звільнення з органів внутрішніх справ, накладені на осіб рядового і начальницького складу, що тимчасово непрацездатні або перебувають у відпустці, відрадянності, виконуються після їх прибуття до місця проходження служби. Такі дисциплінарні стягнення, як звільнення з посади, пониження в спеціальному званні та звільнення з органів внутрішніх справ, вважаються виконаними після видання наказу по особовому складу.

Особа рядового або начальницького складу вважається такою, яка не має дисциплінарного стягнення, якщо її заохочено шляхом дострокового зняття дисциплінарного стягнення, нагороджено державною нагородою чи відзнакою Президента України або минув рік з дня накладення дисциплінарного стягнення.

Особа рядового або начальницького складу, на яку накладено дисциплінарне стягнення, не може бути призначена на вищу посаду доти, поки це стягнення не буде знято.

Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» встановлює певні особливості в порядку оскарження дисциплінарних стягнень. Так, особа рядового або начальницького складу має право усно чи письмово послідовно звернутися зі скаргою щодо накладення на неї дисциплінарного стягнення до старшого прямого начальника – аж до міністра внутрішніх справ України або до суду.

Якщо вирішення питань, порушених у скарзі, не належить до повноважень начальника, який її отримав, скарга не пізніше ніж протягом п'яти днів надсилається за належністю, про що повідомляється заявникові. Забороняється пересилати скарги на розгляд тих начальників, дії чи рішення яких оскаржуються.

Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено протягом трьох місяців з дня ознайомлення з наказом особи, на яку воно накладено. Пропущений строк для подання скарги може бути поновлено старшим прямим начальником, який має право накладати дисциплінарні стягнення.

Старший прямий начальник у разі надходження заяви про поновлення пропущеного строку подання скарги повинен всебічно та об'єктивно розглянути її і прийняти відповідне рішення не пізніше 10-ти днів після надходження заяви.

Про результати розгляду заяви про поновлення пропущеного строку повідомляються особа рядового або начальницького складу, яка її подала, та начальник, який наклав на неї дисциплінарне стягнення.

Наприкінці проілюструємо застосування дисциплінарних стягнень на прикладі двох вищих навчальних закладів МВС України: Харківського національного університету внутрішніх справ (далі – Університет) та Академії

внутрішніх військ МВС України (далі – Академія). Так, в Університеті усього було винесено дисциплінарних стягнень у 2009 р. – 26, у 2010 р. – 33, з них доган у 2009 р. – 12, у 2010 р. – 17; суворих доган у 2009 р. – 8, у 2010 р. – 7; звільнено з органів внутрішніх справ у дисциплінарному порядку у 2009 р. 2 особи, у 2010 р. – 1 особу. В Академії всього було винесено дисциплінарних стягнень у 2009 р. – 36, у 2010 р. – 78, з них доган у 2009 р. – 31, у 2010 р. – 61; суворих доган у 2009 р. – 5, у 2010 р. – 16; у 2009 р та 2010 р. жодної особи не було звільнено з органів внутрішніх справ у дисциплінарному порядку. Для порівняння в Головному управлінні МВС України в Харківській області всього було винесено дисциплінарних стягнень у 2009 р. – 2980, у 2010 р. – 2559.

В останньому випадку цифри говорять самі за себе. На наш погляд, у практиці практичних підрозділів органів внутрішніх справ слід перемістити акценти з дисциплінарних стягнень на заохочення. Також слід відзначити, що під час підвищення кваліфікації та інших заходів, які проводяться з керівниками органів внутрішніх справ різного рівня, необхідно проводити заняття, завданням яких є розвиток вмінь правильно застосовувати різноманітні стимулюючі засоби з метою забезпечення ефективного виконання посадових обов'язків підлеглими.

Список використаної літератури

1. Кайль А. Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий / А. Н. Кайль // Трудовое право. – 2007. – № 2. – С. 14–22.
2. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев и др. ; под ред. О. В. Смирнова. – М. : Проспект, 2004. – 528 с.
3. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Велби ; Проспект, 2003. – 496 с.
4. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.
5. Мельник К. Ю. Відсторонення від роботи та зарахування у розпорядження як заходи призупинення трудових правовідносин службовців правоохоронних органів / К. Ю. Мельник // Право і Безпека. – 2010. – № 3 (45). – С. 193–197.

Надійшла до редколегії 07.12.2011

ПИЛИПЕНКО В. Н. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ К НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ МВД УКРАИНЫ ИЗ ЧИСЛА РЯДОВОГО И НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА

Рассмотрен порядок применения дисциплинарных взысканий к научно-педагогическим работникам высших учебных заведений МВД Украины из числа рядового и начальствующего состава. Даны предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

PYLYPENKO V. THE PROCEDURE OF APPLICATION OF DISCIPLINARY SANCTIONS TO SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL WORKERS OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE FROM AMONG ORDINARY AND COMMANDING STRUCTURE

The procedure of application of disciplinary sanctions to scientific and pedagogical workers of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine from among ordinary and commanding structure is considered. The offers on improvement of the corresponding legislation are given.