

ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

В умовах формування в Україні правової держави і становлення ринкових відносин виникає реальна необхідність у критичній оцінці та переосмисленні законодавства, що регулює працю державних службовців органів внутрішніх справ України, як особливої категорії працівників. Зміст багатьох норм та правових інститутів з часом застаріває і тому не повною мірою відображає потреби сьогоднішнього правового регулювання суспільних відносин. У зв'язку з цим гостро постає проблема вдосконалення законодавства про працю службовців державних органів, його корінної зміни і приведення у відповідність до нової Конституції України [1]. Право не повинне відставати в забезпеченні правовим регулюванням як уже існуючих, так і нових суспільних відносин у сфері праці державних службовців. У зв'язку з цим потребує свого вдосконалення і дисциплінарне законодавство співробітників органів внутрішніх справ як один із найважливіших факторів формування соціально активних правомірних стереотипів поведінки цієї важливої категорії державних службовців.

Діяльність співробітників органів внутрішніх справ України як спеціальних суб'єктів трудового права передбачає чітке погодження їх поведінки з юридичними нормами, що регулюють процес їхньої праці, їх організованість та дисципліну, що є обов'язковою умовою високої ефективності управління суспільними процесами в сфері правоохоронної діяльності держави [2, с.3-6]. Реальні ж пропозиції по підвищенню ефективності впливу заходів дисциплінарної відповідальності можливо дати лише в результаті серйозних наукових досліджень.

Наявні теоретичні розробки з проблем дисциплінарної відповідальності становлять собою добротний науковий фундамент для аналізу та досліджень дисциплінарної відповідальності співробітників органів внутрішніх справ як специфічної категорії працівників в трудовому праві України. Назріла реальна необхідність у перегляді традиційних поглядів на теорію дисциплінарної відповідальності як відповідальності "репресивного" характеру, оскільки основне її призначення не в тому, щоб піддати працівника заходам карального впливу, а у забезпеченні реального виконання службових обов'язків, реалізації наданих прав та дотримання встановлених обмежень.

Для цього насамперед необхідно чітко визначити правовий статус державних службовців, які працюють в органах внутрішніх справ.

Державний службовець, що працює в органах внутрішніх справ - це громадянин, який виконує певну службову функцію на професійній основі, займає певну посаду в системі правоохоронних органів держави і наділяється в зв'язку з цим відповідними посадовими повноваженнями, є частиною особового складу державного апарату, діє від імені і за дорученням держави з метою практичного виконання завдань правоохоронної діяльності, отримуючи плату за працю, і користується встановленими для нього пільгами.

Державні службовці складають апарат відповідного органу внутрішніх справ, діяльність котрого є процес їх праці [3, с.28]. Але для ефективного функціонування будь-якої соціальної спільноти, в тому числі і колективу державного органу, необхідна відповідальна організованість і дисципліна, що є умовою організації всякої колективної праці.

Тому необхідно визнати специфіку дисципліни праці державних службовців - службової дисципліни, як спеціальної категорії трудового права України, яка обумовлює і специфіку дисциплінарної відповідальності співробітників органів внутрішніх справ.

Отже, дисципліна в органах внутрішніх справ України - це встановлена для співробітників цих органів трудова дисципліна, яка полягає в виконанні загальних та спеціальних обов'язків, дотриманні прав та обмежень, встановлених Конституцією і законодавством України, статутами, нормативними актами МВС України, контрактами, наказами начальників органів внутрішніх справ, що видаються в межах їх повноважень.

Наявність правових норм, що встановлюють для співробітників органів внутрішніх справ різного роду юридичні приписи, є об'єктивними передумовами для виникнення в майбутньому дисциплінарної відповідальності. Лише закріплення в нормах права моделей поведінки, необхідних для виконання співробітниками в процесі здійснення ними службових функцій і негативної оцінки в випадку недотримання цих норм співробітниками, адміністрацією органу внутрішніх справ, веде до застосування заходів стягнення до порушників службової дисципліни. Ретельне виконання службових функцій і позитивна оцінка поведінки адміністрацією призводить до заохочення співробітників.

З огляду на викладене вище, можна зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність співробітників органів внутрішніх справ включає в себе два аспекти: перспективний (позитивний) та ретроспективний (негативний). Вона виступає як особливий правовий стан суб'єктів дисциплінарних правовідносин (заохочувального і охоронного), що впливає

зі змісту норм трудового права і направлений на забезпечення реалізації трудових суб'єктивних прав і обов'язків працівників.

Будучи явищем об'єктивним, тобто вираженим у нормах права, дисциплінарна відповідальність співробітників органів внутрішніх справ існує в праві потенційно і виникає при наявності таких юридичних фактів як трудова заслуга співробітника (перспективний її аспект) і дисциплінарний проступок (ретроспективний аспект).

Трудовою заслугою співробітника слід вважати його відзнаку або бездоганну роботу при виконанні службової функції за займаною посадою.

Відзнака - здійснення співробітником таких корисних для держави дій, які перевищують звичайні службові вимоги за займаною посадою.

Бездоганна робота - сумлінне і точне виконання працівником загальнообов'язкового мінімуму службових вимог по займаній посаді і відсутність порушень службової дисципліни.

Дисциплінарний проступок співробітника органів внутрішніх справ - протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (дія чи бездія), що посягає на службову дисципліну в державному органі шляхом невиконання, незалежного виконання працівником своїх службових обов'язків, порушення заборони обмежень, зловживання наданими правами, або скоєння поступку, який ганьбить його як державного службовця, або дискредитує орган, в якому він працює. Реалізація дисциплінарної відповідальності відбувається в різних видах правовідносин, що існують в межах єдиного службового правовідношення, яке виникає при укладенні трудового договору (контракту) між співробітником і органом внутрішніх справ. Перспективний аспект дисциплінарної відповідальності реалізується в межах заохочувального службово-трудоного правовідношення (підвідношення службово-трудоного), а ретроспективний - у межах охоронного службово-трудоного правовідношення (також підвідношення службово-трудоного).

Зважаючи на наявність у дисциплінарній відповідальності співробітників органів внутрішніх справ перспективного (позитивного) аспекту, є всі підстави стверджувати, що він має і свою частину загальних цілей дисциплінарної відповідальності. Але враховуючи діалектичний взаємозв'язок перспективного і ретроспективного аспектів дисциплінарної відповідальності, необхідно вказати і на єдність та взаємозв'язок цілей кожного із аспектів цього виду відповідальності, навіть при умові їх суттєвої різниці. Головна мета - це стабільність службово-трудоного правовідносин співробітників органів внутрішніх справ. Звідси, дисциплінарна відповідальність спрямована на досягнення таких основних цілей: 1) відзначити досягнені успіхи в роботі

шляхом заохочення співробітників; 2) стимулювати подальше покращення службової діяльності та дисципліни співробітників; 3) виховання співробітників у дусі неухильного дотримання дисципліни праці; 4) захист правопорядку в сфері колективної праці; 5) загальне і особисте попередження дисциплінарних правопорушень; 6) примусити правопорушника до виконання приписів норм права; 7) покарання правопорушника.

Також необхідно сформулювати і нормативно визначити основні принципи дисциплінарної відповідальності співробітників органів внутрішніх справ як базові критерії застосування цього виду відповідальності. До таких необхідно віднести такі положення: 1) відповідальність за поведінку, проступок; 2) відповідальність за свідоме ставлення до своїх проступків; 3) законність; 4) обгрунтованість; 5) справедливість; 6) необхідність; 7) індивідуалізованість; 8) невідворотність; 9) виховання співробітника через застосування заходів дисциплінарної відповідальності; 10) стимулювання засобами дисциплінарної відповідальності сумлінного виконання службових функцій; 11) привентивна (попереджаюча) дія заходів дисциплінарної відповідальності; 12) рівність перед законом; 13) підвищена дисциплінарна відповідальність за правопорушення, пов'язані зі службовою діяльністю; 14) не звільнення співробітника при притягненні його до юридичної відповідальності за діяння, не пов'язані зі службовою діяльністю, від дисциплінарної відповідальності; 15) особлива кваліфікація дисциплінарних правопорушень співробітників органів внутрішніх справ (службових проступків) і особливі санкції, що застосовуються тільки до них; 16) швидкість відповідальності; 17) презумпція невинуватості співробітника при притягненні його до ретроспективного аспекту дисциплінарної відповідальності.

Список літератури:

1. Конституція України. К., 1996.
2. Венедиктов В.С. Проблемы ответственности в трудовом праве // Автореф. дисс... д-ра юрид. наук. Х., 1994.
3. Пахомов І.Н. Адміністративно-правові питання державної служби в СРСР. К., 1971.

Надійшла до редколегії 03.12.96