

В.С. Венедиктов, д-р юрид. наук

**ПРАВОВІ ПИТАННЯ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ТА СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ
ПРАЦІВНИКІВ ОВС**

Конституція України дала належні правові підвалини для визнання людини найвищою соціальною цінністю, створила умови для реалізації кожним громадянином своїх прав та обов'язків. А це, в свою чергу, потребує вдосконалення чинного законодавства з метою розбудови правової держави та розвитку демократичного суспільства. Не остання роль у вирішенні цих питань належить органам внутрішніх справ України. Але очевидним є й той факт, що без подальшого реформування органів внутрішніх справ, забезпечення високого професійного рівня знань та відповідної службової дисципліни, соціального захисту не можливе підвищення ефективності їх праці. Вхідження України в Раду Європи та інтегрування правоохоронних органів в систему Інтерполу, інших міжнародних організацій загострили питання відповідності відомчого законодавства міжнародним стандартам у цьому напрямку. Тому чинне відомче законодавство: Закони України «Про міліцію», «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, Дисциплінарний Статут органів внутрішніх справ України та інші в сучасних умовах потребує відповідного удосконалення. Пріоритетне значення в межах удосконалення правових засобів діяльності органів внутрішніх справ має службова дисципліна та соціально-правовий захист. Захист – комплексна система заходів, які застосовуються для забезпечення вільної та належної реалізації суб'єктивних прав і виконання функціональних обов'язків.

Органи внутрішніх справ України є особливою та важливою структурою в сфері виконавчої влади держави. Їх працівники як державні службовці здійснюють свою професійну діяльність безпосередньо через інститут державної служби. Міністр внутрішніх справ Ю.Ф. Кравченко так сформулював основну мету державної служби в органах внутрішніх

справ – забезпечення організаційно-правових, морально-психологічних та інших умов для формування високопрофесійного кадрового корпусу органів внутрішніх справ, здатного ефективно вирішувати правоохоронні завдання, поставлені перед МВС, суспільством і державою [1, с. 3–10]. Складність завдань, що вирішуються органами внутрішніх справ насамперед у профілактиці злочинів та боротьбі зі злочинністю, вимагають від держави відповідного піклування про їх матеріальне та соціальне забезпечення.

Сучасний стан соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ є дуже нервовим та болючим. Дуже вже часто виникають спроби позбавити міліцію тих пільг, якими вона зараз користується. Верховною Радою попереднього скликання було винесено вердикт про те, що згідно зі ст. 22 Конституції України відміна пільг для міліції не прийнятна, бо при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод. Але теперішня Верховна Рада робить нові спроби посягнути на чинний Закон України «Про міліцію» з метою відміни пільг і це дуже загрозово для держави і суспільства, бо рівень злочинності залишається ще високим.

Належне виконання завдань, які покладені на органи внутрішніх справ чинним законодавством, не може також здійснюватися без відповідного соціального захисту не тільки працівників, але й їх сімей. У рекомендаціях Республіканської науково-практичної конференції «Соціальна робота в системі правоохоронних органів» (Харків, 1996р.) відмічається, що протягом останніх років спостерігається невпинне зменшення реального обсягу матеріального забезпечення особового складу органів внутрішніх справ: несвоєчасна виплата заробітної плати, погіршення медичного обслуговування, фактична недоступність для більшості працівників санаторно-курортного лікування, скорочення можливостей для оздоровлення членів сімей. Це ускладнює соціально психологічний клімат у колективах органів внутрішніх справ, призводить до групових проявів незадоволення, послаблення службової дисципліни, падіння престижу професії правоохоронця, конфліктів у сім'ї, і зрештою, обертається великими втратами кваліфікованих кадрів, зниженням ефективності діяльності органів внутрішніх справ.

24 березня 1998 р. Президентом України був підписаний Закон України «Про статус ветеранів військової служби та їх соціальний захист», який визначає основні засади державної політики в цьому напрямку. Але дуже прикро, що десь 100 000 людей, які багато років прослужили в органах внутрішніх справ, не мають права вважатися ветеранами. Через це не тільки вони зазнають моральної та матеріальної втрати за свою бездоганну службу на вірність українському народу, але невизначена перспектива також не надає оптимізму тим, хто нині несе не легку міліцейську службу. Вкрай необхідно поширити чинність Закону «Про статус ветеранів військової служби та їх соціальний захист» на працівників міліції [2].

Тому і виникає реальна потреба у створенні ефективних правових та соціальних засобів захисту з боку держави для співробітників органів внутрішніх справ, забезпеченні дотримання ними нормативної службової дисципліни та підвищення рівня її фактичної реалізації в службових відносинах.

По-перше, необхідно затвердити критерії вимог до якості добору молодого поповнення, рівня їх компетенції та професіоналізму. Вищі навчальні заклади повинні готувати фахівців відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня, який відповідає майбутній посаді працівника органів внутрішніх справ і узгоджений з відповідним замовником, для якого готуються такі кадри. Треба здійснювати цільову підготовку, яка на перших порах влаштовує як орган внутрішніх справ, так і працівника, при цьому надаючи йому можливість підвищити свій освітньо-кваліфікаційний рівень та стати на вищу посаду. Такий підхід не тільки дасть економію державного бюджету, але буде стимулювати працівника до якісного виконання своїх службових обов'язків, забезпечувати службову дисципліну з метою професійного зростання. Тому переміщення та просування по службі необхідно проводити тільки після підвищення кваліфікації у відомчих навчальних закладах відповідно до посади. Для цього треба розробити кваліфікаційний довідник по всіх напрямках діяльності та проходження служби особовим складом, у якому б знайшли своє місце всі вимоги відповідно до посад та просувань по службі. Важливе місце в цьому довіднику слід відвести професійно-освітньому рівню юридичних знань.

По-друге, узагальнити дисциплінарну практику та підготувати пропозиції стосовно уніфікації дисциплінарних стягнень і підвищення рівня заохочень та просувань по службі. Останнім часом практично не діють форми морального і матеріального стимулювання служби внаслідок їх «розмитості», а також невиправданої диференціації і застосування багатьох критеріїв цього засобу позитивного впливу. Опитування засвідчило, що працівники органів внутрішніх справ недостатньо орієнтуються в заплутаній системі матеріального і морального заохочення за сумлінне виконання своїх службових обов'язків. Треба мати на увазі, що рівень службової дисципліни в першу чергу залежить від об'єктивних обставин організаційного впливу, заохочень, просувань по службі, а лише потім дисциплінарних стягнень та інших примусових заходів. Удосконалюючи форми матеріального і морального заохочення, слід враховувати, що їх ефективність залежить не стільки від розмірів, скільки від справедливості, суспільне значення якої зростає у міру того, як вона реалізується на практиці. Необхідно організовувати широку роз'яснювальну роботу, щоб довести до свідомості кожного працівника органів внутрішніх справ, що дотримання законності є провідною умовою побудови правової держави, зміцнення авторитету органів та довіри до них з боку суспільства. Зміцнювати в колективах обстановку суворої вимогливості до будь-яких проявів беззаконня, глибокого розуміння кожним працівником своєї особистої відповідальності за належне виконання службових обов'язків. Не залишати без відповідного реагування жоден випадок порушення закону, розглядати та давати їм принципovu оцінку на оперативних нарадах, засіданнях комісій по роботі з особовим складом, зборах колективу та інших громадських формуваннях. При накладанні дисциплінарних стягнень забезпечити диференційований, індивідуальний підхід в залежності від тяжкості наслідків, ступеня провини та особи порушника. Чітко визначити компетенцію та повноваження кожного начальника по застосуванню матеріальних та моральних заохочень, а також заходів дисциплінарного стягнення.

По-третє, не менш важливим правовим засобом підвищення рівня службової дисципліни, вимогливості до себе і підлеглих є соціальний захист працівника органів внутрішніх справ. Соціальний захист повинен бути юридично гарантований державою і підвищувати престижність

професії працівника органів внутрішніх справ серед населення, створюючи відповідний конкурс для зарахування на службу. Для цього необхідно забезпечувати належні соціальні умови для ефективної професійної роботи, проведення відпочинку та культурного дозвілля разом з сім'єю, створення сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах. Важливе значення в засобах соціального захисту працівників органів внутрішніх справ та їх сімей має надання пільг та суттєве пенсійне забезпечення. Зараз на практиці має місце парадокс, або юридичний нонсенс, коли міліція є органом виконавчої влади, але пільгами та пенсійним забезпеченням державних службовців не користується.

По-четверте, в умовах ринкової економіки в основу правового регулювання службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ треба покласти важливе істотне право людини – право вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями до праці. Тому загальні положення та гарантії захисту, які мають місце в чинному трудовому законодавстві, треба розповсюдити і на працівників органів внутрішніх справ.

По-п'яте, враховуючи важливість захисту конституційного права на працю, необхідно створити професійні суди для розгляду трудових спорів (конфліктів), які в умовах становлення правової держави стали би відповідним гарантом додержання законності і для працівників органів внутрішніх справ в їх службово-трудових відносинах. Такі професійні суди змогли б також взяти на себе всі справи, пов'язані з скаргами та конфліктами щодо питань соціального забезпечення.

Список літератури:

1. Кравченко Ю. Основні напрямки реформування кадрової політики внутрішніх справ // Вісник Унів. внутр. справ. 1997. Вип. 2. 2. Отака ми міліція: всіх захищаємо, а самі не захищені // Іменем Закону. 1998. 4 вересня.

Надійшла до редакції 09.02.99