

УДК 343.287

Полівчук Д.П.

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ ПРО ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ВПЛИВУ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В статті досліджується окрема стадія дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ, яка іменується стадією прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу. Особливу увагу приділено основному призначенню розглядуваної стадії, а також правам та обов'язкам осіб, які проводили службове розслідування та осіб, у відношенні яких проводилось таке розслідування.

Ключові слова: заходи дисциплінарного впливу, дисциплінарне провадження, органах внутрішніх справ.

В умовах сьогодення проблема процесуального забезпечення прийняття рішень про застосування заходів дисциплінарного впливу в органах внутрішніх справ комплексно не досліджувалась. Проте, необхідність проведення такого дослідження очевидна, адже із всіх видів юридичної відповідальності дисциплінарна характеризується найменшим ступенем її забезпеченості процесуальними нормами. Проблема в даному випадку вбачається не тільки в недостатній кількості процесуальних норм, але й у повній відсутності ряду важливих питань. Як результат, об'єктивність та повнота розслідування, дотримання демократичних норм і принципів залежать не від точного виконання правових приписів, а ставляться в пряму залежність від рівня правової свідомості й правової культури осіб, які мають право накладати дисциплінарні стягнення.

Дослідження окремих аспектів адміністративного процесу взагалі та дисциплінарного провадження зокрема проводили такі вчені як: В.Б. Авер'янов, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, С.В. Ківалов, В.В. Конопльов, О.В. Кузьменко О.В. Лавриненко, С.В. Попов та інші науковці. Проте, деякі аспекти дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ, зокрема, прийняття рішень про застосування заходів дисциплінарного впливу, не були дослідженні. Отже, метою цієї статті є розгляд особливостей прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу в органах внутрішніх справ.

Дисциплінарному провадженню як і іншим провадженням в структурі адміністративного процесу притаманна стадійність, в залежності від стадії провадження особи рядового або начальницького складу мають відповідні права та обов'язки. На нашу думку доцільно було б виділити наступні стадії:

- порушення дисциплінарного провадження відносно особи рядового або начальницького складу ОВС України (призначення службового розслідування);
- проведення службового розслідування;
- прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу;
- виконання рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу;

оскарження рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу [1, с. 242-243].

Стадія прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу є по суті центральною стадією дисциплінарного провадження. Існують два варіанти здійснення процесуальних дій на даній стадії.

Перший варіант, - у випадку, коли дисциплінарне провадження здійснюється за так званою «пошвидшеною схемою». В цьому разі стадія прийняття та виконання рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу одночасно є і стадією, з якої розпочинається провадження, адже пов'язана з безпосереднім виявленням самим керівником очевидного порушення відомим йому підлеглим.

Другий варіант, - у випадку, коли дисциплінарне провадження здійснюється у «звичайному порядку», тобто стадія прийняття та виконання рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу має місце лише після стадії порушення дисциплінарного провадження та стадії службового розслідування. В даному випадку прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу вже ґрунтується на таких документах, як подання про накладення дисциплінарного стягнення та висновок про результати службового розслідування. Коротко приділимо увагу вазаним документам.

По-перше, розглянемо подання про накладення дисциплінарного стягнення. В сучасних умовах відсутні чіткі вимоги щодо змісту подання про накладення дисциплінарного стягнення, проте, проаналізувавши дані практики в органах внутрішніх справ приходимо до висновку, що вони мають містити такі реквізити: назву органу та його структурного підрозділу; місце та дату видання даного акту; посаду, прізвище, ім'я та по-батькові працівника, який склав даний документ; посаду, прізвище, ім'я та по-батькові працівника, який обвинувачується у вчиненні правопорушення; дані про вчинене правопорушення (час вчинення, причини вчинення, обставини, що сприяли вчиненню і т.д.); дані про наявність або відсутність пояснення працівника, який обвинувачується у вчиненні правопорушення.

По-друге, розглянемо висновок про результати службового розслідування. Вказаний документ підписується особою чи особами, що безпосередньо його проводили. До затвердження висновку керівником органу внутрішніх справ з ним ознайомлюються: керівник, підлеглі якого проводили службове розслідування, та керівник служби, працівник якої допустив порушення. При ознайомленні вказані керівники висловлюють згоду з запропонованими висновками або не погоджуються з ними, про що роблять відповідну відмітку та викладають свою окрему думку з конкретними пропозиціями в додатку до висновку. Керівник органу внутрішніх справ при затвердженні висновку по результатах службового розслідування вивчає пропозиції осіб, що проводили службове розслідування, а також викладені в окремих думках, і приймає одну із запропонованих пропозицій або своє, відмінне від інших, рішення. Якщо у висновку по результатах службового розслідування приймається інше рішення, ніж запропоноване особами, що здійснювали перевірку, то про це власноручно робить записи керівник органу внутрішніх справ при затвердженні висновку.

У випадку, коли дисциплінарне провадження здійснюється у «звичайному порядку» на стадії прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу особа, яка проводила службове розслідування зобов'язана:

1. Після складення за результатами службового розслідування висновку необхідно подати його на розгляд і затвердження керівника органу внутрішніх справ або його заступника.

2. Про наслідки розслідування та вжиті заходи за дорученням керівника, що призначив службове розслідування, інформувати керівників, особовий склад органу внутрішніх справ, заявника та інших зацікавлених осіб, дотримуючись при цьому вимог державної та службової таємниці.

3. Ознайомити з затвердженим висновком службового розслідування особу, у відношенні якої воно проводилось, за бажанням на те останньої, якщо це не суперечить вимогам дотримання державної або службової таємниці.

4. Здійснити контроль за виконанням затвердженого керівником органу внутрішніх справ рішення по результатам розслідування.

Працівник міліції у відношенні якого проводилось службове розслідування по його закінченню має право знайомитись з затвердженим висновком, а з дозволу керівника, що призначив службове розслідування, з матеріалами перевірки в частині, яка його стосується, якщо це не суперечить вимогам про збереження державної та службової таємниці; ознайомитись зі змістом наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності, а у разі звільнення з посади або з органів внутрішніх справ отримати витяг з цього наказу.

Однак, як свідчить аналіз матеріалів службових розслідувань на цій стадії знову ж таки особа, яка проводить службове розслідування, не виконує свої обов'язки та порушує права працівника, відносно якого проводилось службове розслідування. Так, непоодинокими є випадки, коли особа, яка проводить службове розслідування тільки не повідомляє про можливість ознайомлення з висновком службового розслідування, а й фактично не дає змогу ознайомитись з цим документом.

Основне призначення розглядуваної в даному підрозділі стадії дисциплінарного провадження проявляється у:

встановленні вини працівника ОВС, що притягується до дисциплінарної відповідальності, у вчиненні дисциплінарного проступку;

законному і обґрунтованому рішенні питання про його дисциплінарну відповідальність.

На стадії прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу керівник повинен обов'язково звернути увагу на такі положення:

строк, протягом якого дисциплінарне стягнення може бути накладено;

ступінь тяжкості вчиненого проступку;

наявність обставин, що обтяжують або пом'якшують ступінь тяжкості проступку;

характеристику працівника, що визначає його ставлення до виконання службових обов'язків.

Відповідно до ст. 14 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ (далі – Статуту) при визначенні виду дисциплінарного стягнення мають враховуватися такі положення:

тяжкість проступку;
обставини, за яких його скоєно, заподіяна шкода;
попередня поведінка особи;
визнання особи своєї вини;
ставлення особи до виконання службових обов'язків;
рівень кваліфікації тощо [2].

Розглянемо більш детально перше положення, на яке керівник повинен обов'язково звернути увагу при застосуванні заходів дисциплінарного впливу – це строк, протягом якого дисциплінарне стягнення може бути накладено.

Строки накладання дисциплінарних стягнень визначені в ст. 16 Статуту, де визначено, що дисциплінарне стягнення накладається на строк до одного місяця з дня, коли про проступок стало відомо начальнику. Відповідно до ч. 3 ст. 16 Статуту 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 у кримінальній справі чи справі про адміністративне правопорушення.

Таким чином законодавець у вказаному нормативно-правовому акті визначає наступні строки, протягом яких до працівника може бути застосовано заходи дисциплінарного впливу: а) до одного місяця; б) до шести місяців.

Автори науково-практичного коментарю дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України зазначають, що при прийнятті рішення про застосування дисциплінарного стягнення слід мати на увазі, що:

а) місячний строк для накладання дисциплінарного стягнення слід відраховувати з дня виявлення проступку. Виявлення проступку означає не тільки виявлення факту (дії), а й встановлення працівника, який вчинив порушення, характеру та шкідливих наслідків порушення, причинного зв'язку між порушенням та шкідливими наслідками, вини працівника;

б) днем виявлення проступку, з якого починає спливати місячний строк, вважається день, коли безпосередньому начальникові працівника стало відомо про вчинений проступок. При цьому не має значення, чи наділений він правом накладати дисциплінарні стягнення. При тривалому прогулі місячний термін з дня виявлення проступку обчислюється не з першого дня прогулу, а з останнього, оскільки тільки після появи на роботі особи, яка допустила прогул, стануть відомі його причини і чи може бути застосоване дисциплінарне стягнення;

в) у місячний строк для застосування дисциплінарного стягнення не зараховується період тимчасової непрацездатності працівника або перебування його у відпустці, відсутність на роботі з інших причин, у тому числі – у зв'язку з використанням днів відпочинку (відгулів), незалежно від їх тривалості (наприклад, при вахтовому методі організації робіт), не перериває спливання зазначеного терміну;

г) до відпустки, що перериває спливання місячного строку, слід віднести всі відпустки, що надаються особам рядового або начальницького складу органів внутрішніх справ згідно з розділом VI Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [3];

д) у статті 16 Дисциплінарного статуту прямо передбачено подовження граничного терміну до одного місяця для застосування дисциплінарного стягнення, що обчислюється з дня закінчення проведення за фактом учинення проступку службового розслідування, провадження у кримінальній справі або справі про адміністративне правопорушення [4].

Наступне положення, на яке керівник повинен обов'язково звернути увагу при прийнятті рішення про застосування дисциплінарного стягнення застосуванні заходів дисциплінарного впливу – це наявність обставин, що обтяжують або пом'якшують ступінь тяжкості проступку.

Слід зазначити, що законодавець в основному не визначає обставини, які можна вважати обставинами, що обтяжують відповідальність або обставинами, що пом'якшують відповідальність. Проте, зі змісту деяких статей Статуту можна зробити висновок про те, що певні обставини законодавець все-таки відносить до однієї з вищевказаних груп.

Так, в ст. 14 Статуту вказано, що 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.

Таким чином, проаналізувавши положення нормативно-правових актів, що регламентують окремі положення про накладення дисциплінарних стягнень, приходимо до висновку, що обставинами, що обтяжують відповідальність, можна вважати:

вчинення проступку особами, які мають дисциплінарне стягнення і знову допустили порушення вчинення проступку;

вчинення проступку групою осіб;

відмова від надання пояснень з приводу вчиненого проступку;

наявність фактів, що свідчать про спробу приховати факт порушення;

вчинення проступку навмисно;

вчинення проступку в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння та ін.

Обставинами, що пом'якшують відповідальність доцільно вважати такі:

добровільне повідомлення про вчинення проступку

сприяння працівникам, що проводили збір матеріалів про вчинення проступку;

вчинення особою рядового або начальницького складу незначного проступку;

малозначність шкідливих наслідків проступку;

фактичне усунення шкідливих наслідків вчиненого проступку або здійснення всіх необхідних заходів, що направлені на їх усунення ;

вчинення проступку з необережності;

нетривалий час перебування на даній посаді;

вчинення проступку внаслідок тяжких обставин сімейного чи особистого характеру;

вчинення проступку внаслідок виконання незаконного чи необґрунтованого рішення вищестоящої посадової особи.

Підводячи підсумки, необхідно зупинитись на наступних основних положеннях даної статті:

1. Основне призначення стадії прийняття рішення про застосування заходів дисциплінарного впливу проявляється у встановленні вини працівника ОВС, що притягується до дисциплінарної відповідальності, у вчиненні дисциплінарного проступку; законному і обґрунтованому рішенні питання про його дисциплінарну відповідальність.

2. Обставинами, що обтяжують відповідальність, можна вважати: вчинення проступку особами, які мають дисциплінарне стягнення і знову допустили порушення вчинення проступку; вчинення проступку групою осіб; відмова від надання пояснень з приводу вчиненого проступку; наявність фактів, що свідчать про спробу приховати факт порушення; вчинення проступку навмисно; вчинення проступку в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння та ін.

3. Обставинами, що пом'якшують відповідальність доцільно вважати такі: добровільне повідомлення про вчинення проступку; сприяння працівникам, що проводили збір матеріалів про вчинення проступку; вчинення особою рядового або начальницького складу незначного проступку; малозначність шкідливих наслідків проступку; фактичне усунення шкідливих наслідків вчиненого проступку або здійснення всіх необхідних заходів, що направлені на їх усунення; вчинення проступку з необережності; нетривалий час перебування на даній посаді; вчинення проступку внаслідок тяжких обставин сімейного чи особистого характеру; вчинення проступку внаслідок виконання незаконного чи необґрунтованого рішення вищестоящої посадової особи.

Список використаних джерел та література:

1. Полівчук Д.П. Права і обов'язки осіб начальницького складу ОВС у дисциплінарному провадженні// Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського. Науковий журнал. Серія «Юридичні науки». Т.20 (59) №2. – 2007 р. – с. 242-247.
2. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22 лютого 2006 року №3460-IV // Офіційний Вісник України. - 2006. - № 12. – ст. 791.
3. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 січня 1997 року № 114.
4. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України. Науково-практичний коментар / Під заг. ред. М.В. Корнієнка. – К.: Київський національний університет внутрішніх справ, 2007. – 130 с.

Полівчук Д.П. Особенности принятия решения о применении мер дисциплинарного влияния в органах внутренних дел.

В статье исследуется отдельная стадия дисциплинарного производства в органах внутренних дел, которая именуется стадией принятия решения о применении мер дисциплинарного влияния. Особое внимание уделено основному назначению рассматриваемой стадии, а также правам и обязанностям лиц, которые проводили служебное расследование и лиц, в отношении которых проводилось такое расследование.

Ключевые слова: меры дисциплинарного влияния, дисциплинарное производство, органы внутренних дел.

Polivchuk D.P. The peculiarities of the decision's making, concerning the use of measures of disciplinary influence in the bodies of internal affairs.

The article deals with the search of the special stage of the disciplinary behavior in the bodies of internal affairs, which is called the stage of making the decisions, concerning the use of measures of disciplinary influence. The special attention is payed to the main function of the article, and also to the rights and duties of the official search and persons who were the objects of this search.

Key words: measures of disciplinary influence, disciplinary production, organs of internal affairs.

Надійшла до редакції 17.10.2008 р.