

ОТСУТСТВИЕ СОТРУДНИКА ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН БОЛЕЕ ЧЕТЫРЕХ ЧАСОВ ПОДРЯД В ТЕЧЕНИИ УСТАНОВЛЕННОГО СЛУЖЕБНОГО ВРЕМЕНИ КАК ГРУБОЕ НАРУШЕНИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ОСНОВАНИЕ К УВОЛЬНЕНИЮ

THE ABSENCE OF A LAW ENFORCEMENT OFFICER IN THE WORKPLACE WITHOUT VALID REASONS FOR MORE THAN FOUR HOURS DURING THE SPECIFIED WORKING TIME AS THE GROSS DISCIPLINE VIOLATION AND GROUND FOR DISMISSAL

K. Boush

Annotation

The article examines the topical issues related to the specific features and legal conditions of the dismissal from service in the internal affairs bodies due to the absence of a law enforcement officer in the workplace without valid reasons for more than four hours during the specified working time. The author focuses the attention on the problem of determining the disciplinary liability and the grounds for its application, as well as the aspects within the framework of graduation on certain criteria, such as the industry branch and the legal relationship of the considered legal relations in the sphere of public service.

Keywords: labour, working hours, official duties, contract, dismissal.

Боуш Ксения Сергеевна

К.ю.н., доцент,

Тюменский Институт повышения квалификации сотрудников МВД России

Аннотация

Статья рассматривает актуальные вопросы, связанные со специфическими особенностями и правовыми условиями увольнения со службы в органах внутренних дел в связи с отсутствием сотрудника органов внутренних дел по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течении установленного служебного времени. Особый авторский акцент сделан на проблему определения дисциплинарной ответственности и основаниям ее применения, а также аспектам в рамках градации по отраслевой принадлежности и юридическому соотношению рассматриваемых правоотношений в сфере государственной службы.

Ключевые слова:

Труд, служебное время, служебные обязанности, контракт, увольнение.

Рабочее время является важным элементом трудового правоотношения, поскольку предопределяет одну из ключевых функций в сфере труда, не выполнение которой может привести к применению мер дисциплинарной ответственности и как следствие, к увольнению работника. Специфика трудового правоотношения и в особенности процедура, обусловленная его прекращением носит сложный и многоступенчатый характер, где в основе должен лежать фактор по недопущению нарушения законных прав и интересов личности (необоснованного увольнения). В свою очередь, фиксация продолжительности труда производится на условиях выполнения трудового распорядка, что является показателем выполнения трудовой обязанности субъекта, т.е. установленной нормы труда и ее экстенсивности [1, С. 377]. В свою очередь, это характеризует наличие импе-

ративности применения трудовой дисциплинарной санкции в случае не выполнения регламентированного норматива.

В рамках определения такой специфической категории как дисциплинарная ответственность необходимо отметить, что это понятие непосредственно связано с определением юридической ответственности, где основанием ее применения выступает совершенное лицом правонарушение.

Причем, характер дисциплинарной ответственности во многом зависит от специфики и условий изначально возникшего правоотношения, но при этом она неразрывно связана с возможностью принуждения и трансформацией обычного (в некоторых случаях, ставшего привычным) об-

раза социальной принадлежности. В данном случае, речь идет об элементе социализации и адаптации в обществе и государстве, где трудовая деятельность (трудовая функция) играет одну из ведущих ролей в определении и развитии правового статуса человека как личности.

Юридическая ответственность приводит к определенному изменению правового статуса правонарушителя, состояния его прав и обязанностей [2, С. 316]. При этом, "модель" дисциплинарной ответственности может опосредоваться и раскрываться в различных областях права [3, С. 40].

Служба в органах внутренних дел является разновидностью государственной службы Российской Федерации, что возлагает на нее ряд особых полномочий и устанавливает требования, в том числе и по организации служебной деятельности. В их число входят и отношения, охватывающие вопросы прекращения службы.

Разбирая понятие дисциплинарной ответственности в сфере государственной службы целесообразно указать, что оно находится одновременно в непосредственной правовой привязке с различными отраслями права: административным, трудовым, гражданским, уголовным, уголовно-исполнительным и многими другими. По этому поводу, нередко на научной площадке ведутся дискуссии о приоритетности той или иной отрасли, о спецификации, направленности применения, степени их взаимодействия.

С одной стороны, на лицо – возникновение особенных "сложных" служебно-трудовых отношений, которые под призмой правовых норм принимают форму правоотношений, а с другой опосредуются общие принципы права на труд и в первую очередь, конституционные аспекты. Ведь именно конституционные начала закладывают юридический фундамент всей остальной нормативной правовой базы. В этой связи, предполагается очевидным взаимодействие и взаимодополнение названных институтов в общем смысле дисциплинарной ответственности, когда приходится говорить о наличии так называемых, междисциплинарных связей. По этому поводу достаточно справедливо видятся суждения А.Л. Анисимова, который достаточно четко и универсально разграничил сферу действия, так называемого общего трудового законодательства со специальными правоотношениями [4, С. 20].

Все вышеуказанное позволяет вывести признаки дисциплинарной ответственности, что также видится объективным при анализе рассматриваемой области. Так, к ним можно отнести:

- ◆ закрепление нормы о дисциплинарной ответственности в нормативно правовых актах;
- ◆ совершенное правонарушение как состоявшийся юридический факт (не выполнение соответствующей нормы труда; нарушение режима труда) является основанием применения дисциплинарной ответственности;

- ◆ наличие государственного принуждения (правовое воздействие в виде установленных законом санкций на нарушителя);

- ◆ наличие отрицательных (неблагоприятных) последствий для правонарушителя (к примеру, прекращение комплекса значимых прав и обязанностей);

- ◆ порядок привлечения к дисциплинарной ответственности имеет свою четко определенную специфику;

- ◆ может налагаться только конкретно обусловленным субъектным составом (т.е. управомоченными на то лицами: работодателем, руководителем и т.п.).

Согласно статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации [5] (далее – ТК РФ) рабочее время трактуется как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Подобная по своему содержанию норма, но уже в отношении служебного времени и соответственно применительно к сфере государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации содержится в Федеральном законе от 30 ноября 2011 года № 342-ФЗ "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" [6] (далее – Закон "О службе в ОВД..."). В этой связи, необходимо указать на оправданность по данному вопросу научных подходов Я.Л. Ванюшина, И.Н. Ванюшиной, которые условно разделили все нормативные правовые акты в сфере дисциплинарной ответственности по двум направлениям, где к первому направлению причисляются акты, регулирующие отношения, связанные со спецификой привлечения к дисциплинарной ответственности, а ко второму иные нормативные правовые акты, направленные на прохождение службы в органах внутренних дел, характеризующие механизмы по исполнению дисциплинарных взысканий [7, С. 10].

На сотрудника органа органов внутренних дел распространяется нормальная продолжительность служебного времени, которая составляет 40 часов в неделю. Исключением являются сотрудники женского пола, проходящие службу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, где продолжительность такого служебного времени составляет 36 часов в неделю.

Согласно позиции законодателя (часть 1 статьи 49 Закона "О службе в ОВД...") нарушением служебной дисциплины (дисциплинарным проступком) признается виновное действие (бездействие), выразившееся в нару-

шении сотрудником органов внутренних дел законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации, должностного регламента (должностной инструкции), правил внутреннего служебного распорядка федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориального органа или подразделения, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в органах внутренних дел, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав, а часть 2 статьи 49 указанного Закона приводит перечень грубых нарушений служебной дисциплины, при совершении которых, сотрудник может быть уволен со службы. На сегодня данный перечень носит абсолютный исключительный (исчерпывающий) характер.

Одним из таких нарушений согласно Закона "О службе в ОВД..." признается – отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени. В связи с этим, усматривается необходимым рассмотреть юридический алгоритм увольнения в рамках указанного основания, так как на современной этапе, такое основание к увольнению носит нереабилитирующий характер, но при этом, остается одним из актуальных и спорных одновременно, в том числе, и в отношении отраслевых нюансов в рамках отнесения к законодательной принадлежности и правовой конструкции. Соблюдение всех условий и порядка при процедуре такого увольнения является обязательным и необходимым для обеспечения одного из основополагающих критериев – принципа законности.

Итак, при поступлении в правовое подразделение дисциплинарных материалов по указанному основанию в отношении конкретного сотрудника обязательно должна быть установлена объективная сторона дисциплинарного проступка (т.е. само деяние и характеризующие его признаки), а при проведении правовой экспертизы от исполнителей необходимо требовать документ, являющийся основанием для привлечения лица к дисциплинарной ответственности. В качестве таких документов могут выступать: заключение служебной проверки, в которой должны отражаться факты совершения дисциплинарного проступка; рапорт непосредственного руководителя с резолюцией руководителя, имеющего право налагать такой вид дисциплинарного взыскания; табель учета рабочего времени сотрудников; Правила внутреннего распорядка и режима работы территориальных органов МВД России; путевые листы и т.п. Следует заметить, что по настоящее время нерешенной задачей на законодательном уровне остается вопрос касательно определения самого дис-

циплинарного взыскания, что во многом усложняет процесс юридического понимания правоотношения при наложении дисциплинарного взыскания. В этой связи, видится объективным и обоснованным для устранения указанного нормативного пробела и разночтений в практической деятельности, внести дополнение в нормы ФЗ "О службе в ОВД..." в виде четкой формулировки в рамках определения указанной категории.

Важно добавить, что в случае предоставления графика суточных дежурств, графиков усиленного варианта несения службы необходимо устанавливать и факт ознакомления сотрудника привлекаемого к дисциплинарной ответственности с указанными графиками, в документах подтверждающих отсутствие сотрудника на службе необходимо отражение периода отсутствия с целью установления грубого нарушения служебной дисциплины.

При проведении правовой экспертизы указанных материалов особое внимание должно быть обращено на день отсутствия на службе сотрудника, поскольку в подчиненных органах внутренних дел может быть установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

Обязательным является также и наличие соответствующей информации из медицинских учреждений с целью установления отсутствия на службе сотрудника без уважительных причин.

Таким образом, дисциплина труда (служебная дисциплина) является значимым и многогранным социально-правовым явлением, выражающим интересы всего общества в аспекте целостного понимания права на труд и его защиты, где приоритетом выступает – уважение прав и свобод человека и гражданина. Особо отметим, что наложение дисциплинарного взыскания должно сочетаться с принципами законности, обоснованности и справедливости в не зависимости от отраслевого спектра возникшего трудового (служебно-трудового) правоотношения.

В свою очередь, за совершение такого грубого дисциплинарного проступка как отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течении установленного служебного времени Законом "О службе в ОВД..." предусматривается возможность применения любого дисциплинарного взыскания вплоть до самого строгого – увольнения со службы в органах внутренних дел, которое предопределяет прекращение правового статуса сотрудника органа внутренних дел, и как следствие, утрату государственно-властных полномочий.

Суровость такого наказания, по мнению автора, является необходимой мерой, так как именно такой вид дисциплинарного воздействия усматривается наиболее эф-

фективным и стимулирующим одновременно в процессе управления по организации труда, в особенности, если речь идет о деятельности органов внутренних дел в условиях продолжающегося реформирования системы МВД России, когда одними из главных постулатов являются публичный характер такой государственной службы и открытость для общества. Все это говорит о необходимости применения системного и комплексного подхода в ус-

тановлении мер дисциплинарной ответственности, в том числе при процедуре увольнения из органов внутренних дел.

Проведенный анализ свидетельствует о потребности дальнейшего совершенствования законодательного процесса по унификации и систематизации общего и специального законодательства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовое право России: учебник / по ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – 3-е изд., перераб. и доп. (гл. VIII – Иванкина Т.В., д-р юрид. наук, профессор) – М.: Норма: ИНФРА – М, 2012. С. 377.
2. Черданце А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов. М., 2002. С. 316.
3. Бахрах Д.Н. Особенности дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности // Современное право. 2008. № 11. С. 40.
4. Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда сотрудников ОВД. // Трудовое право. 2012. №1. С. 20.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть I). Ст. 3.
6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 ноября 2011 года № 342–ФЗ: ред. от 5 октября 2015 г. // Парламентская газета. 2011. № 52–53; Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. № 41 (часть II). Ст. 5639.
7. Ванюшин Я.Л., Ванюшина И.Н. Дисциплинарная ответственность в органах внутренних дел Российской Федерации (с учетом требований нормативных актов в редакции 2014 г.): учебное пособие. Тюмень: Тюменский институт повышения квалификации сотрудников МВД России, 2014. С. 10.

© К.С. Боуш, (boush777@mail.ru), Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»,

