



УДК 342.95 (477)

ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ СЛУЖБЫ И УВОЛЬНЕНИЯ СЛУЖАЩИХ КОРПУСА ОПЕРАТИВНО-ВНЕЗАПНОГО ДЕЙСТВИЯ

Николай ПУТИЙ,
аспирант

Харьковского национального университета внутренних дел

АННОТАЦИЯ

В данной статье рассмотрены особенности увольнения сотрудников спецподразделения Корпуса оперативно-внезапного действия Национальной полиции Украины. Рассмотрен перечень оснований для увольнения со службы и проанализированы основные особенности и порядок увольнения по каждому из предусмотренных законодательством оснований. Предоставлены конкретные предложения по совершенствованию нормативной базы, регулирующей эту процедуру, и обращено внимание на основные недостатки и законодательные пробелы по вопросам прекращения службы в органах Национальной полиции и спецподразделении Корпуса оперативно-внезапного действия.

Ключевые слова: увольнение, основания для увольнения служащих, прекращение службы, увольнение по собственному желанию, служебное несоответствие, дисциплинарное взыскание, Кодекс законов о труде Украины, спецподразделение, Корпус оперативно-внезапного действия.

PECULIARITIES OF TERMINATION OF THE SERVICE AND DISMISSAL OF THE EMPLOYEES OF THE CORPS OF OPERATIVE AND RAPID ACTION

Nikolay PUTIY,

Postgraduate Student of Kharkiv National University of Internal Affairs

SUMMARY

The author of this article has studied the features of dismissal from the service of employees of the special unit of the Corps of Operative and Rapid Action of the National Police of Ukraine. The list of grounds for dismissal from the service has been considered and the main features and procedure of dismissal for each reason have been analyzed. The author has provided specific propositions for improving the regulatory framework that regulates this procedure. Special attention has been paid to the main shortcomings and legislative gaps in the issues of termination of service in the agencies of the National Police and special unit of the Corps of Operative and Rapid Action.

Key words: dismissal, grounds for dismissal of employees, termination of service, dismissal at will, service inconsistency, disciplinary enforcement, Code of Labor Laws of Ukraine, special unit, Corps of Operative and Rapid Action.

Постановка проблемы. Завершающей стадией любой трудовой деятельности, к которой относится и служба в органах Национальной полиции, является увольнение или, как указывают некоторые учёные, прекращение трудовых отношений. Проведённый анализ норм действующего законодательства показал, что процедуры, связанные с увольнением служащих в органах Национальной полиции, не являются совершенными и требуют дополнительного изучения и исследования. Существуют законодательные пробелы относительно оснований для увольнения служащих, порядка такого увольнения. Не вселяет уверенности в качественном законодательном закреплении этих процессов и многочисленная судебная практика, связанная с рассмотрением споров о незаконном увольнении со службы. Таким образом, есть необходимость в детальном и комплексном анализе и рассмотрении

нормативной базы, научных взглядов, специальной литературы, посвящённой процедурам увольнения из органов полиции и установления направлений совершенствования указанных процедур.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематикой законодательного закрепления процедур увольнения из органов внутренних дел и прекращения государственной службы занимались многие ведущие учёные, такие как: О.И. Беспалова, К.Ю. Мельник, В.И. Мионов, А.Н. Муzychuk, А.Ю. Оболенский, В.В. Сокурченко, Ю.Н. Стариков и другие. Однако, несмотря на это, пока вопрос прекращения службы в Корпусе оперативно-внезапного действия (далее – КОРД), порядок увольнения служащих требует дополнительного научного обоснования.

Целью данной статьи является изучение существующей нормативно-

правовой базы, регулирующей деятельность органов Национальной полиции Украины и, в частности, спецподразделения КОРД, анализ имеющейся судебной практики, рассмотрение научных взглядов на сущность, основания для увольнения служащих и предоставление конкретных предложений по совершенствованию процедур, связанных с увольнением служащих со службы в Корпусе оперативно-внезапного действия.

Изложение основного материала. Вначале следует подчеркнуть, что статьёй 77 Закона Украины «О Национальной полиции» предусмотрены основания для увольнения полицейских и прекращения службы в полиции для всех категорий служащих полиции и, разумеется, спецподразделения КОРД. К таким основаниям профильное законодательство относит увольнение: 1) в связи с истечением срока контракта; 2) по болезни – по решению



медицинской комиссии о непригодности к службе в полиции; 3) по возрасту – при достижении установленного для него настоящим Законом предельного возраста пребывания на службе в полиции; 4) в связи с сокращением штатов или проведением организационных мероприятий; 5) по причине служебного несоответствия; 6) в связи с реализацией дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы, наложенного в соответствии с Дисциплинарным уставом Национальной полиции Украины; 7) по собственному желанию; 8) в связи с переходом в установленном порядке на работу в других министерствах и ведомствах (организациях); 9) в связи с непосредственным подчинением близкому лицу; 10) в случае вступления в законную силу решения суда о привлечении к ответственности за совершение административного правонарушения, связанного с коррупцией, или уголовного правонарушения; 11) в связи с приобретением гражданства или подданства другого государства [1].

Сразу следует заметить, что указание в Законе Украины «О Национальной полиции» [2] оснований для увольнения служащих является действительно современным, нужным и обоснованным шагом, сделанным в контексте реформирования правоохранительной системы. Также положительным аспектом в действующем профильном законе является разделение понятий увольнения и прекращения службы, поскольку по своей сути эти понятия отличаются. Такой вывод основывается на том, что в понимании служебной деятельности работников органов Национальной полиции не всегда прекращение служебных отношений означает увольнение служащего (он может быть временно отстранён и т.д.).

Переходя непосредственно к вопросу увольнения со службы в органах Национальной полиции и спецподразделения КОРД, надо отметить, что, по мнению В.В. Сокуренько, под процедурой увольнения следует понимать урегулированную нормативными правовыми актами МВД Украины деятельность уполномоченных должностных лиц органов полиции, направленную на прекращение службы, связанной с потерей прав и обязанностей сторон

правоотношений. Учёный отмечает, что процедура увольнения со службы в полиции состоит из нескольких этапов: 1) принятие решения об увольнении; 2) оформление и согласование документов на увольнение; 3) оформление факта прекращения отношений со службой в полиции. Общей задачей рассматриваемой процедуры является прекращение служебных отношений между полицейским и органом полиции [3, с. 280]. Указанный взгляд на эту процедуру уместен и обоснован, поскольку по результатам анализа оснований для увольнения, определённых профильным законом, усматривается, что любая из них предполагает прохождение этих трёх этапов.

Анализируя основания для увольнения служащих органов Национальной полиции, очевидно, что прохождение этих процедур регулируется как нормами трудового права – Кодексом законов о труде Украины [4], так и нормами административного права – профильным законом, Законом Украины «О государственной службе» [5] и т.д.

Перечисленные акты законодательства позволяют провести классификацию оснований для увольнения в органах полиции и условно разделить их на следующие группы: общие – основания для увольнения по инициативе служащего и основания для увольнения по инициативе соответствующего органа, и специальные – основания для увольнения, не зависящие от одной стороны служебно-трудовых отношений.

Одним из оснований, определённых профильным законом о полиции, является увольнение служащего по собственному желанию. Согласно статье 38 Кодекса законов о труде Украины работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключённый на неопределённый срок, предупредив об этом собственника или уполномоченный им орган письменно за две недели. Другим примером является освобождение служащего по инициативе органа полиции. Аналогичное основание существует и закреплено в статье 40 Кодекса законов о труде Украины [6], которая предусматривает перечень оснований для такого увольнения и которые являются схожими с основаниями, предусмотренными в Законе Украины «О Национальной полиции» [7].

Таким образом, мы видим, что в подавляющем большинстве основания для увольнения, предусмотренные профильным законодательством о полиции, являются производными от норм трудового права. Наряду с этим есть определённые специфические отличия, на которые следует обратить внимание.

Так, одним из основных отличий является процедура увольнения служащего по собственному желанию. В действующей сегодня редакции Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел предусмотрено, что лица рядового, младшего начальствующего состава, среднего, старшего и высшего начальствующего составов увольняются со службы в запас (с постановкой на воинский учёт) по собственному желанию при наличии уважительных причин, препятствующих выполнению служебных обязанностей. Лица рядового и начальствующего состава, изъявившие желание уволиться со службы по личной просьбе, предупреждают прямого начальника органа внутренних дел о принятом ими решении не позднее чем за три месяца до дня увольнения, о чём подают рапорт [8]. То есть законодательством установлена обязанность служащих предупреждать об увольнении по собственному желанию за три месяца. С нашей точки зрения, эта норма является ничем иным, как злоупотреблением правом работника и нарушением принципа свободного выбора профессии и рода деятельности, предусмотренного ст. 43 Конституции Украины, согласно которой государство создаёт условия для полного осуществления гражданами права на труд, гарантирует равные возможности в выборе профессии и рода трудовой деятельности, реализует программы профессионально-технического обучения, подготовки и переподготовки кадров в соответствии с общественными потребностями [9].

Такой вывод разделяют и некоторые учёные. В частности, по мнению В.И. Миронова, увольнение по собственной инициативе работника связано с принципами свободы труда и запрещения принудительного труда, которые позволяют работникам свободно распоряжаться своими



способностями к труду. В свою очередь работодатель обязан не препятствовать работникам при их распоряжении своими способностями к труду, в том числе при решении вопроса об увольнении работника по собственному желанию [10, с. 60–61].

Интересно, что аналогичного мнения придерживается и само руководство (кадровая служба) Национальной полиции, которое отмечает: «решения по вопросам прохождения службы оформляются письменными приказами по личному составу на основании соответствующих документов, перечень и форма которых устанавливается Министерством внутренних дел Украины. Приказом Министерства внутренних дел Украины от 23 ноября 2016 №1235 [11] утверждён Порядок подготовки и издания приказов о прохождении службы в полиции и Перечень документов по вопросам прохождения службы. Порядком и перечнем установлено, что основанием для подготовки и издания приказов по личному составу являются документы по вопросам прохождения службы, в частности, рапорт (заявление) пишется собственноручно в произвольной форме. Согласно статье 77 Закона Украины «О Национальной полиции» [12], днём увольнения со службы в полиции считается день издания приказа об увольнении или дата, указанная в приказе об увольнении. Поскольку сроки подачи рапортов полицейских об увольнении со службы по собственному желанию и их рассмотрения руководителями органов, подразделений, учреждений полиции, которым разрешено выдавать приказы по личному составу, Законом или нормативно-правовыми актами по вопросам прохождения службы не урегулированы, то на основании статьи 60 Закона к указанным правоотношениям применяются положения статьи 38 Кодекса законов о труде Украины [13; 14].

Таким образом, существует необходимость во внесении изменений в профильный Закон Украины «О Национальной полиции» [15] в части установления чётких оснований и порядка реализации права служащего уволиться со службы по собственному желанию. Кроме того, целесообразно установить перечень оснований, дающих право служащему

уволиться со службы в оговорённый им срок, без отработки определённого количества дней, по аналогии с нормами, приведёнными в статье 38 Кодекса законов о труде Украины [16].

Дополнительно отмечаем, что, говоря об увольнении по собственному желанию, надо обратить особое внимание на проведение этой процедуры в процессе деятельности спецподразделения КОРД. Является нецелесообразным, чтобы служащий спецподразделения, желая уволиться, был вынужден работать ещё несколько месяцев, ведь, учитывая серьёзные и опасные задачи и функции, возложенные на спецподразделение, нельзя допустить, чтобы эти функции выполнял служащий, который просто ждёт срока своего увольнения, ведь от отсутствия мотивации может зависеть жизнь.

Другим основанием для увольнения является предусмотренное профильным законодательством основание – по причине служебного несоответствия. Указанное основание отражает желание органа полиции как государственного органа закончить служебно-трудовые отношения со служащим. Законодательное закрепление этой нормы содержится в статье 57 Закона Украины «О Национальной полиции» [17], которая предусматривает, что решение вопроса об увольнении служащего происходит во время аттестации и специально созданной аттестационной комиссии. Особенностью этого основания для увольнения является установление компетентным органом факта служебного несоответствия работника.

В этом аспекте необходимо подчеркнуть определённые законодательные пробелы.

Во-первых, профильное законодательство о полиции не содержит определения понятия «служебное несоответствие». В некоторых случаях увольнение по этим основаниям происходит во время аттестации и с учётом наличия нескольких фактов привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам Дисциплинарного устава Национальной полиции Украины [18]. Однако с такими выводами нельзя согласиться, поскольку дисциплинарные взыскания применяются по отдельной процедуре и по результатам служебного расследования.

Во-вторых, по своей сути «служебное несоответствие» – это термин, который подразумевает наличие определённого срока (стажа) службы, может позволить аттестационной комиссии проанализировать результаты служебной деятельности за определённый период и сделать вывод. В контексте рассмотрения проведения процедур увольнения по данному основанию служащих спецподразделения стоит отметить, что подразделение является молодым звеном в органах полиции, подавляющее большинство служащих только начали служебную деятельность, являются молодыми специалистами. Поэтому логично, что к ним нельзя применять это основание для увольнения.

Итак, мы видим, что это основание для увольнения тоже требует дополнительного законодательного закрепления. Есть необходимость во внедрении и толковании в профильном законе термина «служебное несоответствие» и установлении чёткого и понятного порядка для увольнения служащих на этом основании.

Третьей группой оснований для увольнения со службы в органах Национальной полиции являются специальные основания, которые не зависят от волеизъявления служащего или органа полиции. Такими основаниями являются: истечение срока контракта; по болезни – по решению медицинской комиссии о непригодности к службе в полиции; по возрасту – при достижении установленного для него настоящим Законом предельного возраста пребывания на службе в полиции; в связи с сокращением штатов или проведением организационных мероприятий; в связи с непосредственным подчинением близкому лицу; в случае вступления в законную силу решения суда о привлечении к ответственности за совершение административного правонарушения, связанного с коррупцией, или уголовного правонарушения; в связи с приобретением гражданства или подданства другого государства [19].

Несмотря на такой большой перечень специальных оснований для увольнения, нельзя считать, что эти основания регулируют все имеющиеся процедуры для увольнения.

Отдельного внимания, по нашему мнению, заслуживает основание для



освобождения служащего – в связи с реализацией дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы, наложенного в соответствии с Дисциплинарным уставом Национальной полиции Украины [20]. Следует отметить, что, действительно, в соответствии с требованиями профильного устава в отношении полицейского может быть применён такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение с должности, и предусмотрено, что такое решение может быть принято дисциплинарной комиссией по результатам служебного расследования. Однако реалии свидетельствуют о том, что профильное законодательство, во-первых, не содержит порядка деятельности и не определяет перечень полномочий дисциплинарных комиссий, ограничиваясь лишь нормой, что этот порядок и полномочия определяются Министерством внутренних дел Украины, и во-вторых, не содержит перечня оснований для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы.

Следовательно, и в этом аспекте очевидна необходимость изменений норм профильного законодательства в части разработки оснований для увольнения служащего в связи с наложением на него дисциплинарного взыскания в виде увольнения со службы.

Выводы. Необходимо отметить, что существует необходимость в установлении в профильном законодательстве чётких и понятных оснований для увольнения со службы в органах Национальной полиции и, бесспорно, в спецподразделении КОРД. Как видим, эти основания в большинстве представлены фрагментарно, имеют отсылочные нормы к внутриведомственным нормативно-правовым актам, а иногда вообще не регулируются профильным законодательством. Такая ситуация может привести к вольной трактовке законодательства и возникновению большого количества судебных исков, которые будут касаться незаконного увольнения со службы.

Учитывая указанное, во избежание противоречий предлагаем в Закон Украины «О Национальной полиции» [21] внести изменения и предусмотреть чёткий перечень оснований для увольнения служащих со службы в органах Национальной полиции и порядок такого увольнения по аналогии с нормами, приведёнными в Законе Украи-

ны «О государственной службе» [22]. Необходимость внесения таких изменений именно в профильный закон обусловлена тем, что служба в органах Национальной полиции отличается от государственной службы особым порядком её прохождения и статусом самих служащих, поэтому и регулироваться должна отдельно.

В завершение необходимо заметить, что предложенные нами меры определённо не позволят урегулировать все имеющиеся проблемы. Наряду с этим именно решение указанных проблем и внедрение соответствующих предложений в практическую деятельность позволит значительно упростить и улучшить проведение этих процедур в деятельности органов Национальной полиции и спецподразделении КОРД.

Список использованной литературы:

1. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.
2. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.
3. Закон Украины «О Национальной полиции»: научно-практический комментарий / под общ. ред. В.В. Сокурченко, А.И. Беспалова, К.Ю. Мельник, А.А. Юхно и др. Харьков, 2016. 408 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
5. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. С. 28. Ст. 149. Код акта 80271/2016.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
7. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.

8. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114 / Кабінет Міністрів УРСР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF#n232>.

9. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР (зі змінами від 2 червня 2016 р.) / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

10. Миронов В.И. Трудовое право России : учебник. Москва : Журнал «Управление персоналом», 2005. 1152 с.

11. Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 23 листопада 2016 р. № 1235 / Міністерство внутрішніх справ України. *Офіційний вісник України*. 2017. № 7. С. 165. Ст. 209. Код акта 84605/2017.

12. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.

13. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

14. Процедура звільнення поліцейського зі служби в поліції та припинення служби в поліції за власним бажанням / Єдина служба правової допомоги. URL: <https://www.facebook.com/3222.UA/photos/a.190803941092902/919088154931140/?Type=3&theater>.

15. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.

16. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.

17. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.



18. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2018. № 54. С. 7. Ст. 1882. Код акта 90785/2018.

19. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.

20. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2018. № 54. С. 7. Ст. 1882. Код акта 90785/2018.

21. Про Національну поліцію : Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. С. 33. Ст. 2075. Код акта 78051/2015.

22. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. С. 28. Ст. 149. Код акта 80271/2016.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Путий Николай Владимирович – аспирант Харьковского национального университета внутренних дел

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Putiy Nikolay Vladimirovich – Postgraduate Student of Kharkiv National University of Internal Affairs

stanislav2107@mail.ru

УДК 340.132:338.49-027.541

КОМПЛЕМЕНТАРНОСТЬ ЭЛЕМЕНТОВ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЕГИОНАЛЬНОГО ПРАВОВОГО ПОРЯДКА: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ

Дмитрий РАДЗИЛЕВИЧ,

аспирант кафедры теории и истории государства и права
Международного гуманитарного университета

АННОТАЦИЯ

В современных условиях стремительного усложнения системы ценностно-нормативного регулирования общественных отношений комплементарность права с религиозной, моральной, политической, корпоративной ценностно-нормативными системами создаёт креативный ресурс разрешения сложных морально-правовых, религиозно-правовых и иных проблем. Постановка этой актуальной, теоретически и практически значимой проблемы позволит привлечь к ней внимание научной общественности, её обсуждение в среде учёных и практикующих юристов.

Ключевые слова: правовой порядок, региональный правовой порядок, ценностно-нормативная система, инфраструктура правового порядка, комплементарность инфраструктуры правового порядка

COMPLEMENTARY ELEMENTS OF THE REGIONAL LEGAL ORDER INFRASTRUCTURE: TO THE STATEMENT OF THE PROBLEM

Dmitriy RADZILEVICH,

Postgraduate Student at the Department of Theory and History of State and Law of
International Humanities University

SUMMARY

In modern conditions of value-normative regulation of social relations system rapid complication, the complementarity of law with religious, moral, political, corporate value-normative systems creates a creative resource for solving complex moral, legal, religious, and other problems. The formulation of this urgent, theoretically and practically significant problem will make it possible to draw the attention of the scientific community to it, its discussion among scholars and practicing lawyers.

Key words: legal order, regional legal order, value-normative system, infrastructure of legal order, complementarity of the infrastructure of law and order.

Введение. Проблематика современного регионального правового порядка выстраивается в русле современных процессов научного освоения территориальных аспектов развития правовой сферы современного общества. Инфраструктурный поход к этому вопросу призван максимально расширить проблемное поле исследования данного феномена, позволит охватить весь круг явлений, оказывающих влияние на формирование и поддержание правового порядка. В связи с тем, что система ценностно-нормативного регулирования в современном человеческом обществе имеет тенденцию к усложнению и углублению связей и взаимодействия её различных составляющих между собой, возника-

ет теоретическая и практическая задача юстирования таких соотношений, что становится возможным именно путём задействования комплементарности различных видов социальных норм.

Целью статьи является обоснование необходимости использования комплементарного похода при исследовании проблематики взаимодействия элементов инфраструктуры регионального правового порядка.

Изложение основного материала. Общество как масштабное сложноорганизованное объединение множества людей в процессе своего исторического развития выработало разветвлённую систему средств и механизмов упорядочения разнообразных отношений, воз-