## Дисциплинарная ответственность сотрудников ОВД

Одним из наиболее широко применяемых видов юридической ответственности является дисциплинарная ответственность. Она связана с наличием трудовых отношений работника с органом управления и служит цели обеспечения дисциплины труда.

Основанием дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, то есть виновное нарушение правил, обязанностей службы. Под нарушением дисциплины понимается противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей. Противоправными признаются такие действия (бездействие), которые не соответствуют требованиям законодательства, либо прямо противоречат ему.

Цели дисциплинарной ответственности достигаются с помощью применения различных мер дисциплинарного воздействия к нарушителям дисциплины, носящих название дисциплинарных взысканий. Дисциплинарные взыскания применяются, как правило, в порядке служебного подчинения, только определенным кругом субъектов линейной власти, в пределах их компетенции и установленного перечня таких взысканий.

Нормативными актами, которые регулирует этот вид юридической ответственности, являются: Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», Дисциплинарный устав Вооруженных Сил, Положение о службе в органах внутренних дел и некоторые другие.

Они устанавливают основания ответственности, виды дисциплинарных взысканий, права органов исполнительной власти и руководителей по наложению этих взысканий, а также порядок их применения и обжалования с учетом конкретных условий государственной службы, службы во Внутренних Войсках и органах внутренних дел.

Служебная дисциплина в органах внутренних дел означает соблюдение сотрудниками органов внутренних дел установленных законодательством Российской Федерации, Присягой, контрактом о службе, а также приказами министра внутренних дел Российской Федерации, прямых начальников порядка и правил при выполнении возложенных на них обязанностей и осуществлении имеющихся у них правомочий.

Наиболее серьезными должностными проступками являются те из них, которые приводят к нарушению или неисполнению федеральных законов, указов Президента и решений судов. Чаще всего они выражаются в том, что должностными лицами нарушаются порядок реализации норм и сроки исполнения поручений, установлении не предусмотренных федеральными законами и указами Президента процедур реализации прав граждан, выполнении норм и поручений не в полном объеме либо искажении их содержания.

Вместе с тем законодательством предусмотрены и такие случаи, когда отдельные категории сотрудников ОВД подлежат дисциплинарной ответственности за поступки, имевшие место и не при исполнении служебных обязанностей, если эти поступки не совместимы с достоинством и назначением сотрудников ОВД ввиду особого характера выполняемых ими обязанностей.

Дисциплинарные взыскания не могут быть наложены за деяние, за совершение которого законом предусмотрена иная ответственность. Например, превышение должностных полномочий, связанное с причинением существенного вреда государственным или общественным интересам либо охраняемым законом правам и интересам граждан, образует состав не должностного проступка, а уголовного преступления.

Положением о службе в органах внутренних дел установлено, что на сотрудников органов внутренних дел за нарушение служебной дисциплины могут налагаться следующие взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; снижение в специальном звании на одну ступень; лишение нагрудного знака; увольнение из органов внутренних дел.

В учебных заведениях Министерства внутренних дел Российской Федерации кроме перечисленных видов взысканий применяются взыскания в виде назначения вне очереди в наряд по службе (за исключением назначения в караул или дежурным по подразделению), а также отчисление из учебного заведения.

В целом же в системе МВД права начальников по наложению взысканий установлены с учетом особенностей службы в органах внутренних дел. Дисциплинарные взыскания применяются прямыми начальниками в пределах предоставленных им прав.

Дисциплинарные взыскания объявляются приказами. Замечание, выговор, назначение вне очереди в наряд могут быть объявлены и устно. Взыскание, наложенное приказом, не может быть снято устно.

О дисциплинарных взысканиях сотруднику органов внутренних дел объявляется лично, перед строем или на совещании (собрании). До наложения взыскания от сотрудника органов внутренних дел, привлекаемого к ответственности, должно быть истребовано письменное объяснение. При необходимости проводится проверка указанных в нем сведений с вынесением заключения по результатам проверки.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено до истечения десяти суток с того дня, когда начальнику стало известно о совершенном проступке, а в случаях проведения служебной проверки, возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении - не позднее одного месяца соответственно со дня окончания проверки, рассмотрения компетентным органом или должностным лицом уголовного дела или дела об административном правонарушении и вынесения по ним окончательного решения, не считая времени болезни виновного или нахождения его в отпуске.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется сотруднику органов внутренних дел, подвергнутому взысканию, под расписку. Дисциплинарное взыскание приводится в исполнение немедленно, но не позднее одного месяца со дня его наложения. По истечении этого срока взыскание в исполнение не приводится, но подлежит учету.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника органов внутренних дел приказом, считается снятым, если в течение года со дня его наложения этот сотрудник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Устное взыскание считается снятым по истечении одного месяца. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания в порядке поощрения производится начальником, наложившим это взыскание, равным ему или вышестоящим прямым начальником.

Представление к присвоению очередных специальных званий сотрудников, имеющих дисциплинарные взыскания (кроме объявленных устно), не производится до снятия дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено во время болезни сотрудника органа внутренних дел либо в период его нахождения в отпуске или командировке, а также в случае, если со дня совершения проступка прошло более шести месяцев, а по результатам ревизии или проверки финансово - хозяйственной деятельности - более двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включаются период нахождения сотрудника органов внутренних дел в отпуске, время болезни, а также время производства по уголовному делу или делу об административном правонарушении.

Права начальников по наложению дисциплинарных взысканий устанавливаются Министром внутренних дел Российской Федерации.

Если к сотруднику органов внутренних дел, по мнению начальника, необходимо применить меры наказания, выходящие за пределы его прав, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим начальником. Вышестоящий начальник имеет право отменить, смягчить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим начальником, или наложить более строгое взыскание, если ранее объявленное не соответствует тяжести совершенного проступка.

Дисциплинарные взыскания на сотрудников следственного аппарата органов внутренних дел налагаются начальниками, которым предоставлено право назначения их на должность, а в случаях, связанных с процессуальной деятельностью сотрудников, - по согласованию с руководителями соответствующих следственных подразделений.

Снижение в специальном звании на одну ступень сотрудников органов внутренних дел, имеющих звания младшего начальствующего состава, производится как мера дисциплинарного взыскания решением прямых начальников, которым предоставлено право присвоения указанных званий.

Сотрудник органов внутренних дел вправе обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание последовательно вышестоящим начальникам вплоть до Министра внутренних дел Российской Федерации, а в установленных законом и Положением случаях - и в суд. Начальник, превысивший предоставленные ему права по наложению дисциплинарных взысканий, несет за это дисциплинарную ответственность.

Кроме того, должностное лицо органов внутренних дел, принявшее решение о понижении в должности, снижении в специальном звании, увольнении из органов внутренних дел с явным нарушением закона или задержавшее исполнение решения о восстановлении в должности, специальном звании, на службе в органах внутренних дел, несет дисциплинарную ответственность и возмещает ущерб, причиненный органу внутренних дел в связи с выплатами сотруднику, произведенными по причине незаконного или необоснованного перемещения по службе, понижения в должности либо снижения в специальном звании, увольнения из органов внутренних дел, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации о труде.

В приказах о восстановлении сотрудников в должности, специальном звании на службе указываются их должности, должностные оклады и установленные надбавки и периоды, за которые им выплачивается денежное довольствие.

## Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Основаниями увольнения являются такие жизненные ситуации, которые закреплены законом как основания увольнения. Эти основания для увольнения по инициативе работодателя закреплены в ст. 81 Трудового Кодекса (ТК) и называются общими для всех категорий работников, где бы, кем бы и сколько бы они ни работали. Одни из них связаны с виной работника, другие с обстоятельствами производственного характера (сокращение штата, численности), а третьи с личностными качествами работника (несоответствие выполняемой работе).

Закон предусмотрел также определенные правила увольнения по каждому из оснований. И работодатель может расторгнуть по своей инициативе трудовой договор с работником, если есть само основание увольнения и соблюдены все правила увольнения по данному основанию.

Но часть 3 статьи 81 ТК устанавливает также общие гарантии при увольнении по инициативе работодателя по всем основаниям, указанным в этой статье, как запрет увольнения в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 1 данной статьи) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске. Таким образом, не допускается увольнение работника в период его отсутствия на работе по уважительным причинам.

Пункты 1 и 2 предусматривают **увольнение в случае ликвидации организации или сокращения численности или штата работников**.

Ныне в условиях перехода к рыночным отношениям нередко ликвидируется все предприятие, учреждение, организация и все работники его высвобождаются. Но надо отличать ликвидацию производства и его реорганизацию. В пункте 1 ст. 81 ТК о реорганизации ничего не сказано и надо четко установить, что связано с реорганизацией: ликвидация предприятия, организации или сокращение штата, численности.

При ликвидации ст. 179 ТК о преимущественном праве при оставлении на работе не применяется, а при сокращении штата применяется. Реорганизация, а также ликвидация предприятия возможна в случаях, указанных в ст.ст. 57 - 65 ГК РФ часть первая.

При ликвидации увольняются все работники предприятия, учреждения, организации, а при реорганизации никто вообще не увольняется или, как правило, лишь некоторая их часть, т.е. когда есть при этом сокращение штата, численности.

И при ликвидации предприятия и при сокращении штата, численности работники высвобождаются.

Сокращение штата, численности в первую очередь производится путем ликвидации вакантных мест. Трудоустройство на имеющиеся рабочие места внутри данного производства согласно части третьей ст. 81 ТК должно быть предложено высвобождаемому работнику до его увольнения.

Об увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК работодатель должен персонально и под расписку предупредить работника предложить ему другую подходящую работу (вакантную должность)( ст.180 ТК). Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Увольнение членов профсоюза по сокращению штата, численности производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

При увольнении по сокращению штата работодатель должен соблюдать ст. 179 ТК о праве преимущественного оставления на работе. При этом работодатель имеет право перегруппировать работников, то есть переставить их с учетом интересов производства и специальности работников, оставив а работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Пункт 3 ст. 81 ТК предусматривает **увольнение по несоответствию работника выполняемой работе (должности).** Несоответствие - это объективная неспособность работника по квалификации или по состоянию здоровья выполнять должным образом порученную работу.

Квалификация и состояние здоровья - две причины, в которых нет субъективной вины работника, но они могут служить критерием для признания его несоответствующим выполняемой работе, занимаемой должности.

Несоответствие работника выполняемой работе обязан доказать работодатель.

Объективная его неспособность качественно выполнять обусловленную трудовым договором работу проявляется в неудовлетворительном ее выполнении, систематическом браке и т.д.

Несоответствие работника по состоянию здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением. Наличие у работника хронического заболевания или инвалидности само по себе не может быть основанием увольнения его по несоответствию, если это не влияет на качество его работы и не опасно для него и окружающих.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 указывает (п. 22), что расторжение трудового договора вследствие несоответствия выполняемой работе может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. Заключение о необходимости изменения или облегчения условий труда выдает ВКК по направлению врача.

Несоответствие по квалификации может быть доказано заключением аттестационной комиссии по результатам аттестации работника. Выводы этой комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Нельзя увольнять по несоответствию из-за квалификации лишь в связи с тем, что у работника нет диплома о специальном образовании, если по закону оно не требуется. Когда же закон требует для данной работы наличие специального образования или из-за отсутствия его он недоброкачественно выполняет работу, то работник может быть уволен по несоответствию по квалификации.

Нельзя увольнять по несоответствию по квалификации работников, не имеющих достаточного опыта в работе из-за непродолжительного срока работы (молодых рабочих и молодых специалистов), а также несовершеннолетних. Нельзя увольнять по несоответствию по решению аттестационной комиссии, если данный работник не подлежал аттестации.

Увольнение по несоответствию возможно, если работнику перед увольнением предлагалась другая имеющаяся на данном производстве работа, а он отказался от нее, и администрация получила на его увольнение согласие профкома.

Пункт 4 - **смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)**

Пункт 5 ст. 81 ТК - **увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей** (правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.) без уважительных причин применяется, если у работника имеется дисциплинарное взыскание.

Поскольку данное основание является крайней мерой дисциплинарной ответственности, то работодатель при дисциплинарном увольнении должна соблюдать и по срокам и по порядку правила применения дисциплинарных взысканий (глава 30 ТК).

В соответствии с пунктом 6 работник может быть уволен даже в случае **однократного грубого нарушения трудовых обязанностей** :

а) прогула (отсутствия работника без уважительных причин на работе более четырёх часов в течение рабочего дня). Поскольку прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, то работодатель может уволить работника, допустившего прогул, особенно длительный прогул и за однократное такое нарушение независимо от того, что у него не было до этого нарушения дисциплинарных взысканий.

 б) появление на работе в нетрезвом состоянии или в состоянии наркотического или токсического опьянения. По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в нетрезвом состоянии либо в состоянии наркотического или токсического опьянения в любое время рабочего дня (смены), хотя бы и в конце смены. При этом не имеет значения для применения этого основания отстранялся или нет работник от работы в связи с таким состоянием.

Как разъяснило Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. N 16 в п. 37, увольнение по этим основаниям может последовать и тогда, когда работник в таком состоянии в рабочее время находился не на своем рабочем месте, но на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовые функции.

Нетрезвое состояние работника либо наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как медицинским заключением, так и другими видами доказательств. Распитие спиртных напитков на производстве уже само является доказательством такого основания. Увольнение по данному основанию может быть независимо от того, применялись ли к работнику ранее меры дисциплинарного взыскания.

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого - так называемые "несуны") чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения. Такие действия должны быть установлены вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (например, милиции).

И в приказе об увольнении должна быть ссылка на то, каким актом установлено хищение данным работником производственного имущества. Притом таким имуществом может быть производственное имущество независимо от формы собственности на данное производство, так как ст.10 Конституции РФ гласит "Государство создаёт условия, необходимые для развития разнообразующих форм собственности, и обеспечивает равную защиту всем формам собственности".

д) нарушения работником требований по охране труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия либо создавало угрозу наступления таких последствий;

Пункт 7 применяется при **совершении работником виновных действий, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.** По данному основанию могут быть уволены только работники, осуществляющие прием, хранение, транспортировку, распределение денежных или товарных ценностей.

В соответствии с пунктом 8 основанием для увольнения работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например, учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, является **совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы**.

Остальные основания ст. 81 ТК для увольнения по инициативе работодателя закреплены в следующих пунктах:

Пункт 9 - принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

Пункт 10 - однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

Пункт 11 - представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

Пункт 12 - прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

Пункт 13 - случаи, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

Пункт 14 - в других случаях, установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение работника за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, а также увольнение за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения) и его заместителями ) является мерой дисциплинарного взыскания.

Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии при проверке финансово - хозяйственной деятельности не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дополнительные гарантии права на труд при увольнении некоторых категорий работников по инициативе работодателя заключаются в получении на их увольнение предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

## 3. Задача

Водителя Климова на время капитального ремонта его автомобиля, учитывая то, что он имеет вторую профессию - электрика, перевели электриком 4 разряда в электромеханический цех. Считая перевод незаконным, Климов на работу в электромеханический цех не вышел. За невыход на работу в связи с отказом от перевода он был уволен по п.6 подпункту «а» ст. 81 Трудового Кодекса.

Правомерны ли действия администрации?

## Ответ:

Правомерны. В силу ст. 74 ТК в случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам технического характера).

В ст. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров" от 22 декабря 1992 г. дано разъяснение, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом. Кроме того, в соответствии со ст. 13 указанного Постановления перевод в этом случае возможен и без учета квалификации и специальности работника и не требует его согласия, если срок перевода не превышает установленного законом.

Таким образом, администрация правомерно уволила работника по п.6 подпункту «а» ст. 81 Трудового Кодекса за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня).

**Правовые акты**

1. Закон РСФСР от 18 апреля 1991 г. "О милиции" //Ведомости СНД и ВС РФ, 1991, № 16, ст.503.

2. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ. Федеральный закон от 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ.

3. Постановление Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г. N 4202-1

„ Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел РФ и текста присягни сотрудника ОВД РФ “ (в ред. Указа Президента РФ от 24.12.93 N 2288) // Ведомости СНД и ВС РФ, 1993, № 2, ст.70.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров" от 22 декабря 1992 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 11.

5. Приказ МВД РФ № 1038 от 14 декабря 1999 г. «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел» //БНА ФОИВ. 2000. № 17.

## Литература

1. Александрова 3.О. Увольнение работников в связи с сокращением численности или штата /Справочник кадровика. 2000. № 10.
2. Никитин Е.Н. Управление дисциплиной труда /Справочник кадровика. 2000. № 1.
3. Трудовой договор (контракт). Практический комментарий. - М.,1994.
4. Чиканова Л.А. Правовое регулирование дисциплины труда / Право и экономика. 1999. № 4.