

SECTION 3. LABOR LAW, SOCIAL SECURITY LAW

DOI: 10.46299/ISG.2023.MONO.LEGAL.2.3.1

3.1 Звільнення зі служби (з лав НПУ): організація, правове регулювання та соціальні наслідки

Від моменту визнання України правовою державою, що має особливе значення, чільне місце відводиться діяльності ринку праці. Так, діяльність вказаного інституту в основному залежить напряду від розвитку всіх інститутів. У свою чергу у функціонуванні останніх чільне місце належить врегулюванню питань звільнення працівників. У системі прав людини, право на працю справедливо вважається одним із центральних соціально-економічних прав, відповідно, у випадку скористання яким працівник має можливість забезпечення належного рівня матеріального благополуччя, котре у свою чергу, сильно впливає на забезпечення духовного благополуччя [15, с. 3].

Детальне дослідження вказаного питання видається досить актуальним адже виокремлення причин, що об'єктивно слугують причиною звільнення працівників зі служби вважаються найпершою причиною як наслідком нераціонального використання бюджетних коштів, що виділяються державою з метою забезпечення працівників Національної поліції. Вказана проблема тягне за собою низький показник щодо дієвості реструктуризації правоохоронної системи.

Вище зазначене, у контексті дослідження, має два вектора: теоретичний та практичний. Так, в межах нашого дослідження поступово нами будуть окреслені процесуальні аспекти щодо звільнення працівника з органів Національної поліції, а також буде висвітлено питання щодо об'єктивних причини, що реально зустрічаються у практичній діяльності, та які дійсно впливають на аспекти звільнення працівників.

Паралельно в нашій статті також буде звернена увага на дослідження явища «плинності кадрів» в органах Національної поліції, та здійснено спробу щодо характеристики можливого механізму усунення вказаного явища.

Справедливо буде відмітити, що у колі дослідників та науковців наявна вкрай низька кількість досліджень що характеризують питання процедури звільнення працівника поліції за власним бажанням. Останній факт можливо аргументувати перебільшеним наділенням даного фату ознакою формальності.

У вітчизняній юридичній науці адміністративні процедури проходження служби в органах Національної поліції та органах внутрішніх справ і звільнення зокрема висвітлені у працях М.І. Іншина, І.П. Голосніченка, В.Ю. Кікінчука, І.П. Лаврінчука, Н.П. Матюхіна, К.Ю. Мельника, О.І. Павленка, В.І. Прокопенка, С.В. Попова, Г.І. Чанишева тощо, але питання звільнення за власним бажанням висвітлено фрагментарно, без комплексного підходу. Відтак, в умовах реформування правоохоронної системи виникає гостра необхідність в удосконаленні нормативно-правової складової звільнення працівника, спрощенні механізмів звільнення із займаної посади, мінімізації впливу бюрократичної системи на особу.

Реформування системи Національної поліції України та ефективне виконання завдань працівниками на сьогоднішній день, сприймаються як два взаємозалежні складники. Так, факторами, що негативно впливають на дані процеси вважаються: недостатність ефективних ресурсів, часта зміна кадрів, низький рівень забезпечення поліцейським необхідними засобами, технікою тощо. Так, апелюючи статистичними фактами, зауважимо, що з часу утворення патрульної поліції та прийняття на службу понад 13 тис. поліцейських, протягом 2016–2017 рр. з різних причин звільнилося 1944 працівників поліції, або кожний сьомий, з них 643 особи – на першому році служби. Низьким є рівень забезпеченості підрозділів Національної поліції засобами індивідуального захисту, а в підрозділах патрульної поліції, ними фактично забезпечений кожний десятий поліцейський. Як наслідок – загроза життю та здоров'ю поліцейських під час виконання завдань із забезпечення публічної безпеки і порядку на вулицях та в інших публічних місцях, виявлення і припинення кримінальних та адміністративних правопорушень тощо.

Нормативно-правова складова досліджуваного нами питання заключається в тому, що при прийнятті працівників Національної поліції на службу, а також при звільненні останніх, вказаний процес регулюється відповідно до Законом України «Про Національну поліцію» (далі – Законом), Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) та іншими нормативними актами, що регламентують діяльність Національної поліції України [16, с. 5].

Відзначимо, що процедура звільнення працівника поліції посідає чільне місце в системі окремих процедур щодо сфери кадрової діяльності. Згідно із п. 7 ст. 77 Закону однією із причин звільнення працівника поліції зі служби є волевиявлення працівника щодо звільнення його за власним бажанням. Звільненням вважається останній день після прийняття наказу про припинення правовідносин між працівником поліції та органом Національної поліції [16, с. 13].

Здійснивши аналіз вказаної норми нами було встановлено, що вказаний нормативно-правовий акт не окреслює переліку підстав, котрими аргументується звільнення працівника, саме за власним бажанням, саме виникає обґрунтована необхідність звернення до норм КЗпП, а саме до статті 38, котра визначає перелік підстав, котрі зумовлюють процедуру розірвання договору, котрий був укладений на невизначений строк, при цьому за вимогою щодо письмового попередження органу за два тижні. Проте вказаний вище термін, може бути скорочений, у випадку подачі заяви щодо звільнення з роботи за власним бажанням у випадку неможливості продовження виконання обов'язків, а саме у випадку: переїзду на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступу до навчального закладу; неможливості проживання в даній місцевості, підтвердженої медичним висновком; догляду за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з обмеженими фізичними можливостями; догляду за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; виходу на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також інших поважних причин. У такій ситуації організація

зобов'язана розірвати трудові відносини в певний строк, зазначений у заяві, і видати наказ, у якому причини й дата звільнення мають бути чітко сформульовані. Щодо поліцейського, який виявив бажання звільнитися зі служби в поліції за власним бажанням, строк попередження не визначено.

В межах нашого дослідження, нами буде здійснений детальний розгляд процедури звільнення зі служби (з лав НПУ). Так, окремі дослідники, що опрацювали нормативно-правові аспекти та нормативну складову звільнення працівника з органів внутрішніх справ, визначає, що дефініція звільнення з органів поліції означає врегульовану нормативними правовими актами діяльність уповноважених посадових осіб органів Національної поліції щодо припинення діяльності працівника.

Аналізуючи окремі норми Закону України «Про Національну поліцію» відмітимо, що процедура звільнення працівника містить три складові: 1) ухвалення рішення щодо звільнення; 2) узгодження документів щодо звільнення; 3) оформлення факту щодо припинення правовідносин із органом Національної поліції України [17, с. 24].

Так, в кінцевому результаті вказаної процесуальної діяльності є припинення відносин між працівником та органом поліції. Як слушно зазначає В. Кікінчук, звільнення зі служби працівників поліції не може здійснюватися лише на підставах, передбачених законом, під якими розуміють такі життєві обставини, що законодавчо визначаються як юридичні факти для припинення служби.

Враховуючи вищезазначене, необхідно відмітити, що сама підстава, що наявна у законі не впливає на факт припинення трудових правовідносин, адже необхідним тут юридичний акт тобто дія, що містить віддзеркалення волі сторін щодо припинення служби в лавах НПУ.

Наступною стадією є процедура щодо оформлення документів на звільнення працівника з лав НПУ. Сама процедура звільнення базується на наказах, котрі формуються працівниками відділів кадрового забезпечення.

До самого подання додається рапорт, котрий посвідчує факт звільнення працівника відповідно до причин. Зміст наказу має містити причини звільнення з посиланням на відповідний пункт Закону України «Про Національну поліцію» ім'я, по батькові, особистий номер, посада, структурний підрозділ, де працює поліцейський. Під час підготовки проекту наказу варто звертати увагу на дату звільнення. Вона є другим за значенням елементом після підстави звільнення, тому що день звільнення вважається останнім днем роботи.

Наступною стадією є документування факту припинення відносин органу Національної поліції та завершення підготовки документів та перебування працівника у відповідному структурному підрозділі. Даний етап також передбачає завершення підготовки щодо складання документів та перебування співробітника у відповідному структурному підрозділі, підписанні останнім обхідного листа, а також здійснення фінансового розрахунку [17, с. 27].

Важливо додати, що призначення та звільнення із займаних посад поліцейських здійснюють відповідні посадові особи у відповідності до номенклатури посад, котру затверджує Міністерство Внутрішніх справ України. Відповідно до наданих посадових повноважень, посадові особи органів Національної поліції наділені різним колом повноважень, що стосується і прийняття та звільнення з роботи поліцейських. Саме тому, юридичні акти, що тягнуть за собою припинення служби, можуть видаватися не всіма рядовими особами, а лише тим, на яких законодавчо покладено ці обов'язки. Голова Національної поліції призначає на посаду та звільняє з посади за погодженням з міністром внутрішніх справ керівників і заступників керівників структурних підрозділів центрального органу управління Національної поліції, призначає на посаду і звільняє з посади державних службовців та інших працівників центрального органу управління Національної поліції, приймає на службу та звільняє зі служби, призначає на посаду та звільняє з посади поліцейських відповідно до закону, призначає на посаду та звільняє з посади керівників територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів Національної поліції за погодженням з міністром внутрішніх справ.

Завершальною стадією звільнення поліцейського з лав НПУ є припинення діяльності останнього, а також припинення трудових правовідносин між працівником та органом Національної поліції.

Звернувшись до інформаційного ресурсу патрульної поліції України було встановлено, що станом на 18 серпня 2017 р. на офіційному сайті патрульної поліції України було оголошено набір на безстрокову службу на посаду інспектора патрульної поліції у м. Києві, де кількість становить 200 вакансій. Тут же розміщена інформація, що фактично безперервно йдуть поточні набори до лав поліції. Аналізуючи дану статистику, можна зробити висновок, що кількість прийнятих до служби правоохоронців фактично дорівнює звільненим з лав поліції. Також відповідні статистичні дані висвітлені у Звіті про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених на забезпечення діяльності підрозділів, установ та закладів Національної поліції України від 11 квітня 2018 р. № 10-2 де зазначено, що з часу утворення патрульної поліції з її складу звільнилося 1944 особи (2016 р. – 421, 2017 р. – 1523), у тому числі за власним бажанням – 1150, за негативними мотивами – 300, з інших причин – 49413 [18, с. 2].

Опрацювавши дану статистику, ми можемо дійти того висновку, що найрозповсюдженою аргументацією звільнення працівників є саме власне бажання. Саме тому виявлення першої причини щодо стрімкого небажання працювати працівників видається не тільки теоретичним питанням, а й питанням, що має практичний аспект. Адже детальне дослідження вказаного аспекту, допоможе здійснити детальне аргументування шляхів подолання вказаного негативного явища. Отже, враховуючи вище зазначене нами було виокремлено наступні причини, котрі значно впливають на процес прийняття рішення щодо звільнення:

- нематеріальна причина звільнення;
- матеріальна причина звільнення;
- психологічна причина звільнення.

Характеризуючи першу групу причин, відмітимо, що причинами, що не містять матеріальної складової можуть бути:

- 1) Невиправдані очікування працівниками щодо наслідками реформи;
- 2) Ненормований робочий день, перенавантаження враховуючи як фізичне так і матеріальне;
- 3) Збільшення навантаження.

Друга група ризику характеризується матеріальною складовою:

- 1) Відшкодування власними коштами втраченого державного майна за умови об'єктивного унеможливлення збереження такого майна;
- 2) деприміювання працівників поліції (відсутність чіткого механізму заохочення та часткового зняття грошового забезпечення працівника поліції) [19, с. 67].

Така процедура деприміювання відбувається з суттєвим порушенням чинного законодавства, адже здійснюється на власний розсуд керівника, який керується своїми внутрішніми переконаннями (симпатіями чи антипатіями) до певного працівника поліції. Процедура деприміювання, як правило, здійснюється в односторонньому порядку, про що працівник поліції може дізнатися лише при отриманні грошового забезпечення;

- 3) невідповідність рівня заробітної плати рівню навантаження та ризиків.

Третя група характеризується спектром психологічних причин звільнення зі служби (з лав НПУ): постійний стрес, хронічна перевтома, різні погляди пріоритету несення з керівником підрозділу, відсутність психологічної підтримки (рідні, близькі, друзі), відсутність кар'єрного зростання, присутність системного хабарництва.

Недосконала нормативно-правова база та недосконалий соціальний механізм захисту поліцейського напряду спричиняють бажання працівника звільнитися з лав НПУ.

Здійснивши ретельне дослідження теоретичної складової, ми доходимо висновку щодо того, що процес звільнення працівника характеризується

певною бюрократичністю та переобтяженістю щодо проходження етапів звільнення [19, с. 68].

Практична ж складова виявляється у об'єктивних причинах щодо звільнення поліцейських із підрозділів Національної поліції України. Так, здійснивши аналіз державної політики соціально-правового захисту поліцейського, котра мала б заохотити працівника до несення служби на займаній посаді, відмітимо наступне.

Соціальний захист поліцейського передбачає державну політику, котра має своїм спрямуванням захист та реалізацію правомочностей, що є спрямованими на забезпечення процесу якісної діяльності та розвитку професійних якостей та задоволення матеріальних і моральних потреб.

Соціальний статус поліцейського реалізується шляхом: оплати праці, державним обов'язковим особистим страхуванням та пенсійним забезпеченням; медичним обслуговуванням; державною соціальною допомогою; пільгами та компенсаціями.

Проте, здійснивши аналіз статистичних показників, на жаль, стає зрозумілим, що система наявної політики є недосконалою та має ряд недоліків щодо здійснення процесу реалізації соціально-правового захисту поліцейського. І, як наслідок, пряме порушення чинного законодавства щодо дотримання норм правового, соціального і фізичного захисту правоохоронця.

Опрацювавши матеріал даної проблематики, було встановлено, що державна соціальна політика захисту прав поліцейських існує фактично тільки формально. Так, в рамках висвітлення даної проблематики було досліджено основні причини звільнення працівника поліції. Узагальнено та виділено групи «фактору ризику», що спонукають працівника до звільнення з органів правоохоронної системи за власним бажанням.

В процесі розвитку суспільства вкрай актуальним питанням стає напрямок щодо правового захисту поліцейського. Так, нерідко можна стати свідком посягання на поліцейських з боку громадян та досить часто такі посягання торкаються честі та гідності працівника поліції. В цьому контексті,

вкрай відверто, можна відмітити, що за вказаним напрямком працівники поліції є незахищеними [20, с. 111].

Саме тому, задля підвищення статусу поліцейського у соціальному контексті, варто звернути більшу увагу на практику зарубіжних дослідників за даним напрямком, адже впровадження нових мотиваційних програм, зможуть якісно компенсувати важкі умови праці представників правоохоронних органів. У новій реформованій правоохоронній системі соціальні гарантії поліцейських мають відповідати європейським стандартам.