

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОРЯДКА ПРИЕМА НА РАБОТУ

Вопрос отбора и расстановки кадров не утрачивает своей актуальности не одно десятилетие. В современном обществе профессионально подготовленные и обладающие необходимыми личностными характеристиками кадры являются залогом успешного функционирования любой организации или предприятия. Не являются исключением и органы внутренних дел. Грамотный отбор и расстановка кадров при приеме на работу (службу) в органы внутренних дел позволяют качественно и эффективно выполнять задачи и функции, стоящие перед ними. Специфика выполняемых органами внутренних дел задач накладывает на руководителей дополнительную ответственность при принятии решения о приеме на работу. Актуальность рассматриваемой темы заключается в необходимости приведения в соответствие положений, определяющих ответственность руководителей органов внутренних дел в настоящее время, содержащихся в специальных актах законодательства, с мерами ответственности, определенными законодательными актами.

Исходя из сложившихся экономических, социальных и политических обстоятельств, институт приема на работу претерпел ряд изменений. В соответствии с требованиями п. 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) при приеме на работу работника в государственные органы, иные государственные организации, а также организации, более 50 процентов акций (долей в уставном фонде) которых находится в государственной собственности, наниматели обязаны, если иное не установлено законодательными актами, запрашивать характеристику с предыдущего места работы. Соответственно, данное требование распространяется и на органы внутренних дел.

Министерством труда и социальной защиты населения Республики Беларусь при толковании порядка приема на работу определено, что характеристики необходимо запрашивать на каждого кандидата на трудоустройство в государственную организацию независимо от того, на какую должность служащего или по какой профессии рабочего он принимается на работу. Таким образом, официально запрошенная характеристика в отношении кандидата на работу в органах внутренних дел является одним из основополагающих документов при рассмотрении руководителем вопроса о трудоустройстве кандидата на работу.

П. 12 Декрета № 5 установлено, что нарушение порядка приема на работу, назначения на должность признается грубым нарушением трудовых обязанностей. В этой связи факт нарушения порядка приема на работу, назначения на должность является основанием для увольнения в отношении руководителя организации (ее обособленного подразделения), его заместителя, главного бухгалтера и его заместителя (части первой п. 1 ч. 1 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Основания увольнения для сотрудников органов внутренних дел предусмотрены в гл. 15 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 «О вопросах прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь» (далее – Положение о прохождении службы).

С учетом вышеизложенного необходимо определить дополнительное основание для привлечения к ответственности руководителя органа внутренних дел в случае нарушения порядка приема на работу.

Права и обязанности сотрудника органов внутренних дел закреплены в контракте о службе, заключаемом между гражданином и Министерством внутренних дел. Согласно подп. 3.3 п. 3 контракта о службе сотрудник обязан соблюдать Конституцию, законы Республики Беларусь, иные нормативные правовые акты Республики Беларусь. Таким образом, соблюдение требований Декрета № 5 при порядке приема на работу в органы внутренних дел является обязанностью руководителя. В контракте о службе (п. 5) определено, что за неправомерность своих действий либо противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, предусмотренных контрактом о службе, причинение государству, юридическим или физическим лицам вреда сотрудник привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

В п. 6 контракта о службе определены основания для его досрочного расторжения. По инициативе органа внутренних дел контракт о службе расторгается в случаях, предусмотренных в подп. 180.1–180.3, 180.5–180.7 п. 180 Положения о прохождении службы. Кроме того, контракт о службе может быть расторгнут досрочно в иных случаях, предусмотренных законодательными актами Республики Беларусь.

С учетом вышеизложенного вопрос о привлечении руководителя органа внутренних дел к ответственности в виде увольнения со службы за нарушение порядка приема на работу в органы внутренних дел является бесспорным.

В п. 7 контракта о службе перечислен полный перечень совершенных сотрудником проступков, являющихся основанием для досрочного расторжения или прекращения действия контракта о службе. Изучив указанный перечень проступков, следует сделать вывод, что нарушение руководителем органа внутренних дел требований п. 11 Декрета № 5 является проступком, несовместимым с нахождением на службе в органах внутренних дел Республики Беларусь.

Вместе с тем, исходя из диспозитивности нормы права, увольнение из органов внутренних дел в запас Вооруженных Сил Республики Беларусь по подп. 180.7 (в связи с совершением проступка, предусмотренного контрактом о службе в качестве основания для его досрочного расторжения или прекращения его действия) п. 180 Положения о прохождении службы является правом, а не обязанностью нанимателя. Нарушение же порядка приема на работу, назначения на должность признается Декретом № 5 грубым нарушением трудовых обязанностей и влечет за собой единственную меру ответственности – увольнение. Императивность указанной нормы права свидетельствует о необходимости актуализации Положения о прохождении службы и приведения его норм в соответствие с нормами действующего законодательства.

Сотрудники органов внутренних дел подлежат увольнению только по основаниям, предусмотренным п. 179 Положения о прохождении службы. С учетом вышеизложенного считаем целесообразным дополнить указанный пункт подп. 179.7 следующего содержания: «в связи с однократным грубым нарушением руководителем органов внутренних дел должностных обязанностей».

Внесение данного изменения позволит привести нормы Положения о прохождении службы в соответствие с положениями Декрета № 5, а также усилит ответственность руководителей органов внутренних дел за нарушение правил приема на работу (службу).

УДК 347.515.2

Н.А. Солянкина

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ ПРИ ВРЕМЕННОМ ПЕРЕВОДЕ К ДРУГОМУ НАНИМАТЕЛЮ

Современное состояние рынка труда невозможно без развития и правовой регламентации нетипичных трудовых отношений. Новые способы организации процесса производства, в том числе использование «нестандартных» форм занятости, отражаются на реализации правовой связи между работниками и нанимателями. Законодательство о труде регулирует разные виды переводов, а введение в Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 32¹ закрепило право нанимателя временно перевести работника к другому нанимателю.

При временном переводе к другому нанимателю действие трудового договора продолжается, а новый трудовой договор с работником не заключается. В то же время наниматели должны заключить договор между собой, и фактически им надо договориться по всем вопросам, как если бы осуществлялся прием лица на работу. Законодательство о труде не регулирует отношения между двумя нанимателями, в связи с чем заключаемый договор будет регулироваться гражданским правом. Определение всех условий в договоре, в том числе разделение обязанностей между основным и временным нанимателем, позволяет ставить вопрос об ответственности за нарушение трудовых прав работника.

Между нанимателем и работником реализуется основное трудовое правоотношение, а реализация трудовой функции осуществляется с участием другого, временного нанимателя. В соответствии с частями пятой и шестой ст. 32¹ ТК в период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам. Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор (часть седьмая ст. 32¹ ТК). Исходя из данной нормы и в силу отсутствия правовой связи между работником и временным нанимателем следует, что обязанной стороной при нарушении трудовых прав работника будет выступать основной наниматель.

Трудовой кодекс Российской Федерации в гл. 53.1 регулирует труд работников, направленных временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливая субсидиарную ответственность принимающей стороны. Так, по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона (ст. 341.5 ТК РФ). Институт субсидиарной ответственности не получил широкого распространения в трудовом законодательстве, поскольку правовые аспекты применения субсидиарной ответственности устанавливает гражданское законодательство.

На практике такой механизм взаимодействия трех сторон, две из которых не связаны между собой трудовыми отношениями, представляется сложным. Необходимо обеспечение соблюдения законодательства о труде и выполнение гарантий достойного труда направляемых работников так называемой принимающей стороной, которая не состоит с такими работниками в трудовых отношениях.

Зарубежный опыт показывает, что все более популярной становится нестандартная форма занятости, связанная с тройственностью отношений сторон, заключающих трудовой договор, когда работодатель нанимает работника через третью сторону. Подразумевается наличие трех сторон и заключение двух договоров.

В Финляндии такой вариант тройственных трудовых отношений называется «посредническая деятельность» (agency work). В соответствии с Актом о трудовых договорах Финляндии компания, предоставляющая работников, признается работодателем и, соответственно, ответственна за выплату заработной платы и исполнение иных обязанностей, лежащих на работодателе. Компания, в пользу которой выполняется работа данными работниками, несет ответственность за организацию работы, условия безопасности труда и охраны здоровья.