

8. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран: Организационно-правовые основы, стратегии и тактика деятельности. – М.: МАЭП, 1999. – 288 с.

9. Линева А.А. Стиль работы нашей компании – никогда не говорит, что все будет легко и просто // Управление персоналом. – 2003. – № 9. – С.20-22.

10. Перова С. О концепции развития службы тыла МВД России // Професионал. – 2003. – № 3. – С.5-7.

11. Нестеренко С., Нестеренко Э. Честь и совесть контрразведки // Человек и закон. – 2003. – № 12. – С.46-49.

12. Іллічов М.О. Загальні функції посадової особи органів внутрішніх справ України // Вісник Одеського ін-ту внутр. справ. – 2001. – № 3. – С.61-66.

Надійшла до редколегії 02.02.2004

ВЕНЕДИКТОВ В.С., ЗОЗУЛЯ І.В. РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МВД УКРАИНЫ: ВРЕМЯ РЕФОРМ ВТОРОГО ПОКОЛЕНИЯ
Рассмотрены сегодняшние проблемы, связанные с вторым этапом реформирования системы министерства внутренних дел Украины.

VENEDICTOV V.S., ZOZULJA I.V. REFORMING OF SYSTEM OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE: TIME REFORMS OF THE SECOND GENERATION
The today's problems connected to the second stage of reforming of system of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine are considered.

УДК 331.313.4-057.36

М.І. ГОРДІЄНКО

Національний університет внутрішніх справ

ПОНЯТТЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуте міжнародне законодавство щодо регламентації понять часу відпочинку працівників, і вітчизняна практика їх застосування щодо службової діяльності працівників органів внутрішніх справ.

Конституція України закріпила широкий спектр прав і свобод людини і громадянина та надала реальну можливість для їх здійснення. Серед прав, гарантованих Конституцією України, важливе місце посідає право на труд, яке надає можливість кожному заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується, тобто в сучасних умовах розвитку суспільства і економіки основу правового регулювання трудових відносин складає право людини вільно розпоряджатися собою та своїми здібностями до праці.

Працівники органів внутрішніх справ – це громадяни України, які проходять службу в органі виконавчої влади і виконують правоохоронну функцію держави. Аналіз норм Конституції України дозволяє стверджувати, що працівники органів внутрішніх справ користуються всією повнотою прав і свобод нарівні з усіма іншими громадянами.

Праця працівників органів внутрішніх справ безпосередньо пов'язана з відпочинком, оскільки організм людини не розрахований на безперервний процес праці. Таким чином, одне з основних завдань держави – це створення для громадян відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення їх законних прав і пільг.

Сьогодні міжнародне співтовариство приділяє особ-

ливу увагу закріпленню права працюючих на відпочинок. Цей процес набув свого поширення після закінчення Другої світової війни і пов'язаний з діяльністю таких міжнародних організацій, як Організація Об'єднаних Націй та Міжнародна Організація Праці. Особливе місце в міжнародно-правовому забезпеченні трудових відносин і зокрема робочого часу та часу відпочинку належить конвенціям і рекомендаціям МОП, яка є спеціалізованою установою ООН, що проголосила своєю ціллю вивчення та поліпшення умов праці та життя працюючих. Щодо нормативно-правових актів МОП, то слід зупинитись на їх рідній правовій природі. Так, рекомендація не вимагає ратифікації та не накладає на державу зобов'язання, а лише встановлює норми, певні стандарти для добровільного застосування і використання їх при розробці національних трудових законодавств. Конвенція ж, ратифікована державою, зобов'язує державу виконувати її. Вона обов'язкова для держави лише після її ратифікації. МОП прийняла 182 конвенції і 190 рекомендацій, що охоплюють практично всі аспекти трудового права і права соціального забезпечення. Треба відзначити, що сьогодні в Україні діють більш 50 конвенцій МОП.

Так, основними конвенціями і рекомендаціями МОП в сфері робочого часу і часу відпочинку є: ратифікована 29.05.1968 р. Конвенція МОП № 106 "Про щотижневий

відпочинок в торгівлі та установах” [1, ст.192], яка передбачає, що всі особи, до яких застосовується ця Конвенція, за винятком певних випадків, зазначених в ній, протягом кожного семиденного періоду мають право на безперервний шоттижневий відпочинок тривалістю не менше доби. В міру можливості шоттижневий відпочинок надається одночасно всім зацікавленим особам, що працюють на одному і тому ж підприємстві, повинний збігатися з днем, визнаним днем відпочинку відповідно до традицій або звичаїв країни чи району.

Рекомендація МОП № 103 “Про шоттижневий відпочинок в торгівлі та установах” рекомендує надавати особам на яких поширюється Конвенція № 106 шоттижневий відпочинок не менш 36 годин, який, де це можливо, повинен охоплювати безперервний період. Шоттижневий відпочинок, де це можливо, повинен обчислюватися так, щоб охоплювати добу від півночі до півночі, і не повинний включати інші безпосередньо попередні чи наступні періоди відпочинку. Особливі режими відпочинку, передбачені ст.7 Конвенції № 106, повинні забезпечувати: а) щоб особи, на яких поширюється особливий режим відпочинку, не працювали більше трьох тижнів без одержання періодів відпочинку, на які вони мають право; б) щоб там, де немає можливості представляти для відпочинку безперервні періоди тривалістю в 24 години, ці періоди складалі не менш 12 годин безупинного відпочинку. Підліткам, яким не виповнилось 18 років, повинен, де це можливо, надаватися безперервний шоттижневий відпочинок тривалістю не менш двох діб.

Ратифікована 11.08.1956 р. Конвенція МОП № 52 “Про щорічні оплачувані відпустки” [2, ст.123] передбачає таку підставу набуття працівником права на щорічну оплачувану відпустку, як безперервна робота тривалістю один рік. Цією Конвенцією передбачено, що щорічні оплачувані відпустки не можуть бути менше 6 робочих днів. Особи віком до шістнадцяти років, серед них учні, мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 12 робочих днів. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшується відповідно до тривалості стажу роботи, виходячи з умов, які диктуються національними законами чи правилами.

Слід зазначити, що ця Конвенція не закріпила, поняття зазначеного виду відпустки. Аналізуючи її положення, можна виділити наступні ознаки: перерву в роботі на визначений період часу, в який не входять відсутність на роботі внаслідок хвороби та святкових днів; безперервна робота протягом року; виплата звичайної винагороди, що обчислюється шляхом, який передбачається національним законодавством або винагороди, визначеної в колективному договорі; робота протягом щорічної відпустки, при закріпленні цього на рівні національних законів і правил може позбавити працівника оплати відпустки.

Рекомендація № 47 “Про щорічні оплачувані відпустки” вказує, що метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, дозволяти та розвитку своїх нахилів і здібностей, відновлення фізичних і духовних

сил. Також рекомендація зазначає, уточнює і розширює коло випадків, що не впливають на тривалість безперервного стажу, а саме: хвороба, нещасний випадок, сімейні обставини, виконання військового обов’язку, зміна адміністрації підприємства, де працює працівник тощо.

Положення Конвенція № 52 в сучасних умовах дещо застарілі. З огляду на це, більшість розвинутих країн ратифікувала більш пізнішу за часом прийняття Конвенцію МОП № 132 “Про оплачувані відпустки” (ратифікована Україною 29.05.2001 р.) [3, ст.156]. Конвенція застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Надання відпусток останнім регулюється Конвенцією № 146 “Про оплачувані відпустки морякам” [4, ст.1817-1822].

Згідно ст.3 Конвенції № 132 кожна особа, до якої застосовується вказана Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості. Тривалість такої відпустки не повинна бути меншою трьох робочих тижнів за один рік роботи. Таким чином, Конвенція №132 збільшила тривалість мінімальної щорічної оплачуваної відпустки порівняно з Конвенцією № 52.

Ст.5 Конвенції № 132 передбачає, що період роботи, для набуття права на щорічну оплачувану відпустку, не повинен перевищувати шести місяців. Відповідно до умов, які визначаються компетентним органом влади чи іншим відповідним органом у кожній країні, відсутність на роботі з таких причин, як хвороба, нещасний випадок чи відпустка по вагітності та пологах, які не залежать від зацікавленої особи, що працює за наймом, зараховується до стажу роботи. Конвенцією передбачено можливість поділу щорічної оплачуваної відпустки на частини; одна з частин відпустки повинна складатися з двох безперервних робочих тижнів. Безперервна частина відпустки надається не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки - не пізніше, ніж протягом 18 місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка. Будь-яка частина щорічної відпустки може бути відкладена за згодою зацікавленої особи на період, що не перевищує певну межу. При визначенні періоду при наданні відпустки слід враховувати вимоги роботи і можливості для відпочинку у працівників, які працюють за наймом.

Угоди про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку, визначену або про невикористання такої відпустки із заміною її компенсацією чи іншим чином, відповідно до національних умов, визнаються недійсними або забороняються. Компетентний орган влади або інший відповідний орган у кожній країні можуть визначати спеціальні правила щодо тих випадків, коли особа, яка працює за наймом, займається в період відпустки діяльністю, пов’язану з одержанням прибутку, що суперечить меті відпустки.

В Конвенції МОП №140 “Про оплачувані учбові відпустки” [4, с.1727-1730] закріплюється визначення терміну “оплачувана учбова відпустка”. Слід відмітити, що з усіх конвенцій, прийнятих МОП у сфері регулювання відпусток, єдиною є ця Конвенція, яка дає визначення

одного з видів відпустки. Виходячи з положення, закріпленого у ст.1 Конвенції, термін "оплачувана учбова відпустка" означає відпустку, що надається працівникові з метою здобуття освіти на певний період протягом робочого часу з виплатою відповідної грошової допомоги. На відміну від Конвенції № 140, Закон України "Про відпустки" поняття "учбова відпустка" не визначає.

Міжнародною Організацією праці прийнято ще цілий ряд конвенцій і рекомендацій в сфері робочого часу і часу відпочинку, а саме: Конвенція № 14 "Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах", Конвенція № 101 "Про оплачувані відпустки в сільському господарстві" (1952 р.), Рекомендація № 93 "Про оплачувані відпустки в сільському господарстві" (1952 р.) тощо.

Конституція України серед інших проголошених і гарантованих нею соціальних прав закріплює право всіх працюючих на відпочинок [5]. Кодекс законів про працю України детально регламентує час відпочинку найманих працівників, закріплюючи окремі його види [6]. Умови тривалості і порядок надання відпусток працівникам регулює Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 року, який окрім всього встановлює мінімальну щорічну відпустку, тривалість якої не може бути менше ніж 24 календарні дні [7]. Іншими законодавчими і підзаконними нормативно-правовими актами регулюються окремі аспекти часу відпочинку певних категорій працівників. Так, на рівні загальними нормативно-правовими актами час відпочинку працівників органів внутрішніх справ регулюється Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [8].

Слід зазначити, що однією з вад національного трудового законодавства в сфері регулювання часу відпочинку є невизначеність в ньому власне терміна "час відпочинку" та його окремих видів, що значно ускладнює правозастосовчу практику.

В юридичній літературі різні науковці по-різному визначають це явище правової дійсності. Так, В.І. Прокопенко під часом відпочинку розуміє час, протягом якого робітники і службовці звільняються від виконання трудових обов'язків і можуть його використовувати на свій розсуд [9, с.305]. В.В. Жернаков визначає робочий час як вільний від роботи час, який працівники вправі використовувати на свій розсуд [10, с.178]. П.Д. Пилипенко зазначає, що оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часу, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах [11, с.285]. Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна, як: "Час відпочинку – це частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до законодавства повинен бути звільнений від виконання трудових обов'язків і яке він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів та відновлення дієздатності" [12, с.247].

Аналізуючи зазначені погляди науковців на цей термін, можна відмітити спільні риси у їхніх формулюваннях. Всі єдині в тому, що це проміжок часу, протягом якого

працівник не працює. Тут слід зазначити такий момент, що тільки перебуваючи у трудових відносинах з певним роботодавцем, такий проміжок часу буде часом відпочинку в розумінні трудового законодавства. Відпочинок людини, яка користується конституційним правом вільного розпорядження своєю здатністю до праці взагалі не працює, або працює на підставі цивільно-правових договорів, не регулюється трудовим законодавством.

Під час тривалості часу відпочинку правовий зв'язок між працівником і роботодавцем не припиняється. Роботодавець зобов'язаний не тільки надати працівнику час відпочинку, з оплатою чи без у визначених законодавством випадках, але ще і зберегти за працівником місце роботи. Працівник повинен через певний проміжок часу повернутись на підприємство і продовжувати виконання своїх трудових обов'язків.

Ще одна спільна ознака, це використанні відпочинку на власний розсуд. Дійсно, вказівка на цю ознаку, на наш погляд, необхідна, оскільки саме вільне бажання працівника розпорядитись у будь-який спосіб вільним від роботи часом характеризує гуманістичну спрямованість національного законодавства, яке не регламентує чим працівник повинен займатись у вільний від роботи час.

Правильним, але дещо обмеженим є включення Г.І. Чанишевою і Н.Б. Болотіною в поняття "час відпочинку" мети його надання. Так, оскільки різні види відпочинку надаються з різною метою то необхідно або зазначити їх всі у дефініції або взагалі не включати їх.

Підсумовуючи вищевказане зазначимо, що під часом відпочинку необхідно розуміти – встановлений законом, колективним та трудовим договором проміжок часу протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції і який він може використовувати на власний розсуд з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження і виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також всебічного розвитку особистості.

На наш погляд, необхідно в новий Трудовий кодекс України ввести визначення поняття "час відпочинку", що буде сприяти поліпшенню правозастосовчої практики. До того ж, зазначене поняття повинен містити спеціальний нормативно-правовий акт в сфері регулювання праці працівників органів внутрішніх справ.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конвенція МОП "Про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах" № 106 // ВВР України. –1968. -№ 30. -Ст.192.
2. Конвенція МОП "Про щорічні оплачувані відпустки" № 52 // ВВР. –1956. -№ 7. –Ст.123.
3. Конвенція МОП "Про оплачувані відпустки" № 132 // ВВР України. –2001. -№ 31. -Ст.156.
4. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации, приняты Международной Конференцией Труда. –Т.П: 1957-1990. –Женева: Международное Бюро

Труда, 1991. –С.1727-1822.

5. Конституція України // ВВР України. -1996. -№ 30. - Ст.141.

6. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. -№ 50. -Ст.375.

7. Закон України “Про відпустки” // Голос України. – 17.12.1996 р. -№ 236.

8. Положення про походження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України Збірник нормативних актів України з питань правопорядку /Укладачі: Слободянюк В.Г., Лисюченко В.П. –Київ, 1993. –507 с.

9. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. -Х.: “Консум”, 1998. -480 с.

10. Трудовое правовое вопросам и ответах Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. –Х.: “Одиссей”, 2000. –624 с.

11. Трудове право України: Навч. посіб. /Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак В.Я. та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. –К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 2003. –536 с.

12. Чанышева Г.И. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. -Х.: “Одиссей”, 2001. –512 с.

Надійшла до редколегії 25.12.2003

ГОРДИЕНКО Н.И. ПОНЯТИЕ ЧАСА ОТДЫХА РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
Рассмотрено международное законодательство о регламентации понятий времени отдыха работников, и отечественная практика их применения относительно служебной деятельности работников органов внутренних дел.

GORDIENKO N.I. CONCEPT OF THE REST-HOUR OF EMPLOYEES OF LAW-ENFORCEMENT ORGANS

The international legislation on a regulation of concepts of time of rest of workers, and domestic practice of their application concerning service activity of employees of law-enforcement organs is considered.

УДК 349.22:331.108.6-057.36

С.В. ГОРОДЯНКО

Національний університет внутрішніх справ

ДОТРИМАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ОСОБАМИ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ЯК УМОВА ПІДВИЩЕННЯ БЕЗПЕКИ ЇХ СЛУЖБОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Розглянута сутність та особливості дотримання дисципліни у службовій діяльності працівників органів внутрішніх справ України.

Багато випадків, пов'язаних з порушенням права працівників органів внутрішніх справ на безпеку життя, здоров'я, честі, гідності та недоторканості є прямим наслідком порушення особами рядового та начальницького складу нормативно встановлених вимог дисципліни і законності в службово-трудої діяльності останніх. На жаль, відзначають О.М. Бандурка і В.О. Соболев, у деяких управліннях МВС справ України ще мають місце випадки, коли працівники гинуть або мають тілесні ушкодження внаслідок низького рівня службової дисципліни, професійної майстерності, надмірної самовпевненості, необережності під час виконання службових обов'язків [1, с.286]. А.А. Стародубцев зауважує, що особовий склад ОВС не є якимось відірваним від суспільства замкненим світом, тому негативні явища, що мають місце серед частини населення, властиві також і деяким працівникам міліції. Зокрема такі, як пияцтво, неетичність поведінки й грубість, незаконний пошук способів виживання й пристойного існування, зловживання. У середовищі співробітників ОВС також поширюється західна масова культура

з властивими їй елементами жорстокості, насильства, пропагандою всюдозволеності, задоволення потреб за будь-яку ціну, що має вплив на поведінку й свідомість окремих працівників [2, с.232].

Д.О. Кобзін підкреслює, що кожний міліціонер є державним службовцем, а своїм правовим станом він суттєво відрізняється від службовців інших установ та організацій. Ця відмінність детермінує особливості дисципліни та дисциплінарну відповідальність. Особливості правового стану є наслідком специфіки трудової діяльності, яка зосереджена на охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю, що не є можливим без суворої дисципліни, системи підкорення, виконання наказів. Специфіка й у тому, що міліціонер є носієм державно-владних повноважень, володіє правом пред'являти громадянам вимоги, обов'язкові для виконання; має повноваження застосовувати заходи державного примусу; працівники ОВС та їх сім'ї користуються певними пільгами; професійна діяльність вимагає від працівників дотримання дисципліни не тільки в умовах служби, але й поза нею [3, с.236-237]. М.І.