

секретами або оперативно-розшуковою діяльністю. Отже, потрібно визначити лояльність, надійність, чесність нового співробітника. Однак не є таємницею, наскільки високим є рівень корупції та інших правопорушень у правоохоронних органах. Це свідчить, щодо правоохоронних органів потрапляють небла-

гонадійні особи, а тому необхідно розробити новий підхід до перевірки при прийомі на службу, у тому числі включити тестування на поліграфі. Більш того, виходячи із сьогоденної ситуації в правоохоронній сфері доцільно таке тестування проводити кожний рік служби.

Список використаної літератури

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.
2. Теория государства и права : курс лекций / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрист, 2001. – 776 с.
3. Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений / А. В. Венедиктов // Советское государство и право. – 1955. – № 6. – С. 17–28.
4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. – 336 с.
5. Алексеев С. С. Проблемы теории права : курс лекций : в 2 т. Т. 1 / С. С. Алексеев. – Свердловск : Изд-во Свердлов. гос. ун-та, 1972. – 396 с.

Надійшла до редколегії 09.03.2011

МЕЛЬНИК К. Ю. СЛУЖАЩИЕ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ КАК СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

Рассмотрены специальные требования к трудовой правосубъектности служащих правоохранительных органов. Определена целесообразность их существования и рекомендованы меры по улучшению отбора кандидатов в правоохранительные органы.

MELNYK K. THE PERSONNEL OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES AS THE SUBJECTS OF LABOUR RELATIONS

Special legal requirements for labour personality of the personnel of law enforcement agencies are reviewed. The efficiency of their existence is determined and measures to improve the selection of candidates for law enforcement agencies are recommended.

УДК 331.32-057.36

Т. І. ЧАВИКІНА,

*викладач кафедри трудового, земельного та екологічного права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ГАРАНТІЇ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Розглянуто юридичні гарантії права на відпустку, охарактеризовано основні підходи та погляди вчених на дану проблему.

Визначення поняття права на відпустку, його зміст і гарантії прав працівників органів внутрішніх справ має важливе теоретичне і практичне значення, оскільки від правильного тлумачення права на відпустку, чіткого його закріплення у законодавстві багато в чому залежить здійснення суб'єктивних прав працівників органів внутрішніх справ на щорічну відпустку, а також подальше вдосконалення законодавства про відпустки працівників органів внутрішніх справ.

У дослідженнях, присвячених відпусткам працівників підприємств, право на відпустку

розглядається завжди в двох аспектах: як об'єктивне (конституційне) право – елемент правового статусу працівників, і як суб'єктивне право працівника, що становить елемент трудового правовідношення.

Стаття 45 Конституції України закріплює право на відпочинок. Складовою цього права є право кожного працюючого на щорічну оплачувану відпустку [1]. Це означає, що держава гарантує вказаним особам щорічне надання відпустки для відпочинку і матеріально забезпечує можливість такого відпочинку, встановлюючи вимогу надання оплачуваних відпусток.

Також за допомогою щорічних і додаткових відпусток заохочується поєднання праці з навчанням, надаються певні соціальні блага, стимулюється тривала, безперервна робота на підприємстві. І хоча з цього права не може випливати ніякої конкретної вимоги до певного підприємства, як правильно свого часу відзначив Л. Я. Гінцбург, закріплення його в Конституції свідчить про протизаконність будь-якої умови трудового договору, будь-якого розпорядження будь-якого нормативного акта, що передбачає відміну щорічної відпустки або надання її без оплати [2, с. 81].

Слід відмітити, що гарантії права на відпустку беруть свій початок від конституційного права на працю, які передбачені в ст. 43 Конституції України: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Юридичні гарантії права на відпустку працівників органів внутрішніх справ охоплюють широке коло відносин, пов'язаних з виникненням, зміною та припиненням трудових правовідносин. Істотне значення в реалізації юридичних гарантії права на відпустку, крім конституційних норм, мають норми трудового законодавства: Кодекс законів про працю, Закон України «Про відпустки», постанови Кабінету Міністрів України, накази міністерств та інші нормативно-правові акти.

Сутність юридичних гарантії полягає в тому, що вони поширюються на всіх працівників, які вступили у трудові правовідносини з роботодавцями, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності.

Однією з умов праці (служби) працівників органів внутрішніх справ, передбачених законодавством, є надання щорічної (чергової) відпустки. Вони також реалізують своє право на відпустку саме через службово-трудова відносини і не можуть претендувати на отримання щорічної (чергової) відпустки до вступу на службу, тобто до вступу в службово-трудова відносини.

Отже, конституційна гарантія права на щорічну оплачувану відпустку повинна встановлюватися стосовно працівників органів внутрішніх справ, які приймаються на службу на підставі трудового договору (контракту). Там, де трудовий договір (контракт) відсутній, говорити про забезпечення права на відпустку для відпочинку не має сенсу. Адже будь-якому праву повинен кореспондуватися відповідний обов'язок.

У період відпустки працівник не несе обов'язку виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядку. Період відпустки працівник може використовувати на свій розсуд, виїжджати за межі країни тощо. Він лише повинен так усе розрахувати, щоб до моменту закінчення відпустки повернутися на підприємство, в установу, організацію і продовжити виконання роботи відповідно до трудового договору. Невихід на роботу після закінчення відпустки у зв'язку з труднощами виїзду до місця постійного проживання і роботи, за загальним правилом, має визнаватися прогулом без поважної причини. Хоч працівник у період відпустки і не працює, час відпустки зараховується йому до стажу роботи, що дає право на пенсію за віком; до страхового стажу, що впливає у відповідних випадках на розмір допомоги із загальнообов'язкового державного соціального страхування; до спеціального стажу, що обчислюється відповідно до спеціального законодавства і до стажу роботи, що дає право на щорічні відпустки. Отже, трудовий договір і трудові правовідносини на період відпустки зберігають свою чинність.

Відповідно до викладеного можна відзначити, що право на відпустку мають усі працівники органів внутрішніх справ, що знаходяться у службово-трудова правовідносинах з органом внутрішніх справ. Право на відпустку не залежить від місця служби, посади, форми оплати праці, режиму роботи, терміну трудового договору (контракту). Право на відпустку є невід'ємним правом працівників органів внутрішніх справ, тому начальник органів внутрішніх справ не може позбавити працівників органів внутрішніх справ відпустки повністю або частково. Право на відпустку не може бути обмежене, відмінене або втрачене в період служби. Будь-яка угода (у тому числі і при укладенні контракту про службу в органах внутрішніх справ), що закріплює відмову від відпустки або обмежує право працівника органів внутрішніх справ на відпустку, протизаконна і на підставі ст. 9 Кодексу законів про працю України є недійсною.

Закріплення в Конституції права на щорічну оплачувану відпустку є основою для виникнення суб'єктивного права на відпустку, тобто такого права, яке за своїм соціальним змістом являє фактичну можливість особи володіти і користуватися певним благом для задоволення особистих і суспільних потреб і інтересів [3, с. 121; 4, с. 79]. Суб'єктивне право

завжди є конкретним: воно виникає у працівника на певному підприємстві, в установі, організації, з яким він перебуває у трудових правовідносинах. Реалізується воно, як уже наголошувалося, у трудовому правовідношенні для працівників, а для працівників органів внутрішніх справ – у службово-трудоному правовідношенні. Вступаючи у службово-трудові правовідносини, працівник органів внутрішніх справ має можливість вимагати від конкретного начальника органу внутрішніх справ звільнення від роботи на певне число днів для відпочинку і відновлення працездатності.

Об'єктивне право на відпочинок, закріплене нормами Конституції України, реалізується через суб'єктивне право конкретного працівника органів внутрішніх справ, який перебуває в службово-трудовах правовідносинах з органом внутрішніх справ. Конкретний зміст права на відпустку для відпочинку визначений у нормативних актах, а також може обумовлюватися в трудовому договорі (контракті), тобто за угодою сторін.

Право на відпустку не може бути обмежене, або відмінене, або втрачене в період служби. Заміна грошовою компенсацією не допускається, що слід розглядати як основоположне в правовому регулюванні відпусток як працівників відповідно до трудового законодавства, так і працівників органів внутрішніх справ. Право на відпустку повинне забезпечуватися наданням його в натурі, за винятком випадків звільнення працівника, коли за бажанням працівника йому може бути замість відпустки виплачена грошова компенсація.

Слід відмітити, що гарантією права на відпустку є також правило, згідно з яким відпустка переноситься на інший строк за умови настання обставин, які перешкоджають її реалізації. До них необхідно віднести: тимчасову непрацездатність працівника органів внутрішніх справ; виконання працівником органів внутрішніх справ державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи зі збереженням грошового забезпечення; збіг строків відпустки у зв'язку з вагітністю та пологах; збіг щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням тощо. Указаний принцип ґрунтується на тому, що мета відпустки – відпочинок, ефективне відновлення сили,

тому за наявності причин, які роблять неможливим використання відпустки за призначенням, відпустка повинна бути продовжена або перенесена на інший термін. Час реалізації відпустки в таких випадках встановлюється за погодженням сторін.

Однією з важливих гарантій реалізації права на відпустку є також її оплата, мета якої – забезпечити працівникові органів внутрішніх справ матеріальну можливість повноцінного та ефективного відпочинку. Слід зазначити, що оплата відпусток належить до гарантійних виплат, оскільки гарантійними виплатами є суми, що зберігають працівнику заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи [5, с. 60].

Чи може працівник органів внутрішніх справ відмовитися від відпустки? Як ми вже вказували, будь-яка угода, що закріплює відмову від відпустки, протизаконна і вважатиметься недійсною відповідно до ст. 9 Кодексу законів про працю України. Розпоряджатися вільним часом працівника не можна, це втручання держави в особисте життя, але працівник має право працювати в період відпустки за власною ініціативою. Так, працівник має право використовувати відпустку для відпочинку на свій розсуд, у тому числі і для роботи, але не за місцем основної роботи.

Вельми корисним для нас було використання зарубіжного досвіду вирішення даної проблеми [6, с. 34]. Необхідно стимулювати використання відпустки для відпочинку, створювати для цього необхідні умови. Питання про роботу в період відпустки, вочевидь, буде зняте тоді, коли буде забезпечений відповідний життєвий рівень усіх громадян, що працюють оскільки саме низький життєвий рівень примушує людей працювати під час відпустки.

Враховуючи вищевказане, необхідно зробити висновок, що важливим є не тільки закріплення права на відпустку в нормативно-правових актах, а й дотримання норм, що гарантують це право. Ефективність реалізації права на відпустку залежить від високої правової культури сторін трудового договору (контракту), насамперед працівників органів внутрішніх справ і начальників органів внутрішніх справ.

Список використаної літератури

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Гинцбург Л. Я. Отпуска рабочих и служащих / Л. Я. Гинцбург. – М. : Изд-во АН СССР, 1961. – 164 с.

3. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М. : Наука, 1979. – 229 с.
4. Хохрякова О. С. Комментарий к законодательству об отпусках / О. С. Хохрякова. – М. : Наука, 1994. – 157 с.
5. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орлов. – М. : БЕК, 1998. – 600 с.
6. Хохрякова О. С. Реформа законодательства об отпусках: теоретические проблемы / О. С. Хохрякова // Советское государство и право. – 1991. – № 5. – С. 28–37.

Надійшла до редколегії 07.02.2011

ЧАВЫКИНА Т. И. ГАРАНТИИ ПРАВА НА ОТПУСК СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Рассмотрены юридические гарантии права на отпуск. Освещены основные подходы и взгляды ученых на данную проблему.

CHAVYKINA T. GUARANTEES OF THE RIGHT FOR VACATION FOR POLICE OFFICERS

Legal guarantees of the right for vacation are reviewed. The main approaches and scientists' points of views are characterized.

УДК 349.2

С. Ф. ГУЦУ,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри політології та історії

Національного аерокосмічного університету імені М. Є. Жуковського

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Розглянуто ознаки та юридичну природу підвищення кваліфікації, визначено мету та завдання даного виду професійного навчання. Проаналізовано права та обов'язки сторін правовідносин з підвищення кваліфікації, обґрунтовано висновок про необхідність законодавчого закріплення та визначення договору про підвищення кваліфікації працівників.

Історія зародження в трудовому праві України інституту підвищення кваліфікації працівників бере свій початок з моменту становлення радянської держави, яка мала потребу у кваліфікованій робочій силі як необхідний передумові економічного розвитку країни. У зв'язку з тим, що держава аж до 1991 р. виступала єдиним роботодавцем, правове регулювання відносин щодо підвищення кваліфікації працівників здійснювалося у централізованому порядку і мало плановий, адміністративний характер. Усім громадянам країни гарантувалося право на безкоштовне підвищення кваліфікації як головний елемент права на працю і права на освіту.

З моменту розпаду СРСР єдина державна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів перестала відповідати вимогам ринкової економіки і поступово втратила свою стрункність і централізованість. Питання підвищення кваліфікації працівників перейшли переважно на локальний рівень пра-

вового регулювання та отримали договірну основу. Роботодавці отримали економічну свободу, в тому числі з підбору, розміщення, використання та навчання персоналу. Держава перестала вимагати від організацій підвищувати освітній рівень працівників, розвивати їх професійно-кваліфікаційний потенціал, проводити навчання на виробництві. Поступово ослабли гарантії реалізації працівниками права на безкоштовне підвищення кваліфікації. У сфері державних інтересів залишилися тільки питання підвищення кваліфікації державних службовців, безробітних громадян та осіб, що шукають роботу, працівників державних і муніципальних установ, а також працівників, чия професійна діяльність має суспільно значущий або небезпечний характер.

Як наслідок таких змін, багато роботодавців закрили свої навчальні центри, перестали здійснювати навчання працівників на виробництві. Вони самостійно стали визначати потребу в кадрах, їх навчанні виходячи з цілей і завдань