хідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування. Більш детально порядок діяльності даного посередницького органу визначений у Положенні про Національну службу посередництва і примирення, затвердженому Указом Президента України від 17 листопада 1998 року № 1258 / 98 [13].

Отже, за чинним законодавством існує чотири різновиди органів, покликаних сприяти вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). У сукупності вони утворюють складну систему посередництва і примирення сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Список літератури: 1. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Право і практика. 1998. № 7. 2. Загальна теорія держави і права: Навчальний посібник / За ред. В.В. Копєйчикова. К., 1997. 3. Погребной И.М. Теория права: Учебное пособие. Х., 2003. 4. Загальна теорія держави і права / За ред. М.В. Цвіна, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. Х., 2002. 5. Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. М., 1998. 6. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави: Навчальний посібник. К., 2001. 7. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. Х., 1998. 8. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права. Львів, 1999. 9. Положення про примирну комісію: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 36 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 10. Положення про посередника: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 р. № 106 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 11. Положення про трудовий арбітраж: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 4 травня 1999 р. № 37 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 12. Положення про арбітра: Затв. Наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 р. № 105 // Збірник нормативно-правових актів. К., 2000. 13. Положення про Національну службу посередництва і примирення: Затв. Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. 1998, № 46.

Надійшла до редколегії 10.01.05

Т.П. Яценко

Випробувальний термін в трудовому договорі (контракті) при прийомі на службу до міліції України

Законодавство про працю України регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої приналежності, в тому числі і співробітників міліції – державних службовців озброєного органу виконавчої влади.

Відповідно до ст. 17 Закону «Про міліцію» на службу до міліції приймаються на контрактній основі громадяни України, які здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою та станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання [1]. Отже, вступ на державну службу в Україні базується, перш за все, на

одному із найважливіших принципів праці – її добровільності та свободи трудового договору. Таким чином, підставою виникнення трудових відносин працівника міліції є трудовий договір (контракт), який має специфічні ознаки: строк, письмову форму, зміст.

Під час укладення трудового договору (контракту), згідно зі ст. 26 КЗпП України, може бути встановлено за згодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника дорученій роботі. Умова про випробування повинна бути зазначена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. Законодавство про працю закріпило випробування як правову форму перевірки відповідності професійних, моральних, ділових якостей працівника вимогам до виконуваної функції (роботи). Треба вказати на факультативний характер умови про випробування, оскільки вона, згідно з чинним законодавством, не входить до обов'язкових умов. Це означає, що недосягнення угоди про випробування не є перешкодою для укладення трудового договору чи контракту.

Оскільки трудове законодавство не містить легального визначення іспитового строку, все ж таки в науці трудового права застосовувались такого роду спроби щодо визначення випробування при прийомі на роботу. Так, П.А.Бущенко під випробуванням при прийомі на роботу розумів обумовлену згоду сторін в межах встановленого законом строку умову перевірки відповідних ділових якостей працівника дорученій роботі, результати якої покликані сприяти стабільності трудового правовідношення [2, ст.34-35]. В.В. Жернаков детально дослідив правову природу випробування при прийомі на роботу. Він зазначає, що під правовою природою випробування необхідно розуміти обумовлену згоду сторін при укладанні трудового договору провести шляхом оцінки результатів трудової діяльності в межах встановлених законом строків перевірку відповідних професійних, моральних та інших якостей працівника щодо вимог, які пред'являються при виконанні дорученої праці [3, ст.5].

Зокрема, в юридичній літературі є три основні точки зору щодо волі сторін при встановленні іспитового строку. Одні з авторів вважають, що при незгоді працівника на випробування трудовий договір (контракт) не може бути укладений [4, ст.40, 5, ст.160]; інші зазначають, що заперечення працівника не може служити підставою для відмови в прийомі на роботу з боку власника [2, ст.32, 6, ст.73]. Ряд вчених пропонують «закріпити конкретні випадки (категорії працівників)», коли випробування може бути встановлено за розсудом адміністрації [3, ст. 7].

Діюче законодавство України про працю згідно зі ст. 26 КЗпП закріпило випробування при прийомі на роботу як «правову форму перевірки» [3, ст. 75] відповідності працівника дорученій йому роботи. При цьому передбачені такі юридичні гарантії реалізації трудових прав громадян: випробування встановлюється тільки за згодою між власником чи уповноваженим ним органом та працівником; прийом на роботу з випробуванням обумовлюється у наказі, який у обов'язковому порядку доводиться до відомості працівника під розписку; встановлені максимальні строки випробування, за закінченням яких виключається можливість звільнення з даними підстава-

ми [7, ст. 8]; певні категорії працівників не можна приймати на роботу з випробуванням, тому вони не можуть бути звільнені за ст. 28 КЗпП України. Вище зазначені гарантії реалізації трудових прав громадян поширюються і на випадки вступу на службу в органи внутрішніх справ.

Згідно зі ст. 26 КЗпП України, передбачається встановлення випробування за згодою сторін, але умови про іспитовий строк повинні бути обговоренні у наказі про прийняття на службу. Саме по собі встановлення випробування без належного закріплення у наказі (розпорядженні) про прийом на службу не дає права звільнити працівника міліції за результатами випробування (ст. 28 КЗпП України).

Ст. 27 КЗпП України встановлює граничні строки випробування. Максимальний строк становить шість місяців, що вважається юридичною гарантією прав та законних інтересів працівника [7, ст. 8]. Під строком випробування слід розуміти встановлений в трудовому договорі на основі закону проміжок часу, у ході якого проводиться перевірка відповідності працівника дорученій йому роботи та діє право власника чи уповноваженого ним органу звільнити працівника за результатами випробування. Можна погодитись з позицією авторів [3, ст. 10], які вказують, що тривалість випробування при укладанні трудового договору (контракту) повинна визначатись не за згодою сторін, а наймачем в односторонньому порядку.

Згідно зі ст. 18 Закону України від 16.12.93 р. «Про державну службу» [8, ст. 490], при прийнятті на службу може встановлюватись випробування строком до шести місяців. Аналогічне розпорядження міститься і в п. 11 Положення по роботі з кадрами у центральних і місцевих органах державної виконавчої влади (зат. постановою КМУ від 20.09.95 р. № 747).

Спеціальне законодавство про міліцію може встановлювати іспитовий строк при прийнятті на службу в органи внутрішніх справ України – до одного року, згідно зі ст. 17 Закону України «Про міліцію». З точки зору законодавства про працю такий термін випробування не має логічного обґрунтування. Адже спеціальне законодавство про міліцію не встановлює ніяких особливих правових наслідків випробування при прийнятті на службу тому останнє регламентуються нормами КЗпП України. В той же час, діючим трудовим законодавством встановлюється випробування для співробітників Служби безпеки України, його термін становить до 3 місяців, згідно зі ст.ст. 19, 21 Закону України «Про службу безпеки України» [9, ст.155]. Для працівників прокуратури та митних органів – іспитовий строк не може перевищувати 6 місяців.

Викликає зацікавленість і положення спеціального законодавства про міліцію Російської Федерації. Так, відповідно до Закону РФ «Про міліцію» від 32.03.99 р., для осіб, які поступають на службу в ОВС, передбачається розмір іспитового строку від 3 до 6 місяців, що, гадаємо, є найбільш оптимальним варіантом.

Тому, з урахуванням вище сказаного, представляється доречно розповсюдити на випробування при прийомі на службу строки, встановленні діючим трудовим законодавством, у тому числі – граничний шестимісяч-

ний строк, закріплений у ст. 18 Закону України від 16.12.93 р. «Про державну службу».

Слушно відмітив Жернаков В.В. [3, ст.75-76] щодо не можливості встановлення випробування у всіх випадках, коли працівники проходять навчання чи спеціальну підготовку в різній формі. Певний курс навчання чи спецпідготовка закінчується складанням заліків і екзаменів, що само по собі і являється перевіркою рівня підготовки працівника за даною професією чи спеціальністю.

Отже, якщо початкове навчання працівник отримує у вищих і середніх навчальних закладах МВС України, згідно з п. 1 Положення по організації і проведенню навчальної і виробничої практики (стажування) курсантів та слухачів навчальних закладів МВС України в органах і установах внутрішніх справ (зат. приказом МВС України від 14.07.92 р. № 506), – практика (навчальна, ознайомлювальна), виробниче стажування є складовою частиною навчального процесу. По закінченню навчального закладу, в силу ст. 26 КЗпП України, випробування при прийомі на службу не повинно встановлюватись. У Росії це положення прямо закріплене в ст. 12 Положення про службу РФ [10, ст. 70]. Доцільно було б це зробити і у Положенні про проходження служби в Україні.

По закінченню іспитового строку керівник структурного підрозділу, в якому проходить службу стажист, дає висновок про відповідність займаній посаді. Воно затверджується начальником ОВС та служить підставою для видання наказу про призначення цієї особи , що пройшла випробування, на посаду чи його звільнення як такої, що не видержав випробування. Контракт може бути розірваний за ініціативою ОВС, якщо виявиться невідповідність стажиста пред'явленим вимогам, а також за ініціативою стажера, якщо ОВС порушує передбачені контрактом зобов'язання.

Контракт про службу укладається після оформлення особової справи громадянина, що вступає на службу чи на навчання. Він складається у письмовій формі в двох екземплярах і підписується громадянином і відповідним керівником ОВС, якому надане право укладати контракти. Один екземпляр контракту додається до особистої справи працівника, а другий видається йому на руки. Контракт вступає в силу з дня його підписання, якщо інше не передбачено додатковими умовами. Підписання контракту є підставою для видання наказу про призначення громадянина на посаду.

Таким чином, зважаючи на сказане вище, хотілось би зазначити, що укладення контрактів про службу в ОВС має багато спільного з укладанням трудових договорів за загальним трудовим правом. Але не можна не помітити і деяку різницю, притаманну укладанню контрактів про службу. Головним серед них є вузькість сфери договірного регулювання, так як більшість умов контракту про службу встановлені в нормативному порядку і не можуть бути предметом погодження між сторонами при укладенні контракту. До особливостей також відносяться строки контрактів про службу, що укладаються на визначений строк, і умови про випробування, які в деяких випадках виступають як необхідна умова.

Список літератури: 1. Закон України «Про міліцію» від 20.12.90 р. 2. Бущенко П.А. Испытание при приеме на работу в условиях НТП// Проблемы соц. законности. Х., 1980. Вып.5. 3. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Х., 1987. 4. Бару М.И. Технический прогресс и вопросы труд. права//Сов. гос. и право. 1975. № 12. 5. Трудовое право/ Под ред. О.В.Смирнова. М., 1996. 6. Процевський О. Роль угод у регулюванні праці по КЗпП УРСР// Рад. право. 1973. №5. 7. Голованова Е.А. Гарантии рабочим и служащим при увольнении. М., 1975. 8. Закону України від 16.12.93 р. «Про державну службу» //Від. Верх. Ради України. 1993. № 52. 9. Закон України «Про службу безпеки України»// ЗНАУ з питань правопорядку. К., 1993. 10. Ведомости съезда народ. депутатов и Верх. Сонета. 1993 №2.

Надійшла до редколегії 29.11.04

О.В. Височина

Тимчасові та постійні переведення працівників на іншу роботу за станом здоров'я

Ринкова економіка вносить суттєві зміни у зміст трудових відносин і в правове становище роботодавців та працівників у зв'язку із впровадженням нових форм власності, методів господарювання і ринку праці, що опирається на попит і пропозицію робочої сили, саморегуляцію трудових ресурсів. Під впливом системи норм трудового законодавства формується правовий механізм соціального захисту працівників.

Стаття 3 Конституції України закріпила як вищу цінність людину, її життя і здоров'я, честь і гідність. У чинному законодавстві України закладено правові передумови для формування ринку праці. Так, у нових економічних умовах значно зросла кількість різних видів підприємницької діяльності, що у свою чергу дає можливість людям в отриманні праці. Але нас турбує питання щодо охорони здоров'я працюючих громадян. Зміст права громадян на охорону здоров'я визначається ст.6 Основ законодавства України про охорону здоров'я. Це право, зокрема, передбачає безпечні і здорові умови праці; кваліфіковану медико-санітарну допомогу, відшкодування заподіяної здоров'ю шкоди та інші права громадян [1, с.3].

Ще раніш підкреслювалося, що ефективність правового регулювання охорони праці робітників і службовців визначалася не тільки економічним аспектом, скільки етичним – турбота про життя і здоров'я працівників [2, с.161-163].

Для того, щоб здійснювати заходи щодо охорони здоров'я працюючих громадян, у трудовому законодавстві передбачені норми, які стосуються змін умов праці працівників за станом здоров'я. Такі зміни умов праці полягають у переведенні працівників, як постійних, так і тимчасових, на іншу роботу. У діючому законодавстві подано стислий аналіз таких переведень і тому, на нашу думку, необхідно виробити шляхи вдосконалення цього правового механізму.

Детально цим питанням займалися Є.І. Астрахан, Є.О. Голованова, В.С. Венедиктов, В.Ф. Жернаков, В.І. Прокопенко та інші науковці, розроб-