

випадак використання інституту переведення — це ситуація, коли суддя хоче обійняти вакантну посаду в іншому суді. Однак ігнорується ситуація, коли в процесі постійних трансформацій судової системи окремі суди можуть ліквідуватися, замість них створюватись інші, при цьому буде постійно змінюватися штатний розпис. І це триватиме до того часу, поки остаточно згідно з новими вимогами процесуально-го законодавства не буде встановлено оптимальне навантаження на кожного суддю.

З урахуванням вищевикладеного і з метою посилення гарантій трудових прав суддів пропонуємо доповнити Закон України «Про судоустрій і статус суддів» новою статтею, в якій передбачалися б порядок і підстави переведення суддів в інший суд без застосування існуючого порядку добору суддів. Насамперед треба передбачити, що такими підставами мають бути ліквідація суду і скорочення чисельності суддів у тому суді, де працює суддя. Йому має бути надана можливість вибору: переводитись в інший суд (при цьому може йтися лише про суди однієї рівні в судовій ієрархії і спеціалізації) чи звільнитися з посади. В останньому випадку можливим є передбачення компенсаторного механізму у вигляді надання звільненому судді преференцій при появі відповідних вакансій (зрозуміло, що подібні преференції мають діяти протягом розумного строку). Також потрібно визнати недоцільним існування на законодавчому рівні можливості переведення суддів, обраних безстроково, в інші суди без зазначення конкретних та однакових для всіх підстав для переведення.

Список використаної літератури:

1. Гоголь Ю.В. Щодо визначення поняття переведення працівників на іншу роботу / Ю.В. Гоголь // Держава і право. — 2009. — Вип. 46. — С. 354-358.
2. Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми пов'язані з переведенням і переміщенням працівників / П.Д. Пилипенко // Вісн. Львів. ун-ту. Серія юридична. — 2002. — Вип. 37. — С. 337-342.
3. Юшко А.М. Переведення на іншу роботу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Юшко; Нац. юрид. акад. України. — Х., 2002. — 20 с.
4. Прилишко С.М. Трудове право України: Підруч. / С.М. Прилишко, О.М. Ярошенко. — 2-ге вид., перероб. і доп. — Х.: Вид-во ФІППІ, 2009. — 728 с.
5. Огляд даних про стан здійснення правосуддя у 2009 році // [Електрон. ресурс] — Режим доступу: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/e575747457/
6. Про внесення змін до Мережі та кількісного складу суддів місцевих судів: Указ Президента України від 25.01.2003 р., № 41/2003 // Офіц. вісн. України. — 2003. — № 5. — Ст. 171.
7. Про переведення суддів місцевих судів міста Одеси та призначення виконуючих обов'язки голів судів: Указ Президента України від 25.01.2003 р., № 43/2003: [Електрон. ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Законодавство про судовий устрій та статус суддів в Німеччині: Зб. матеріалів. — К.: Б.в., 2007. — 167 с.

Барабаш Г.А. Інститут переведення судей: проблеми теорії та практики. — Стаття.

В статті проаналізовано інститут переведення судей з точки зору гарантування трудових прав судей. Исследован отечественный опыт и зарубежная

практика перевода судей в случае изменений в судебной организации. Сделан вывод о несоответствии в этой части действующего законодательства о судоустройстве конституционным гарантиям права на труд и предложены пути устранения выявленных недостатков.

Ключевые слова: существенные условия труда, перевод на другую работу, трудовые права судьи, изменение системы судов.

Barabash Gr. A. Institute of transfer of judges: problems of theory and practice. — Article.

In the article the institute of transfer of judges is analysed from the point of view of guaranteeing of labour rights for judges. Domestic experience and foreign practice of transfer of judges is investigational in the case of changes in judicial organization. Drawn conclusion about disparity in this part of current legislation about judicial authority to the constitutional guarantees of right to work and the ways of removal of the educed defects are offered.

Keywords: substantial terms of work, transfer on other work, labour rights for a judge, change of the system of courts.

УДК 351.74

Барсуков К.В.,

здобувач Державного науково-дослідного інституту МВС України

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОВС, УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНИХ МИРОТВОРЧИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Досліджено адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки працівників, які прийматимуть участь у складі міжнародних миротворчих підрозділів, визначені напрями такої підготовки та окреслені шляхи вдосконалення.

Ключові слова: професійна підготовка, органи внутрішніх справ, миротворчі підрозділи.

В наукових працях неодноразово наголошувалося щодо важливості забезпечення органів внутрішніх справ висококваліфікованими працівниками, які матимуть відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень. Питання професійної підготовки особового складу ОВС було предметом наукових пошуків В.Б. Авер'янова, М.І. Андрусієва, І.В. Арістової, О.М. Бандурки, О.П. Битяка, А.С. Васильєва, В.С. Венедиктова, І.П. Голосніченка, С.В. Додіна, М.І. Івшина, Р.А. Калюжного, А.Т. Комзюка, Я.Ю. Кондратьєва, О.П. Корєєва, І.Г. Кириченка, Ю.Ф. Кравченка, Н.П. Матвухіної, П.І. Орлова, О.І. Остапенка, В.П. Петкова,

О.Ф. Скакун, О.Г. Фролової, В.К. Шкаруни, О.Н. Ярмиша та ін., проте, саме питання професійної підготовки учасників міжнародних миротворчих місій залишилось поза уваги науковців.

Метою статті є дослідити адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки працівників, які прийматимуть участь у складі міжнародних миротворчих підрозділів, визначити напрями такої підготовки та окреслити шляхи вдосконалення.

Підготовка працівника органів внутрішніх справ має передбачати, що під час навчання він набуде комплекс загальних і спеціальних знань, необхідних для подальшої реалізації під час проходження служби у складі міжнародних миротворчих підрозділів. Слушно зауважує В.М. Дягилев, що сучасна система професійного навчання державних службовців нерозривно пов'язана із державною службовою і є складовою частиною її кадрового забезпечення. Від цього стратегічно важливого напрямку діяльності державної служби значною мірою залежить ефективність роботи органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування. «Сьогодні фактично кожне питання організації і функціонування державної служби потребує високого професіоналізму службовців, що вимагає цілеспрямованої підготовки фахівців, які можуть компетентно вирішувати справи загальнодержавної ваги і місцевого самоврядування» [4, с.201]. Отже, не викликає сумніву, що важливим завданням під час комплектування міжнародних миротворчих підрозділів є підготовка майбутніх миротворців у вищих навчальних закладах системи Міністерства внутрішніх справ. «Відомча система освіти є органічною ланкою державної освітньої системи України, але на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю спрямована, перша за все, на якісне кадрове забезпечення конкретних галузей діяльності органів внутрішніх справ — відмічав А.О. Літоцький, при цьому автор цілком справедливо зауважує, що — вищі навчальні заклади юридичного спрямування поряд з виконанням одного з важливіших соціальних замовлень держави формування інтелектуального потенціалу, забезпечення потреби країни в фахівцях, здатних в інформаційному суспільстві засвоїти й творчо адаптувати світовий досвід, покликані також готувати висококваліфікованих правоохоронців XXI ст. При цьому головним є не тільки вдосконалення органів внутрішніх справ, але й створення ефективної системи підготовки кадрів для Міністерства внутрішніх справ України.» [5, с.92].

Необхідність удосконалення підготовки працівників органів внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ для участі у міжнародних миротворчих місіях обумовлена двома основними чинниками:

- 1) високою відповідальністю учасників міжнародних миротворчих місій діяльність яких зорієнтована на задоволення соціальних інтересів громадян, забезпечення захисту прав і свобод громадян, та ін;
- 2) необхідністю підвищення ефективності функціонування миротворчого контингенту органів внутрішніх справ.

Отже, слід зупинитись на такому важливому етапі комплектування міжнародних миротворчих місій працівниками органів внутрішніх справ, як адміністративно-правове забезпечення їх підготовки. Перш за все слід відміти-

ти, що професійна підготовка — це «організований, безперервний і цілеспрямований процес оволодіння знаннями, спеціальними уміннями та навичками, необхідними для успішного виконання службових завдань» [3, с.57]. У загальних положеннях Закону України «Про вищу освіту» вказано, що «професійна підготовка — це здобуття кваліфікації за відповідним напрямком підготовки або спеціальністю»; зазначається, що вищий заклад освіти — це «освітній, освітньо-науковий заклад, який заснований і діє відповідно до законодавства про освіту, реалізує відповідно до наданої ліцензії освітньо-професійні програми вищої освіти за певними та освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечує навчання, виховання та професійну підготовку осіб відповідно до їх покликання, інтересів та нормативних вимог у галузі вищої освіти, а також здійснює наукову та науково-технічну діяльність». В свою чергу професійна підготовка працівників рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ — це організований і цілеспрямований процес оволодіння знаннями, уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань [1, с.81].

Загальновідомо, що переважна більшість працівників органів внутрішніх справ мають юридичну освіту, отже по-перше під час навчання мають набути комплекс юридичних знань. Правові знання — це система певного обсягу знань людини про право і правові явища, відомостей про конкретні правові норми, їх розуміння, усвідомлення сутності правових принципів, їх вимог, цілей, призначення. Набуваються вони за допомогою власних аусиль, правового навчання і освіти, соціального та правового досвіду [6, с.22].

Працівники органів внутрішніх справ набувають певного освітньо-кваліфікаційного рівня під час навчання у вищих навчальних закладах системи МВС. Відповідно до Наказу МВС України № 62 від 14.02.2008 Вищі навчальні заклади Міністерства внутрішніх справ України є державними навчальними закладами, які підпорядковані МВС, засновані і діють згідно із законодавством України, реалізують відповідно до наданої ліцензії (ліцензій) освітньо-професійні програми підготовки фахівців за певними освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, а також здійснюють наукову і науково-технічну діяльність. Вищі навчальні заклади МВС у своїй діяльності керуються Конституцією України, Законами України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про міліцію», «Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України», «Про наукову та науково-технічну діяльність», іншими законодавчими актами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, нормативно-правовими актами Міністерства освіти і науки України, МВС.

Зараз підготовка працівників органів внутрішніх справ відбувається у Києві, Харкові, Одесі, Донецьку, Запоріжжі, Львові, Дніпропетровську, Сімферополі, Херсоні, Чернівцях, Черкасах та Івано-Франківську. В Україні успішно діють: Київський національний університет внутрішніх справ, який визначено базовим у підготовці фахівців для експертно-криміналістичних підрозділів, боротьби з

незаконним обігом наркотиків та оперативної служби; Харківський національний університет внутрішніх справ, який визначено базовим з підготовки фахівців для підрозділів слідства та дізнання. До складу університету входять Кіровоградський та Херсонський юридичні інститути; Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, який визначено базовим з підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки; Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка, який визначено базовим з підготовки фахівців для підрозділів кримінального розшуку. До складу університету входить Донецький юридичний інститут; Львівський державний університет внутрішніх справ, який визначено базовим з підготовки фахівців для підрозділів боротьби з економічною злочинністю. До складу університету входить Прикарпатський юридичний інститут; Одеський державний університет внутрішніх справ, який визначено базовим з підготовки фахівців для підрозділів транспортної міліції. До складу університету входить Кримський юридичний інститут. Не зважаючи на велику кількість вищих навчальних закладів МВС, жоден з них не визначено базовим з підготовки фахівців для міжнародних миротворчих підрозділів.

Проте навчання працівників органів внутрішніх справ України не має закінчуватись випуском з вищого навчального закладу, тому постає питання про необхідність постійної самопідготовки працівника органів внутрішніх справ, тобто мова йде про безперервність освіти. Відомий французький соціолог Б.Пварц зазначав, що безперервність освіти «об'єктивно необхідна, оскільки науковий та технічний прогрес швидкими темпами веде до недостатності або навіть застарівання освіти у всіх галузях» [11, с. 16].

Отже, ефективною формою професійного навчання майбутніх учасників міжнародних миротворчих місій є самоосвіта, яка полягає у вивченні іноземної мови, наукової літератури, спостереженні й аналізі роботи міжнародного миротворчого контингенту, постійного ускладнення завдань. У статті 49 Закону України «Про освіту» зазначено, що для самоосвіти громадян державними органами, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян, громадянами створюються відкриті та народні університети, лекторії, бібліотеки, центри, клуби, теле-, радіонавчальні програми тощо. В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, М.М. Клемпарський, К.Ю. Мельник, О.М. Музичук, І.М. Шопіна наголошують, що самоосвіта — це систематичне і самостійне навчання працівника протягом усього терміну служби в ОВС з метою безперервного поповнення і поглиблення знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціональних обов'язків [7, с. 104-105]. Під самостійним навчанням ми розуміємо індивідуальне систематичне вивчення працівником органів внутрішніх справ іноземної мови, історії розвитку тієї чи іншої держави, нових міжнародних законодавчих актів та законодавчих актів України, правових та організаційних питань діяльності міжнародного миротворчого контингенту. Самостійне навчання майбутнього учасника міжнародних миротворчих місій здійснюється з метою поглибленого, безперервного, систематичного поповнення знань, умінь і навичок, набутих працівником органів внутрішніх справ у навчальних закладах і за місцем роботи, з метою подальшої участі у міжнарод-

них миротворчих місіях. Відповідно до мети самоосвіти (участь у миротворчих операціях) вибір питань для самостійного навчання працівника органів внутрішніх справ має бути обумовлений зацікавленістю працівника, його прагненням до поглиблення своїх знань і навичок, а також виходячи з необхідності вивчення особливостей менталітету держави в якій працівник планує приймати участь у складі міжнародного миротворчого контингенту.

Отже в процесі підготовки працівника органів внутрішніх справ до участі у міжнародній миротворчій діяльності ми можемо виокремити три етапи:

1. Загально-професійна підготовка, тобто мається на увазі підготовка працівників органів внутрішніх справ у вищих навчальних закладах системи МВС.

2. Самопідготовка працівника органів внутрішніх справ, тобто підготовка працівника органів внутрішніх справ після випуску за вищого навчального закладу системи МВС шляхом самостійного набуття нових знань.

3. Спеціальна підготовка. Під спеціальною підготовкою ми розумію підготовку в спеціальних тренувальних закладах, зокрема у спеціальному миротворчому центрі Київського національного університету внутрішніх справ.

При цьому слід відмітити, що адміністративно-правовому забезпеченню підлягають лише перший та третій етапи підготовки. Самопідготовка, на жаль, не контрольований процес і складно простежити як саме працівник її здійснює, проте вона має неабияке значення для самого працівника, адже служить надійною підтримкою під час складання іспитів для участі у міжнародних миротворчих місіях. Тому проаналізуємо адміністративно-правове забезпечення першого та другого етапів підготовки, грунтуючись на тезі, яку відстоює В.В. Цветков «наскрізний характер впливу права виявляється, по-перше, в тому, що правом в більшій або меншій мірі забезпечується дія усіх інших факторів підвищення ефективності управління. Дійсно, в праві відображається і зростаюча роль керівництва діяльністю апарата управління, і поглиблення її демократичних засад, і удосконалення функціонально-структурних характеристик управлінських ланок, і підвищення вимог до кадрів управління, до методів, стилю і культури їх роботи. Іншими словами, можна говорити про своєрідний міжфакторний характер впливу права на ефективність управління. Тим самим ще раз підтверджується важливість теоретичного вивчення питань, розкриваючих характер, об'єктивні можливості і основні напрямки корисної взаємодії права й управління в розвинутому суспільстві. По-друге, право своїм регулюючим впливом пронизує кожний управлінський інститут, все багатоманіття компонентів системи управління» [10, с. 131-132].

Отже, адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки майбутніх миротворців — це комплексна система етапів навчання майбутнього миротворця шляхом загально-професійної підготовки, самопідготовки працівника та спеціальної підготовки. В свою чергу нормативно-правове забезпечення підготовки миротворчого контингенту — це системно упорядкований масив різноманітних за юридичною силою, формою, змістом нормативних актів, який має своїм загальним предметом професійну підготовку осіб рядового і начальницького складу, а кінцевою метою — підготовки висококваліфікованих

фахівців-миротворців. «Завдяки властивій праву системності, його джерела (зовнішні форми) також знаходяться у зв'язку, певному поєднанні. Ці зв'язки найбільш повно і послідовно виявляються в нормативно-законодавчих системах, де, окрім того, диференціація нормативних актів за змістом доповнюється їх ієрархічною ієрархією, обумовленою відмінністю юридичної сили останніх» [2, с.214]. Мова йде про те, що в професійній підготовці миротворчого контингенту взаємно узгоджуються законодавчі акти України, підзаконні нормативно-правові акти, накази міністерств та відомств.

Підготовка працівників органів внутрішніх справ не першому етапі відбувається відповідно до Законів України, Наказів Міністерства освіти та науки, Міністерства внутрішніх справ та інші.

Відповідно до розділу 2. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах МВС України, Затверджене Наказом МВС України від 14.02.2008 № 69 «Нормативно-правова база та організаційно-методичне забезпечення навчального процесу», навчальний процес здійснюється на підставі вимог Конституції України, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про міліцію», державних стандартів вищої освіти, нормативних актів МОН і МВС та інших нормативно-правових актів України з питань освіти. Організація навчального процесу за кредитно-модульною системою регламентується наказами Міністерства освіти і науки України: від 23.01.2004 № 48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу»; від 23.01.2004 № 49 «Про затвердження Програми дій щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України на 2004-2005 роки»; від 20.10.2004 № 812 «Про особливості впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу»; від 30.12.2005 № 774 «Про впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу», а також: від 02.06.1993 № 161 «Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах»; від 31.07.1998 № 285 «Про порядок розробки складових нормативного та навчально-методичного забезпечення підготовки фахівців з вищою освітою» та іншими.

Слід відмітити, що на першому етапі підготовки працівників органів внутрішніх справ набуває комплекс практичних та теоретичних знань необхідних для проходження служби у складі органів внутрішніх справ України. Відповідно до п. 1.1 Наставови з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, професійна підготовка рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України — це організований, безперервний і цілеспрямований процес з оволодіння знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань.

До основних завдань професійної підготовки на сучасному етапі реформування системи органів внутрішніх справ слід віднести, по-перше, навчання працівників вмілому виконанню службових обов'язків відповідно до вимог принципу законності. По-друге, забезпечення постійної готовності до виконання повсякденних оперативно-службових завдань, до ефективних дій в умовах складної оперативної обстановки. По-третє, формування у осіб рядового

і начальницького складу високих моральних якостей, почуття особистої відповідальності за виконання своїх посадових обов'язків. По-четверте, удосконалення навиків керівного складу у навчанні підлеглих щодо впровадження у практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління. По-п'яте, досягнення високого рівня технічної підготовки особового складу.

Щодо адміністративно-правової спеціальної підготовки, що проводиться безпосередньо перед направленням до міжнародної миротворчої місії, то тут є певні складності. По-перше, в ст.6 Закону України «Про участь України в міжнародних миротворчих операціях» мова йде лише про те, що «Громадяни України, які включаються до складу миротворчого контингенту або направляються для участі в міжнародній миротворчій операції як миротворчий персонал, попередньо проходять спеціальну підготовку у відповідних навчальних центрах». По-друге, зі змісту Закону не зрозуміло порядок створення таких центрів, про які саме центри підготовки йде мова, не зрозуміло їх правового статусу. Слід зазначити, що ані в Законі України «Про вищу освіту» ані в інших законах ми не знайшли, такого суб'єкта, що має права надавати освітні послуги.

Відповідно до Положення про вищі навчальні заклади МВС України Структурними підрозділами ВНЗ третього та четвертого рівнів акредитації є інститути, факультети, кафедри, філії, бібліотеки, курси, підрозділи забезпечення навчального процесу тощо. У складі ВНЗ четвертого рівня акредитації можуть створюватися наукові, навчально-наукові та науково-дослідні інститути, навчально-науково-виробничі центри (комплекси), що об'єднують споріднені факультети, колежі, наукові, науково-дослідні інститути, кафедри, наукові лабораторії, інші підрозділи. До складу ВНЗ четвертого рівня акредитації можуть входити інститути, які є вищими навчальними закладами, мають статус юридичної особи і здійснюють свою діяльність відповідно до законодавства України та власних статутів. ВНЗ можуть мати у своєму складі підготовчі відділення (підрозділи), підрозділи післядипломної освіти (перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації персоналу), лабораторії, навчально-методичні кабінети, комп'ютерні, інформаційні, навчальні центри та полігони, навчально-виробничі майстерні, науково-дослідні виробничі структури, виставництва, спортивні комплекси, заклади культурно-побутового призначення та інші підрозділи, діяльність яких не заборонена чинним законодавством. На нашу думку, перелік зазначених структурних підрозділів, слід доповнити додавши до нього учбові центри, що відповідає Закону України «Про участь України в міжнародних миротворчих операціях»

За інформацією, що розміщена на офіційному сайті Спеціального миротворчого центру, після проведення відбіркових зборів кандидати, які визначені комісією МВС України для направлення до міжнародних миротворчих місій запрошуються на навчальні збори. Навчальні збори проводяться протягом 3-4 тижнів як в Київському національному університеті внутрішніх справ, так і в ЦСФП КНУВС. Такі збори проводяться згідно окремо затверджених та погоджених з ДКЗ МВС України програм. Під час навчальних зборів кандидатам читаються лекції, проводяться семінарські та практичні заняття.

Після проведення навчальних зборів проводяться заключні збори. Під час проведення заключних зборів кандидати до цивільної поліції ООН отримують взуття, одяг та інше майно, проходять профілактичні щеплення, оформлюють фінансові документи в банку для отримання заробітної плати, отримують кредитні картки та виконують інші завдання пов'язані з безпосередньою відправкою до місії.

Отже, аналіз адміністративно-правового забезпечення професійної підготовки працівників, які прийматимуть участь у складі міжнародних миротворчих підрозділів дозволяє зробити низку практичних та теоретичних висновків:

По-перше, найважливішим заходом і основним важелем формування якісного кадрового складу миротворчого контингенту Міністерства внутрішніх справ є належна підготовка кадрів. Потрібно продовжити розробку нормативно-правової основи підготовки кадрів.

По-друге, слід категорично відмовитися від масового, залогового навчання кадрів нагомість поєднати індивідуальний підхід до розвитку творчих здібностей спеціалістів, спираючись насамперед на їх самостійну роботу, активні форми і методи навчання.

По-третє, доцільно здійснити перехід до якісно нового рівня підготовки кадрів для миротворчих підрозділів, що передбачає поліпшення діяльності провідних закладів в цій сфері. Зокрема, слід поновити діяльність спеціальних факультетів у складі вищих навчальних закладів системи МВС, які готували майбутніх працівників з поглибленим вивченням іноземної мови та міжнародного законодавства. Навчальний процес у провідних освітніх закладах повинен забезпечувати поєднання високої теоретичної і прикладної підготовки, диференційний підхід до навчання майбутніх випусків для педагогічної, дослідницької і практичної діяльності.

По-четверте, поліпшити формування професорсько-викладацького складу центрів підготовки до участі у міжнародних миротворчих місіях, більше залучати фахівців іноземних держав або ж представників міжнародних організацій.

По-п'яте, провести широкомасштабну роботу стосовно удосконалення такої підсистеми відомчої освіти, як навчання у спеціальних миротворчих центрах. З метою підвищення результативності такої підготовки вбачається необхідним упорядкувати підготовку категорій працівників тим чи іншим закладом освіти; визначити декілька провідних видів навчальних закладів у цьому напрямку; узагальнити порядок реалізації даних видів професійної підготовки; привести у повну відповідність до професійних потреб та змісту єдиної державної освіти України робочі навчальні програми, тематичні і навчальні плани; поглибити здійснення прикладної спеціалізації навчання.

По-шосте, під час професійної підготовки, слід більше уваги приділяти самоосвіті, тобто самостійній підготовці працівників органів внутрішніх справ.

По-сьоме, Главу 8 Положення про вищі навчальні заклади МВС, в якій мова йде про те що ВНЗ мають право на здійснення міжнародного співробітництва згідно з чинним законодавством. Основними напрямками міжнародного співробітництва ВНЗ є: обмін досвідом роботи, навчально-методичними матеріалами і літературою; організація та проведення спільних наукових досліджень у галузі права, правоохоронної діяльності та боротьби зі злочинністю; обмін курсантами (слухачами, студентами) та викладачами; проведення спільних семінарів, кон-

ференцій, симпозіумів, «круглих столів»; участь у міжнародних освітніх та наукових програмах; здійснення зовнішньоекономічної діяльності, слід доновити пунктом такого змісту «здійснювати підготовку учасників міжнародних місій».

Список використаних джерел

1. Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ. Загальна частина: підручник. — Київ: Українська академія внутрішніх справ, 1995. — 177 с.
2. Алексеев С. С. Общая теория права / Алексеев С. С., — М.: Юрид. лит., 1981. — 360 с.
3. Деликатный С. К. Основы профессиональной и психологической подготовки сотрудников личной охраны: учебное пособие / Деликатный С. К., Половников Ж. Ю., Прыгунов П. Я., — К.: Альфа-шифт, 1998. — 527с.
4. Дягилев В. М. Значения професійної підготовки кадрів для державної служби в умовах адміністративного реформування / Дягилев В. М. // Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. — Х.: Хар РІ УАДУ. — 2001. -№ 2. — Ч. 11. — С. 201-204.
5. Лігоцький А. О. Професійна педагогіка в системі підготовки кадрів МВС України / Лігоцький А. О. // Матеріали науково-практичної конференції: Стан та перспективи розвитку відомчої системи освіти і науки МВС України. — Харків: Національний університет внутрішніх справ, 2001. — С. 90-98.
6. Меньок О. Правова культура в умовах розбудови незалежної України: поняття, структура / Меньок О. // Право України. — 2001. — № 4. — с. 21-25
7. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України: Наук.-практ. посібник / В. С. Венедиктов, М. І. Ішнін, М. М. Клемпарський та ін.; За заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. — Х.: Вид-во Нац. Ун-ту внутр. справ, 2003. — 212 с.
8. Приймаченко Д. В. До питання вдосконалення провадження у справах про порушення митних правил / Д. В. Приймаченко // Підприємництво, господарство право — 2007. — № 3. — С. 3 — 6.
9. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти): Монографія / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О. М., — Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. — 287 с.
10. Эффективность и качество управленческой деятельности (государственно-правовой аспект) / под общ. ред. В. В. Цветкова. —К.: Наукова думка, 1980. — 304 с.
11. Schwartz B. Permanent Education / Schwartz B., — The Hague: Martinus Nijhoff, 1974. — 150 p.

Барсуков К. В. Адміністративно-правове забезпечення професійної підготовки личного состава ОВД, участников международных миротворческих подразделов. — Стаття.

Последовано административно-правовое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников, которые будут принимать участие в составе между-

пародних миротворческих подразделениях, определены направления такой подготовки и очерчены пути усовершенствования.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, органы внутренних дел, миротворческие подразделения.

Barsukov K.V. Administrative-legal maintenance of vocational training of staff of law-enforcement bodies, participants of the international peace-making subsections. – Article.

Administrative-legal maintenance of vocational training of employees which will take part in structure the international peace-making divisions is investigated, directions of such preparation is defined and improvement ways are outlined.

Keywords: vocational training, law-enforcement bodies, peace-making divisions.

УДК 349.2

*Булах С.М., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ І УГОДА ПРО ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

Статтю присвячено дослідженню питання переміщення працівників в умовах ринкової економіки, коли змінюється не тільки робоче місце, але і інші умови трудового договору, узгоджені сторонами при його укладенні, з акцентуванням уваги на угоді про заробітну плату як одній з визначальних вимог працівника про пошуках роботи.

Ключові слова: працівники, переміщення, угода, заробітна плата.

Метою даної статті є з'ясування впливу зміни умов трудового договору, окрім зміни трудової функції та місця роботи, що неодмінно пов'язуються з необхідністю застосування процедури переведення, на вибір процедури за допомогою якої слід змінювати робоче місце працівника. В умовах переходу від командно – адміністративної системи управління до економіко-стимулюючих методів господарювання, зміни економічної, політичної та соціальної моделі суспільства питання відмежування переведень від переміщень набуває особливої актуальності. З цього приводу стосовно законодавства Російської Федерації В.П. Данукін зазначає, що «найбільш істотні зміни найближчим часом відбудуться в законодавстві про переведення та звільнення найманого працівника. На цих стадіях реального виконання трудового договору (контракту) особливо явочо проявляються протиріччя між інтересами найманого працівника та роботодавця. Досить сказати, що роботодавцю завжди хотілося

і хочеться зробити найманого працівника «пішаком на шаховій дошці», тобто розпорядитися ним у виробничому процесі як йому заманеться. На практиці це означає, що виходячи з інтересів виробництва керівнику іноді буває вигідно залучати кваліфікованих працівників на некваліфіковані роботи: сьогодні слюсаря-сантехніка залучити до виконання обов'язків сторожа, а завтра направити на навантажувально-розвантажувальні роботи» [1, с. 50]. Однак ця думка цілком може бути застосована до українського ринку праці.

За загальним правилом зміна робочого місця передбачає застосування процедури переміщення. Однак, як бути у тому разі коли така зміна буде супроводжуватися зміною інших умов трудового договору? Чіткої вказівки щодо цього змісту арт ч. 1, арт ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України не містить. Недарма П.Д.Ниліпенко зазначає, що «не зважаючи на всі об'єктивні чинники, які зумовили появу такої норми (ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України – прим. автора) її невідповідність загальним принципам договірної регулювання у вищезгаданих умовах є очевидною. Гарантії трудових прав найманих працівників у разі застосування до них роботодавцем переміщення суттєво знижені» [2, с. 214].

Беручи за основу роботи таких науковців як Я. Богданюк, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, В.С. Венедіктов, Н. Гетьманцева, В.П. Данукін, Р.З. Лівшиць, А.В. Сергеев та інших, вважаємо доцільним з'ясувати основні напрямки трактування поняття переведення працівника та визначити їх недоліки та позитивні моменти за для надання узагальненого визначення правових категорій переведення працівника, переміщення працівника; визначити можливість застосування процедури переміщення працівників у разі зміни угоди про заробітну плату як однієї з визначальних вимог працівника про пошуках роботи.

Положення ст. 32 Кодексу законів про працю України хоч і мали декілька амбі, все ж таки є застарілими, оскільки були розроблені ще в іншому періоді державотворення, з нашими реальними економічного, соціального, політичного життя. Деякі зміни дещо наблизили положення ст. 32 Кодексу законів про працю Української РСР 1971 року щодо переведення і переміщення працівників до вимог сьогодення з прийняттям редакції 1988 року, виносячи за межі означених понять зміни істотних умов праці, однак, на нашу думку, законодавчо визначені правила щодо зміни визначених сторонами умов трудового договору і надалі потребують вдосконалення. Насамперед, мається на увазі відсутність загального поняття переведення працівників, відсутність чіткого поділу на види переведень та переміщень працівників, нечітке розмежування понять переведень, переміщень працівників і змін істотних умов трудового договору та ін. Великою проблемою є відсутність вказівки щодо можливості або ж неможливості переміщення працівника, якщо вона тягне зміну не тільки робочого місця, але і інших, визначених сторонами, умов трудового договору. З цього приводу Н.Б. Болотіна також слушно зауважує, що «модель, встановлена у ст. 32 КЗпП, досить складна; її було встановлено у 1988 р., коли в законодавство впроваджувалися перші ринкові зміни. Метою таких змін було намагання розширити права роботодавця, при цьому про права працівника часто забували. Але тепер, після прийняття Конституції України тактичного вираження в суспільну свідомість ідеї про необхідність за будь-