



УСЛОВИЯ ИСПЫТАНИЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

А. БЫКОВ,
соискатель кафедры трудового права и права социального обеспечения
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

SUMMARY

The article examines the current issues of the Institute of probationary period in labor law, its legal nature and significance for the parties of the labor contract. Also the article is devoted to the international principles of probationary period and analyzes the laws and regulations that regulate the state service career program of certain categories of employee. The author has proved that the state service probationary employment is necessary step in the beginning of the service in the state bodies. The need of developing the criteria of evaluation of probationary period in the state service is examined. It will allow to elude the abusing of employer concerning with dismissal of employee if he wouldn't fail the probationary period.

Key words: probation, state servant, testing, conformability of employee, employee, employer.

* * *

В статье отражены актуальные вопросы института испытательного срока в трудовом праве, его юридической природы и значения для сторон трудового договора. Также исследованы международные принципы относительно испытательного срока и проанализированы нормативно-правовые акты, которые регулируют порядок прохождения государственной службы отдельными категориями работников. Автором доказано, что испытание при принятии на государственную службу является необходимым этапом в начале службы в государственных органах. Исследована необходимость разработки критериев оценки прохождения испытательного срока в государственной службе, что позволит избежать злоупотребления со стороны работодателя, относительно увольнения работника как непрошедшего испытательный срок.

Ключевые слова: испытание, государственный служащий, испытательный срок, проверка, соответствие работника, критерии, государственная служба, увольнение, права работников, работник, работодатель.

Постановка проблемы. В условиях проведения политической, экономической и административной реформ в Украине, формирования гражданского общества важная роль отводится государственной службе как неотъемлемой составляющей государственного управления. Становление и реформирование государственной службы направлены, прежде всего, на повышение ее эффективности и действенности, на усовершенствование профессионализма и компетентности государственных служащих, способных неуклонно отстаивать права и свободы человека и гражданина. Достижения и эффективность деятельности всего государственного аппарата, зависят от организации работы, ответственности, добросовестности и активности каждого из служащих. Исходя из этого, становится понятной значимость государственных служащих для любой страны, а также правильное определение целей и направлений их работы, отбор кадров, распределение полномочий, стимулирование добросовестной работы, предупреждение и борьба с нарушением ими действующего законодательства.

Актуальность темы. При заключении трудового договора в нем соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки соответствия данного работника поручаемой работе. При этом в последнее время появилось мнение о том, что данный институт вообще необходимо исключить из норм трудового законодательства. Такая точка зрения, безусловно, является неправильной и ненаучной, поскольку действительно необходимо в отдельных случаях время, чтобы оценить умения, навыки, знания, профессионализм работника, особенно если это касается работы в интеллектуальной сфере, при прохождении го-

сударственной, службы и т.д. Следует отметить, что испытательный срок важен и для самого работника. В этот период последний может определиться, нужна ли ему эта работа, сможет ли он надлежащим образом выполнять трудовую функцию.

На наш взгляд, условия об испытательном сроке не ущемляют права работника, поскольку в период испытания на работника распространяются нормы трудового законодательства, коллективного договора и т.д.

Целью данной статьи является анализ законодательства, регулирующего порядок прохождения государственной службы отдельными категориями работников.

Изложение основных положений.

В части 2 ст. 21 Общей декларации прав человека [1] закреплено, что каждый человек имеет право равного доступа к государственной службе в своей стране. Ст. 38 Конституции Украины провозглашает, что государственная служба является важным институтом непосредственного участия граждан в управлении государством. Согласно этим нормам, граждане имеют равное право доступа к государственной службе. Указанное положение Конституции отвечает требованиям ст. 25 Международного пакта о гражданских и политических правах, принятом Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. [2], согласно которой каждый гражданин должен иметь без необоснованных ограничений право принимать участие в управлении государственными делами как непосредственно, так и при посредничестве свободно избранных представителей и допускаться на общих условиях равенства к государственной службе.

Согласно ст. 4 Закона Украины «О государственной службе» [3], право на государственную службу имеют граждане Украины, которые получили соответствующее образование и профессиональную подготовку и прошли в установленном порядке конкурсный отбор или по другой процедуре, предусмотренной Кабинетом Министров Украины.



Также при принятии на государственную службу к кандидату может быть применен такой специфический вид проверки как испытание. Так, согласно ст. 18 указанного Закона, принятие на работу на государственную службу может предусматривать установление испытательного срока сроком до шести месяцев.

Испытание при принятии на работу является важным институтом трудового права. Впервые законодательно такой вид проверки был закреплен в Кодексе законов о труде 1918 г. [4] Испытанию был посвящен отдельный раздел – «О предварительном испытании». Прохождение данной процедуры было обязательным условием при поступлении на работу. Во время прохождения испытания трудовое законодательство на работника не распространялось. Таким образом, окончательному принятию на работу предшествовало испытание, далее по его результатам с работником заключали или не заключали трудовой договор. В КЗоТ УССР 1922 г. [5] законодатель также связывал момент заключения трудового договора с результатом испытания.

Несколько другая ситуация сложилась в ныне действующем Кодексе законов о труде. В частности, в ст. 26 Кодекса [6] предусмотрено следующее: «При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия работника работе, которая ему поручается. Условие об испытании должно быть предусмотрено в приказе (распоряжении) о принятии на работу. В период испытания на работников распространяется законодательство о труде». Как видим, процедура испытания следует после заключения трудового договора.

В юридической литературе неоднократно делались попытки дать определение понятию «испытание», до этого времени отсутствующее. Так, В. В. Жернаков, исследуя институт испытания, определил его как обусловленное при заключении трудового договора соглашение сторон и осуществляющееся путем оценки результатов трудовой деятельности в пределах, установленных законом сроков проверки соответствия профессиональных, моральных и других качеств работника требовани-

ям, которые предъявляются к выполнению порученной работы [10, с. 5]. М. П. Шарило определяет испытание как обусловленную соглашением сторон в процессе заключения трудового договора проверку соответствия работника порученной работе [11, с. 401]. В юридической энциклопедии испытание при принятии на работу определяется как проверка соответствия сотрудника работе, которую он должен выполнять по трудовому договору [12, с. 404].

Также существуют разные точки зрения относительно обязательности этой процедуры. Так, одни авторы считают, что при несогласии работника на прохождение испытания трудовой договор не может быть заключен [13, с. 40; 14, с. 72]; другие утверждают, что возражение работника не может служить основанием для отказа со стороны работодателя в принятии на работу [15, с. 73].

Целью испытания является проверка соответствия сотрудника работе, которая ему поручена. Как было указано выше, испытание при принятии на работу является дополнительным условием трудового договора и устанавливается только по соглашению сторон. Оно устанавливается независимо от квалификации и опыта работника, который принимается. Условие об испытании должно быть предусмотрено в приказе (распоряжении) о принятии на работу. Если такого условия нет, то предполагается, что работник принят на работу без испытания. В период его прохождения на работников распространяется законодательство о труде.

Итак, испытание при принятии на работу – это обусловленная соглашением сторон проверка соответствия работника порученной работе.

Его характерными признаками являются:

- проверка уровня квалификации работников на соответствие порученной работе, оценка их качеств;
- эта процедура устанавливается при принятии лиц на работу и возникновении трудовых отношений;
- испытание либо сохраняет трудовые отношения (при положительной оценке выполнения трудовой функции работником за время испытания), либо дает основание для их прекращения.

Как мы отмечали ранее, при принятии на государственную службу также

может устанавливаться испытание. Это решение руководитель вправе принять по результатам конкурса, стажировки, продвижения по службе государственного служащего, который зачислен в кадровый резерв.

При этом Закон Украины «О государственной службе» предусматривает установление испытания без оговорки «по соглашению сторон», как это указано в ст. 26 КЗоТ Украины. То есть, практически инициатива установления срока испытания всегда исходит от работодателя, что является нарушением норм действующего трудового законодательства.

Процедура прохождения испытания, предусмотренная новым Законом Украины «О государственной службе» от 17 ноября 2011 г., который вступает в силу с 1 января 2014 г. [16], также не совсем корректна. Ст. 26 Закона предусматривает, что при назначении на должность государственной службы групп II, III, IV и V по предложению конкурсной комиссии, указанном в соответствующем протоколе ее заседания, субъектом назначения может быть установлено испытание с целью подтверждения соответствия уровня профессиональной компетентности государственного служащего требованиям профиля профессиональной компетентности соответствующей должности государственной службы. Срок испытания устанавливается от 60 до 120 календарных дней. В случае несогласия лица с решением об установлении испытания оно считается таким, что отказалось от должности государственной службы. Если государственный служащий в период испытания отсутствовал на работе в связи с временной нетрудоспособностью, пребыванием в дополнительном отпуске в связи с обучением или по другим уважительным причинам, срок испытания может быть продлен на соответствующее количество рабочих дней, на протяжении которых он фактически не выполнял должностных обязанностей. Субъект назначения имеет право уволить государственного служащего из должности государственной службы до истечения срока испытания на основании пункта 4 части первой ст. 41 этого Закона. В таком случае субъект назначения предупреждает государственного служащего



об увольнении в письменной форме не позднее, чем за семь календарных дней с указанием оснований признания его таким, который не прошел испытания. В случае если срок испытания закончился, а государственного служащего не ознакомили с приказом о его увольнении от должности государственной службы, он считается таким, который прошел испытание.

Как видим, и в данном случае отсутствует согласительный порядок установления испытания. А это, в свою очередь, нарушает права работников. Считаем, что стороны трудового договора (контракта) должны иметь равные права в сфере установления трудовых отношений, высказывать общее согласие на включение условия по испытанию в содержание трудового договора (контракта).

Согласно Положению о рангах государственных служащих [17], утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 19 июня 1996 г. № 658, лицам, предназначенным на должности государственных служащих с установлением испытания, ранги присваиваются с учетом его результатов, то есть после истечения указанного срока.

По нашему мнению, установление ранга государственному служащему после истечения срока испытания и по его результатам является невыгодным для самого работника, ведь он к истечению срока испытания не знает, какой ранг ему будет присвоен. Поэтому, считаем, вместе с установлением государственному служащему испытания необходимо обуславливать, какой именно ранг при условии успешного испытания будет ему присвоен.

Достаточно спорными являются также вопросы о целесообразности установления испытания при принятии на работу лицам, которые прошли конкурсный отбор или стажировку. Например, проект Трудового кодекса Украины ст. 47 предусматривает запрет установления испытания для победителей конкурсного отбора на замещение вакантной должности и работникам, которые прошли стажировку во время принятия на работу с отрывом от основной работы.

Как видим, законодатель на сегодняшний день решает этот вопрос в

пользу установления в таких случаях испытания, а проект Трудового кодекса Украины содержит противоположные положения. По нашему мнению, испытание, конкурсный отбор и стажировка имеют разные цели, поэтому возможность установления такого дополнительного условия трудового договора необходимо закрепить и в новом Трудовом кодексе Украины.

Так как во время испытательного срока работодатель имеет возможность посмотреть, как работник справляется со своими трудовыми обязанностями, а именно: (а) нормы выработки и объем возложенных обязанностей; (б) качество и правильность выполнения работы, результат должен отвечать установленными стандартам, требованиям; (в) своевременность и самостоятельность в осуществлении трудовой функции.

Согласно ст. 27 КЗоТ срок испытания при принятии на работу не может превышать трех месяцев. При этом Закон не запрещает устанавливать меньший срок испытания или вообще не устанавливать его. В отдельных случаях испытание может длиться шесть месяцев. Так, согласно ст. 18 Закона Украины «О государственной службе» при принятии на государственную службу может устанавливаться испытание сроком до шести месяцев. В зарубежных странах срок испытания при принятии на работу государственных служащих может быть большим. Так, согласно Закону ФРГ «О статусе чиновников» вид и продолжительность испытательного срока определяется согласно требованиям каждой отдельной служебной должности; он не может превышать пяти лет [18, с. 232].

Если на протяжении срока испытания установлено несоответствие сотрудника работе, руководитель органа может издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с должности, на которую он был принят с испытательным сроком. В приказе относительно увольнения с должности работника, который не прошел испытание, ссылаются на ст. 28 КЗоТ Украины. Распоряжение трудового договора на этих основаниях может быть обжаловано работником в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров по вопросам увольнения.

Если испытание закончилось успешно, руководитель подразделения учреждения, на должность в котором зачислен работник, подает руководителю мотивированное предложение о присвоении ранга государственного служащего, после чего издается соответствующий приказ.

Выводы. На основании изложенного, считаем испытание при принятии на государственную службу необходимым этапом в начале службы в государственных органах. Так как главная цель государства – принять на работу хорошо подготовленного работника, будущего служащего, а лиц, которые не соответствуют установленным требованиям, своевременно уволить. При этом необходимо разработать критерии оценки прохождения испытательного срока в государственной службе, что позволит избежать злоупотребления со стороны работодателя, относительно увольнения работника как непрошедшего испытательный срок. Такая методика оценок должна быть разработана как на законодательном уровне, так и в локальных нормативно-правовых актах, учитывающих конкретное направление государственной службы.

Список использованной литературы:

1. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948 р. // Офіц. вісн. України. – 2008. – № 93. – Ст. 1303.
2. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, прийнят. Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/995_043/card6#Public
3. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р., № 3724-ХІІ // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
4. Кодекс законів о труде РСФСР: утв. пост. ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Раб. и Крест. Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.
5. Кодекс законів про працю УРСР: затв. постановою ВУЦВК від 02.12.1922 р. // 33 УССР. – 1922. – № 52. – Арт. 751.
6. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від



10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

7. Про умови праці робітників та службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії ВР СРСР від 24.09.74 р., № 310-09 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0310400-74>

8. Про умови праці тимчасових робітників та службовців: Указ Президії ВР СРСР від 24.09.1974 р., № 311-09 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу // <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0311400-74>

9. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний №1108, текст законопроекту до другого читання від 10.12.2009 р.) // [Електрон. ресурс] – Режим доступу: // <http://www.rada.gov.ua>.

10. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / В.В. Жернаков. – Х., 1987. – 15 с.

11. Российская юридическая энциклопедия. – М.: Издат. дом ИНФРА. – М., 1999. – 1110 с.

12. Юридична енциклопедія: в 6 т. / гол. редкол. Ю. С. Шемшученко. – К.: «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 1: А–Г. – 672 с.

13. Бару М.И. Технический прогресс и вопросы трудового права / М.И. Бару // Сов. гос-во и право. – 1975. – № 12. – С. 36 – 41.

14. Жигалкін П.І. До питання про попереднє випробування працівника / П.І. Жигалкін // Рад. право. – 1970. – № 1. – С. 72 – 74.

15. Процевський О. Роль угод у регулюванні праці по КЗпП УРСР / О. Процевський // Рад. право. – 1973. – № 5. – С. 103 – 104.

16. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р., № 4050-VI // [Електрон. ресурс] – Режим доступу: // <http://www.rada.gov.ua>

17. Положення про ранги державних службовців: постанова КМ України від 19.06.1996 р. // [Електрон. ресурс] – Режим доступу: // <http://www.rada.gov.ua>.

18. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / за заг. ред. В.П. Тимошука, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

К ВОПРОСУ О СИСТЕМЕ ПРАВОВОЙ ОХРАНЫ ЗЕМЛИ В УКРАИНЕ

О. ВИВЧАРЕНКО,
кандидат юридических наук, доцент Юридического института
Прикарпатского национального университета имени Василия Стефаника

SUMMARY

The article defines the system of legal protection of land. The author uses an integrated approach that allows revealing the decisive role of the system of legal protection of land in regulation and trafficking of land resources. The question of the system to ensure the protection of public lands. The definition of the essence and function of the system of legal protection of land. Reveal the political, economic and social aspects of the system of legal protection of land in Ukraine. Specifies the basic direction of the functions of the system of legal protection of the land, the degree of influence of this system on land relations. Makes suggestions to improve the current legislation of Ukraine, in the interests of the land.

Key words: legal safeguard of earths, system of legal safeguard of earths, constitutional norms.

* * *

В статье дается определение системы правовой охраны земли. Используется интегрированный подход, позволяющий раскрыть определяющую роль системы правовой охраны земли в регулировании и обороте земельных ресурсов. Рассматривается вопрос о системе государственного обеспечения охраны земли. Дается определение и раскрывается сущность функции системы правовой охраны земли. Раскрываются политический, экономический и социальный аспекты системы правовой охраны земли Украины. Определяются базовые направления функции системы правовой охраны земли, степень влияния этой системы на земельные правоотношения. Вносятся предложения по усовершенствованию действующего законодательства Украины, исходя из интересов охраны земли.

Ключевые слова: правовая охрана земель, система правовой охраны земель, конституционные нормы.

Постановка проблеми. На парламентських слуханнях на тему «Земля в Україні: ситуація в земельній сфері, законодавче забезпечення земельних відносин і практика його реалізації», що відбулися 23 березня 2011 року, в виступах парламентаріїв, учених-юристів, представителів громадськості, експертів були розкриті багато питань, в тому числі йшла мова про збереження і захист землі. Дійсний на той момент голова Верховної Ради України Володимир Литвин на цьому слуханні, говорячи про найважливішу роль землі, земельних ресурсів для всіх українців, зазначив, що «земля – це не тільки економічна категорія. Очевидно, к землі ми повинні підходити відповідально, враховуючи, що це не тільки національне багатство і стратегічний ресурс України. Земля має державно створювану функцію; земля – це наша культура, наша ментальність і наше світогляд. Фактично мова йде про збереження особливого укладу життя мільйонів людей і в цілому України» [1]. Неможливо погодитися з такою думкою, адже «українська ідея землі» включає не тільки питання її використання, власне експлуатації, але також і її захист, збереження унікальності українських земель. І тільки в такому контексті земля стає дійсно національним ресурсом для всіх громадян.

Актуальність теми дослідження підтверджується ступенем нераскритості теми – в наші часи в Україні відсутні роботи, в яких би на фундаментальному рівні досліджувалися проблеми системи правової охорони земель. Опре-

деленная недооценка роли охраны земли происходит и при решении тех или иных заданий политики государства в области земельных правоотношений. В частности, в качестве примера может служить проблема введения кадастра, которая стояла на повестке