**Гончарук Валентина Василівна. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції : Дис... канд. наук: 12.00.05 – 2009**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції.** – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2009.Дисертацію присвячено дослідженню правового регулювання змін умов праці працівників міліції на сучасному етапі. Досліджено службово-трудові правовідносини працівників міліції як складову предмета трудового права. Висвітлюються такі питання, як умови праці працівників міліції, порядок проведення їх змін, переведення працівників міліції по службі, переміщення працівників міліції, зміна істотних умов праці працівників міліції. Приділено увагу дослідженню питання про час відпочинку працівників міліції, зокрема правове регулюванню надання їм чергових відпусток. Вивчено явище виконання працівниками міліції двох та більше трудових функцій, проведено анкетування працівників міліції з цього питання.Дисертаційне дослідження містить низку пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства, яке регулює працю працівників міліції. |

 |
|

|  |
| --- |
| У результаті дисертаційного дослідження, виконаного на підставі аналізу чинного законодавства України та практики його застосування, теоретичного осмислення численних наукових праць у різних галузях права, здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, яке полягає в обґрунтуванні нових теоретичних положень та пропозицій з удосконалення законодавства про працю й практики його застосування з позиції розглянутого питання.Дисертантом сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, що можуть мати як теоретичне так і практичне значення.1. Основною проблемою в регулюванні праці працівників міліції є застарілість норм спеціального законодавства та певна їх неузгодженість із нормами трудового законодавства. Звернено увагу на відсутність єдиної, зрозумілої у використанні та вирішенні практичних завдань, термінології. Наприклад, можна сказати, що в спеціальному законодавстві, яке регулює проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, відсутні поняття «зміна істотних умов праці», «переведення на іншу роботу», що не означає відсутності такого виду зміни умов договору про службу працівників міліції, а поняття «переміщення на інше робоче місце» взагалі трактується по-особливому, що й було розглянуто в даному дисертаційному дослідженні. Приведення у відповідність до конституційних норм питань, що стосуються проблем переведення, переміщення та зміни істотних умов праці працівників міліції, надасть можливість поліпшити роботу структурних підрозділів органів внутрішніх справ, укомплектувати їх найбільш кваліфікованими кадрами.2. Соціальне призначення трудового права полягає в тому, що воно є і повинно залишатися галуззю, яка містить механізми реалізації встановлених Конституцією України соціально**-**трудових прав громадян, правом підтримки працівника в умовах реформування суспільно-економічних відносин. Саме тому дисертант дійшов висновку, що Кодекс законів про працю України поширює свою дію і на працівників міліції, але лише в частині, неврегульованій нормами спеціального законодавства. Обґрунтовано доцільність приведення норм спеціального законодавства у відповідність до норм загального законодавства про працю України у частині правового регулювання змін умов праці працівників міліції.3. Хоча частина перша ст.21 КЗпП України і не містить вказівки на обов’язок працівника виконувати роботу за певною спеціальністю та кваліфікацією (посадою), а покладає обов’язок виконувати роботу, передбачену трудовим договором, усе-таки за основу при визначенні кола обов’язків працівника береться саме спеціальність (посада). На думку дисертанта, законодавець дещо поквапився, замінивши в ч.1 ст.21 КЗпП України раніше діюче формулювання «виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою» на інше: «виконувати роботу, визначену цією угодою». Запропоновано викласти ч.1 ст.21 КЗпП України в редакції, яка могла б бути такою: «Трудовий договір є угодою між працівником та підприємством, установою, організацією (в особі її власника чи уповноваженого ним органу) або фізичною особою, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядкові, а підприємство, установа, організація (в особі її власника чи уповноваженого ним органу) або фізична особа зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату, забезпечуючи при цьому умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».4. З метою всебічного та поглибленого вивчення питання роботи працівників міліції за сумісництвом, для можливості практичного погляду на проблему, що розглядається, проведено соціологічне опитування шляхом анонімного анкетування атестованих працівників міліції. У результаті опрацювання відповідей зроблено висновок про нагальну необхідність спрощення процедури отримання дозволу на роботу за сумісництвом для працівників міліції, зокрема про закріплення в нормах спеціального законодавства всіх конкретно визначених «окремих випадків» надання такого дозволу.5. Обґрунтовано доцільність спрощення порядку надання чергових відпусток працівникам міліції й запропоновано врегулювати зазначене питання внесенням відповідних змін до Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ, а саме:1) тривалість відпустки працівника міліції має залежати не лише від вислуги років, а й від обійманої ним посади, тобто від складності умов, в яких він працює;2) у зв’язку з недоцільністю вживання у п.52 зазначеного Положення другого речення, а саме: «В особливих випадках з дозволу прямого начальника (від начальника управління внутрішніх справ АР Крим, області, м. Києва, йому рівних і вище) невикористана чергова відпустка за минулий рік може бути надана в першому кварталі наступного року», запропоновано виключити це речення із зазначеного пункту Положення;3) підтримано думку щодо приведення у відповідність з нормами загального трудового законодавства терміна «чергова відпустка», який є прямим відповідником терміну «щорічна основна відпустка» стосовно працівників міліції, і внести відповідні виправлення у норми спеціального законодавства;4) враховуючи специфіку та умови служби, вказано на назрілу потребу в збільшенні тривалості відпустки працівників міліції, тому запропоновано на рівні спеціального законодавства закріпити норму, яка б передбачала надання щорічної основної відпустки працівникам міліції, що в календарному обчисленні має становити не менше 48 днів.6. У нормах спеціального законодавства, яке регулює проходження служби працівниками міліції в органах внутрішніх справ України, відсутнє поняття «переведення». Змінами умов трудового договору, відповідно до норм спеціального законодавства, є переміщення та просування по службі працівників міліції, а також їх відрядження. Поняття «переміщення» законодавець у даному випадку розуміє як переведення. Запропоновано внести зміни до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №114 від 29.07.1991року, згідно з якими визнати переміщення працівників міліції на вищі посади в порядку просування по службі, а також на нижчі посади – переведенням.7. Запропоновано вважати можливим здійснення ротації працівників міліції шляхом як переведення, так і переміщення та обґрунтовано цю думку. Наголошено на необхідності відмови держави від застосування ротації в майбутньому, оскільки це дасть змогу спростити правозастосовну практику у сфері змін умов трудового договору працівників, які перебувають на державній службі.8. Розглянувши переведення працівників міліції на іншу роботу в порядку атестації, що нормативно закріплено в розділі 5 «Атестація» Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, дисертант дійшов висновку про те, що проведення атестації працівників міліції – питання досить складне та спірне, відсутні загальна схема, а також чітко визначені умови та порядок її проведення. Запропоновано в майбутньому відмовитися від зазначеного виду переведення на іншу роботу працівників міліції, оскільки це суперечить, на думку автора, нормам, які забороняють примусову працю, при цьому залишивши подальше проведення атестування працівників міліції як один зі способів оцінки їхньої ділової кваліфікації та перевірки фахових знань.9. З метою повного розуміння поняття «переміщення працівників міліції на інше робоче місце», автором детально розкрито його складові. Зокрема місце роботи, яке розглянуто через призму понять місцевості, робочого місця, структурного підрозділу. Так, відомо, що в чинному Кодексі законів про працю України поняття місцевості безпосередньо не розкрито. Проте це аж ніяк не свідчить про відсутність наукової дискусії серед учених, основні напрямки якої висвітлено в дисертаційному дослідженні. Запропоновано бачення автора з цього питання. Зокрема, критерієм визначення «іншої» чи «цієї» місцевості, на думку автора, є, по-перше, адміністративно-територіальний поділ, не зважати на який просто неможливо і, по-друге, чинник транспортної доступності, який, у свою чергу, складається із витрат часу, необхідних на проїзд до або з місця роботи, та, безпосередньо, наявності транспорту.10. Однією з гарантій при переміщенні працівників є передбачена ч.2 ст.32 КЗпП України заборона направляти працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров’я. Незважаючи на необхідність та важливість даної гарантії для працівників міліції, ніде в нормах спеціального законодавства немає приписів, які регулювали б процедуру реалізації зазначеної заборони. Запропоновано в Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, закріпити норму, згідно з якою працівники міліції, перед переміщенням їх на інше робоче місце, в обов’язковому порядку повинні проходити військово-лікарську комісію, і лише якщо її висновок не містить заперечень чи протипоказань, визнавати переміщення доцільним і правомірним. Тобто, видається доцільним вважати підставою для переміщення на інше робоче місце працівника міліції висновок військово-лікарської комісії, в якому зазначатиметься дозвіл чи заборона на переміщення за підписом голови комісії: «протипоказано за станом здоров’я» або «не протипоказано за станом здоров’я», а не рішення прямого начальника, який, на думку дисертанта, не може бути об’єктивним хоча б через відсутність медичної освіти та практики.11. Однією зі змін умов трудового договору працівників міліції є зміна їхніх істотних умов праці, поняття яких відсутнє в нормах спеціального законодавства. Розглянуто як одну зі змін істотних умов праці запровадження для працівників міліції контрактної форми трудового договору. Обґрунтовано недоцільність застосування такої форми трудового договору для працівників міліції і запропоновано виключити зі ст.17 Закону України «Про міліцію» словосполучення «на контрактній основі».Запропоновано до розділу 4 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ внести поняття «зміна істотних умов праці працівників міліції». |

 |