

Васильєва В. В.,
Магістр права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПОСАДА ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ВИБОРНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Статтю присвячено дослідженню підходів до визначення поняття «трудова функція» а також її ключової ознаки посади. Спираючись на результати дослідження науковців даній галузі, а також з урахуванням чинного законодавства, виокремлено нові характерні ознаки даного поняття трудової функції працівника, а також здійснено відмежування від інших суміжних понять.

Описано різні підходи науковців до визначення поняття «посади». Також звернено увагу на те, що посади бувають різні за своїм галузевим призначенням. Всі посади в органах державної влади поділяються на адміністративні, політичні, патронатні. Ці типи посад виокремлено відповідно до Указу Президента України «Про Стратегію реформування державної служби в Україні» від 14 квітня 2000 року № 599/2000.

Зазначено, що посада відіграє важливу роль при укладенні трудового договору, вона є не від'ємною частиною підприємства, установи, організації і складником відповідної системи посад. Ця система має велике значення і для професіоналізації апарату, і для підвищення рівня компетентності працівників, вона мотивує громадян на здобуття певних знань і навичок для виконання певної роботи, заняття певного місця в управлінських структурах, придбання певних службових і особистих прав.

Автор наголошує на тому, що на практиці залишається не вирішеною проблема відносно посад, які не визначені в Класифікаторі професій. Суть цієї проблеми полягає в тому, що на практиці досить часто зустрічаються випадки, коли роботодавець приймає працівника на роботу і призначає його на посаду таку як офіс-менеджер, бухгалтер-касир тощо, яка не відображена в Класифікаторі професій.

Ключові слова: трудовий договір, трудова функція, професія, кваліфікація, спеціальність, спеціалізація, посада, рід роботи, рід діяльності.

Статья посвящена исследованию подходов к определению понятия «трудова функция», а также ее ключевой признаку должности. Опираясь на результаты исследования ученых данной отрасли, а также с учетом действующего законодательства, выделены новые характерные признаки данного понятия трудовой функции работника, а также осуществлено отграничения от других смежных понятий.

Описаны различные подходы ученых к определению понятия «должности». Также обращено внимание на то, что должности бывают разные по своим отраслевым назначению. Все должности в органах государственной власти делятся на административные, политические, патронатные. Эти типы должностей выделены в соответствии с Указом Президента Украины «О Стратегии реформирования государственной службы в Украине» от 14 апреля 2000 года № 599/2000.

Указано, что должность играет важную роль при заключении трудового договора, она является не отрицательной частью предприятия, учреждения, организации и частью соответствующей системы должностей. Эта система имеет большое значение и для профессионализации аппарата, и для повышения уровня компетентности работников, она мотивирует граждан на получение определенных знаний и навыков для выполнения определенной работы, занятия определенного места в управленческих структурах, приобретение определенных служебных и личных прав.

Автор отмечает, что на практике остается нерешенной проблема относительно должностей, которые не определены в Классификаторе профессий. Суть этой проблемы заключается в том, что на практике довольно часто встречаются случаи, когда работодатель принимает работника на работу и назначает его на должность такую как офис-менеджер, бухгалтер-кассир и т.п., которая не отражена в Классификаторе профессий.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовая функция, профессия, квалификация, специальность, специализация, должность, род деятельности, род деятельности.

The article is devoted to the study of approaches to the definition of the concept of "job function" and its key features of the position. Based on the results of the research of scientists in this field, as well as taking into account the current legislation, new characteristic features of this concept of the work function of the employee are distinguished, as well as differentiation from other related concepts.

Different approaches of scientists to definition of the concept of "position" are described. Also, attention is drawn to the fact that the posts are different in their sectoral purpose. All positions in public authorities are divided into administrative, political, and patronage. These types of positions are distinguished in accordance with Presidential Decree "On the Strategy of Civil Service Reform in Ukraine" of April 14, 2000 No. 599/2000.

It is noted that the position plays an important role in the conclusion of the employment contract, it is not an integral part of the enterprise, institution, organization and constituent of the respective system of positions. This system is of great importance both for the professionalization of the apparatus and for raising the level of competence of employees, it motivates citizens to acquire certain knowledge and skills to perform a certain job, to occupy a certain place in administrative structures, to acquire certain official and personal rights.

The author emphasizes that in practice the problem remains unaddressed regarding positions not defined in the Classifier of Occupations. The essence of this problem is that in practice there are quite often cases where the employer hires an employee and appoints him to a position such as office manager, accountant-cashier, etc., which is not reflected in the Classifier of Professions.

Key words: labor contract, labor function, profession, qualification, specialty, specialization, position, type of work, kind of activity.

Існує досить велика кількість підходів у вчених- правознавців до визначення цього поняття і їх міркування є неоднозначними. Тому посаду слід розглянути як правову категорію і проаналізувати, яку роль вона відіграє при укладенні трудового договору.

На думку вченого О.Ю. Оболенського, посада – первинний осередок, вихідна організаційно-структурна одиниця державних органів, державних підприємств, установ, організацій, що визначає службове місце і становище учасників управлінського процесу [1, с. 273]. Загалом представлене визначення поняття «посада» є доречним, оскільки такий підхід охоплює не тільки посаду в державній службі, а й посаду взагалі на всіх підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності.

Наступну досить вдалу думку з цього приводу висловлює А.І. Турчинова, стверджуючи, що соціальна сутність посади може бути виражена через її рольове визначення та її діяльнісний зміст. Виходячи з даного визначення, ми можемо встановити те, що посада виконує відповідну соціальну функцію для людини на підприємстві, в установі і організації [2, с. 114]. Таким чином, у понятті «посада» виражений соціальний аспект, який виникає в результаті розподілу управлінської праці в організаційній структурі.

Дещо іншого підходу до визначення даного поняття дотримується М.Д. Бойко, який схиляється до того, що посада характеризується «певним колом службових обов'язків, повноважень і відповідальністю, що настає в разі невиконання обов'язків. У найменуванні посади знаходить свій вираз поділ праці, що склався в певній галузі, на підприємстві чи в установі» [3, с. 111]. Такий підхід обумовлюється тим, що кожна посада має свої обов'язки і повноваження, за невиконання яких працівник несе відповідальність.

Іншої думки з цього приводу дотримується О.С. Коковін, який розглядає посаду як вихідну організаційно-структурну одиницю державного органу, котра містить у собі частину його компетенції [4, с. 35]. Правознавець прив'язує дане поняття до поняття «державно-правове встановлення», що тягне за собою розуміння посади виключно в державних органах. Такий підхід не досить доречний, так як він характеризує посаду тільки з точки зору державної служби, хоча вона може бути не тільки державною, а також існувати на кожному підприємстві, в установі, організації.

Також слід звернути увагу на те, що посади бувають різні за своїм галузевим призначенням. Всі посади в органах державної влади поділяються на адміністративні, політичні, патронатні. Ці типи посад виокремлено відповідно до Указу Президента України «Про Стратегію реформування державної служби в Україні» від 14 квітня 2000 року № 599/2000 [5].

Тому для кожного цього типу будуть характерні саме його ознаки, а значить посада для будь-якого типу визначатиметься по-різному, її не можна розглядати як одну правову категорію, яка буде підходити для всіх цих видів. Зазначимо, що в літературі існують різні підходи до визначення даного поняття, це також дає нам можливість стверджувати, що універсальної трудової функції не існує, вона буде змінюватися залежно від об'єктивних і суб'єктивних ознак.

Такої думки дотримується і О.І. Пархоменко-Куцевіл, яка констатувала, що у визначення поняття «посада» закладено такі складові: чітко визначено трудові функції та соціальні ролі, а також ступінь потенційної довіри, потенційної відповідальності влади. Ці складові формально через нормативно-правові акти закріплюються за певною посадою і складають її зміст [6, с. 263].

Отже, посада відіграє важливу роль при укладенні трудового договору, вона є не від'ємною частиною підприємства, установи, організації і складником відповідної системи посад. Ця система має велике значення і для професіоналізації апарату, і для підвищення рівня компетентності працівників, вона мотивує громадян на здобуття певних знань і навичок для виконання певної роботи, заняття певного місця в управлінських структурах, придбання певних службових і особистих прав.

Таким чином, приходимо до висновку, що трудова функція являє собою сукупність двох основних компонентів: по-перше, встановлених державою вимог до певної професії, тобто певних характеристик конкретної роботи, яка виконуватиметься працівником; по-друге, наявність фізичних, освітніх, професійних, ділових, моральних, психологічних навичок та умінь працівника, які б відповідали можливості зайняття певної професії і виконання конкретної роботи.

За допомогою професії, спеціальності і класифікації працівника можна провести розмежування однієї трудової функції від іншої, які визначаються відповідними тарифно-кваліфікаційними довідниками. Класифікатор професій побудовано за методологічними засадами ISCO-88 стосовно положень щодо роботи і кваліфікації, структурної побудови й головних характеристик професійних угруповань. Зазначений Класифікатор, у свою чергу, вирішує і таке завдання як розрахунок чисельності працівників, облік складу і розподілу кадрів за професійними угрупованнями різних рівнів класифікації, планування додаткової потреби в кадрах тощо. Об'єктами класифікації у цьому нормативному акті є професії як рід трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань, практичних навичок, одержаних шляхом спеціальної освіти, навчання чи досвіду, що дають можливість здійснювати роботу в певній сфері виробництва. Слід також звернути увагу на те, що Класифікатор професій, структура якого включає розділи, підрозділи і класи, дає нам реальну можливість виокремити і правильно класифікувати дану професію.

На практиці залишається не вирішеною проблема відносно посад, які не визначені в Класифікаторі професій. Суть цієї проблеми полягає в тому, що на практиці досить часто зустрічаються випадки, коли роботодавець приймає працівника на роботу і призначає його на посаду таку як офіс-менеджер, бухгалтер-касір тощо, яка не відображена в Класифікаторі професій. Внаслідок цього найменування посади не відповідає виконуваний роботі, що тягне за собою порушення з боку роботодавця трудового законодавства відносно обумовленої трудовим договором трудової функції працівника. Варто привести один із найбільш класичних прикладів, який дуже точно відображає зазначену проблему. Саме до 2002 р. Класифікатор передбачав посаду «менеджер» лише у готелях або на підприємствах громадського харчування, хоча значна частина працівників працювала на цих посадах згідно з трудовими договорами. Також як приклад варто привести наступне. До 2003 р. у Класифікаторі професій не було професії «юрист», проте була професія «юрисконсульт», хоча ВНЗ готували юристів, а не юрисконсультів, тільки після внесення відповідних змін у нього з'явилися обидві представлені професії.

У контексті досліджуваного питання важливо зазначити наступне, у Класифікаторі вказано назву професійних робіт, тобто професію, а її опис здійснює Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Що стосується Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, то варто акцентувати на тому, що цей документ є обов'язковим при вирішенні питань про віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і при присвоєнні кваліфікаційних розрядів працівникам, які належать до категорії робітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Державне управління та державна служба: словник-довідник / [укл. О. Ю. Оболенський]. – К.: КНЕУ, 2005. – 480 с.
2. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А.И. Турчинов. – М.: Флинта, 1998. – 271 с.
3. Коковин А.С. Служащий советского государственного аппарата/ А.С. Коковин. – М.: Юрид. лит., 1970. – 184 с.
4. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 14.04.2000 № 599/2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/599/2000>

5. Пархоменко-Куцевіл О.І. Державні посади як базова складова інституту державної служби України: понятійно-категоріальний апарат / О.І. Пархоменко-Куцевіл // Актуальні проблеми державного управління. – 2010. – № 1. – С. 260-269.

6. Про затвердження випуску 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» розділу 3 «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Наказ М-ва праці та соц. політики України від 29.12.2004 № 336 // Україн. інвест. газ. – 2007. – № 45.

УДК 349.2

Верегін С. В.,

аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

КОНТРАКТ ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню контракту про проходження служби в поліції як підстави виникнення трудових правовідносин поліцейських. Досліджуються норми національного законодавства, які передбачають застосування контракту як підстави виникнення трудових правовідносин, а також наукові підходи до розуміння сутності та ознак контракту. Надається визначення поняття «контракт про проходження служби в поліції» та пропозиції з удосконалення національного законодавства у сфері проходження служби в поліції.

Обґрунтовано, що в Кодексі законів про працю України передбачено фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин: трудовий договір та контракт. Поряд з цим пропонується виділяти й інші підстави, а саме акт призначення на посаду; акт обрання на посаду; рішення конкурсної комісії; судове рішення про укладення трудового договору; направлення на роботу уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти.

Зазначено, що сфера застосування контрактів обмежена законами України, тобто контракти можуть укладатися роботодавцями лише з тими категоріями працівників, які чітко визначені законом. Недотримання цього правила є підставою для визнання відповідно до ст. 9 КЗпП недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством України. Також наведена теза про те, що Кодекс законів про працю України передусім називає контракт особливою формою трудового договору, проте у юридичній літературі були висловлені заперечення стосовно такого визначення.

Автор наводить аргументи стосовно доцільності внесення змін до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію».

Ключові слова: трудові правовідносини, контракт, трудовий договір, поліцейський, служба, праця.

Статья посвящена исследованию контракта о прохождении службы в полиции в качестве основания возникновения трудовых правоотношений полицейских. Исследуются нормы национального законодательства, предусматривающие применение контракта как основания возникновения трудовых правоотношений, а также научные подходы к пониманию сущности и признаков контракта. Дается определение понятия «контракт о прохождении службы в полиции» и предложения по усовершенствованию национального законодательства в сфере прохождения службы в полиции.

Обосновано, что в Кодексе законов о труде Украины предусмотрено фактически два основания возникновения трудовых правоотношений: трудовой договор и контракт. Наряду с этим предлагается выделять и другие основания, а именно акт назначения на должность; акт избрания на должность; решение конкурсной комиссии; судебное решение о заключении трудового договора; направление на работу уполномоченным законом органом в счет установленной квоты.

Отмечено, что сфера применения контрактов ограничено законами Украины, то есть контракты могут заключаться работодателями только с теми категориями работников, которые