

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор *О. В. Москаленко*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ТА ДІЯЛЬНІСТЬ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

УДК 349.2

*Вахонєва Тетяна Миколаївна,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення Київського національного
університету імені Тараса Шевченка
доктор юридичних наук, доцент*

ВКЛЮЧЕННЯ ДО КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ ЯК ЗАСІБ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (СЛУЖБОВОЇ) КАР'ЄРИ

Проект Трудового кодексу України [1] містить новий для трудового законодавства правовий інститут, який має назву «Професійна (службова) кар'єра». Його новизна полягає не в тому, що з'явилися нові відносини, які будуть регулюватися нормами трудового права, а в тому, що певні категорії трудового права систематизовані, узагальнені та визначені як засіб для здійснення професійної (службової) кар'єри працівника. Одним із таких засобів (ч. 2, п. 5, ст. 318 проекту Трудового кодексу України) визначено «включення до кадрового резерву». Нині діюче трудове законодавство не використовує вказане поняття, але вже склалися окремі види адміністративних та трудо-правових відносин, де формування та використання кадрового резерву набуло практичного значення. Отже, метою відповідного дослідження є визначення поняття кадрового резерву, його юридичної сутності та призначення, а також приналежності цієї категорії до трудового права.

Кадрове резервування у більшості випадків досліджується економістами у сфері вивчення кадрового менеджменту і практично не розглядається як категорія трудового права. Однак, останнім часом, відбувається суттєве розширення предмету трудового права, який включає не тільки індивідуальні та колективні відносини, пов'язані із безпосередньою участю працівників та роботодавців у трудовому процесі, а також відносини,

пов'язані із забезпеченням зайнятості та працевлаштуванням, оцінкою професійних якостей працівників та професійним навчанням на підприємстві (в установі), просуванням по службі (кар'єрним зростанням), соціальним страхуванням тощо.

Кадровий резерв є одним із елементів інституту державної служби, який сформований комплексом матеріальних і процесуальних норм адміністративно-правового характеру, що дає можливість реалізувати конституційне право громадян на рівний доступ до державної служби. При цьому виконання державної служби, просування та кар'єрне зростання тісно взаємопов'язані із трудовими відносинами, в межах яких вони, фактично, і реалізуються.

Кадровий резерв у більшості випадків розуміється як технологія, що забезпечує кар'єрне зростання службовця і як кадрова операція із залучення на державну службу кваліфікованих працівників. Водночас у резерв управлінських кадрів включаються кандидати з різних регіональних управлінських структур: представники органів державної влади, представники державних і приватних корпорацій, бізнесмени. Зміст визначення «кадровий резерв» різниться залежно від сфери його застосування, не обмежується висуванням кандидатів для включення в резерв з числа штатних співробітників державних органів і організацій [2, с. 137]. Таким чином, з одного боку, кадровий резерв у сфері державного управління може складатися не тільки із державних службовців, з іншого боку, можливе створення кадрового резерву для будь-якої іншої сфери.

В Україні кадрова політика має змішаний тип: призначення на посади відбувається на підставі відкритого конкурсу, водночас можливим є призначення поза конкурсом із складу кадрового резерву або іншим способом. Більшість дослідників кадрового резервування вказували на те, що створення кадрового резерву дасть змогу подолати негативні аспекти плинності кадрів на керівних посадах державної служби, поступово та послідовно готувати високопрофесійних керівників і фахівців для органів державної влади та місцевого самоврядування, результативно управляти кар'єрою державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, підвищити ефективність діяльності посадових осіб на довгострокову перспективу. Є і інші думки з цього приводу. З 2015 року з'явилася нова редакція Закону України «Про державну службу», в результаті чого було скасовано «Положення про формування кадрового резерву для державної служби», яким визначався загальний порядок формування кадро-

вого резерву для державних службовців. Деякі дослідники відзначають це як позитивне явище, вказуючи, що обрання за конкурсом на посаду державного службовця, є більш демократичним методом заміщення вакантних посад. Створення кадрового резерву сьогодні передбачено у Державній службі України з надзвичайних ситуацій, у Державній прикордонній службі, у Державній міграційній службі, у Державному науково-дослідному експертно-криміналістичному центрі МВС України, у Національній гвардії України тощо. Відповідно, у кожній вказаній сфері затверджено свій «Порядок» формування кадрового резерву.

У проекті Трудового кодексу України, на жаль, відсутнє визначення кадрового резерву, але здійснена спроба узагальнення основних характеристик цієї категорії. У ст. 338 проекту зазначено, що кадровий резерв може створюватися для заміщення вакантних посад, а також для підготовки працівників до здійснення професійної кар'єри чи просування по службі. До кадрового резерву можуть зараховуватися професійно підготовлені працівники, які успішно справляються з виконанням трудових і професійних обов'язків, виявляють ініціативу, мають організаторські здібності та необхідний досвід роботи. Відповідно до ч. 2 ст. 339 проекту, у разі, коли робоче місце чи посада, до кадрового резерву на які зараховано працівника, стає вакантним, він має переважне право на їх заміщення. При цьому під час формування кадрового резерву доцільно забезпечувати пропорційно збалансоване представництво кандидатур кожної статі з урахуванням складу працюючих у відповідних підрозділах чи за професією. Зарахування працівника до кадрового резерву проводиться за його згодою. Таким чином, зміст зазначених норм надає відповідь на питання: для чого створюється кадровий резерв та які категорії осіб можуть до нього зараховуватися?! Залишається при цьому не зовсім зрозумілим: як саме здійснюється заміщення вакантних посад за допомогою кадрового резерву та який правовий статус осіб, включених до кадрового резерву?! Майбутнє законодавство передбачає проведення роботи з кадровим резервом (ст. 339 проекту) та, якщо особа включена до кадрового резерву, перебуває у трудових правовідносинах з іншим роботодавцем, то про зарахування до кадрового резерву має бути повідомлено безпосереднього керівника зарахованого працівника (ст. 338 проекту).

Вищезазначені норми включені до проекту і, у разі їх збереження із прийняттям нового Трудового кодексу України, будуть закріплені на рівні Кодексу. Зараз аналогічні норми закріплені у підзаконних нормативних

актах, які встановлюють порядок формування кадрового резерву у тій, чи іншій сфері. Наприклад, згідно із п. 7 «Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» [3] із зарахованими до кадрового резерву, проводиться робота згідно із особистими річними планами, затвердженими керівниками виконавчих органів місцевого самоврядування, де передбачається: вивчення і аналіз виконання законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, рішень органів місцевого самоврядування; систематичне навчання шляхом самоосвіти; періодичне навчання і підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах (у тому числі зарубіжних); участь у роботі семінарів, нарад, конференцій з проблем та питань діяльності органів місцевого самоврядування; стажування протягом не більш як два місяці в органі місцевого самоврядування, до кадрового резерву якого зараховано працівника; виконання обов'язків посадової особи, на посаду якої зараховано працівника до кадрового резерву; залучення до розгляду відповідних питань, проведення перевірок, службових розслідувань; участь у підготовці проектів актів законодавства, інших нормативних документів. Стаття 339 проекту Трудового кодексу України, відповідно, зазначає, що з працівниками, зарахованими до кадрового резерву, проводиться робота згідно із затвердженими роботодавцем чи керівниками їхніх структурних підрозділів особистими річними планами, де передбачається: 1) систематичне навчання шляхом самоосвіти; 2) періодичне навчання й підвищення кваліфікації у відповідних навчальних закладах; 3) стажування у підрозділі, до кадрового резерву якого зараховано працівника; 4) виконання трудових обов'язків працівника, на місце якого зараховано працівника до кадрового резерву.

Таким чином, включення до кадрового резерву є правовим механізмом, що дозволяє забезпечити кваліфікованими та професійними кадрами різні сфери державного управління та іншої суспільної діяльності, шляхом оцінки результатів їх роботи, відбору за спеціальними критеріями, спеціального різнобічного навчання. Однак слід відзначити, що доцільність формування кадрового резерву має місце лише у тих випадках, коли планується створення нових структурних одиниць або організацій, які передбачають цілеспрямований масовий набір працівників із спеціальною кваліфікацією. Для подальшого використання такого механізму забезпечення кадрами як кадровий резерв, необхідно ретельно дослідити та врегулювати особливості правового статусу резервістів та всі можливі

наслідки перебування у резерві, оскільки робота із кадровим резервом передбачає відрив від основної роботи, витрачання коштів на навчання та підвищення кваліфікації резервістів та інше. Перебування у кадровому резерві не завжди для працівників закінчується просуванням по службі та кар'єрним зростанням.

Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу України від 27 грудня 2014 року № 1658.
2. Гурковський М., Єсімов С. Зміст і методологія роботи з кадровим резервом у системі МВС України // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2018 (1), С. 134-145.
3. Типовий порядок формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування / Затверджений постановою КМУ від 24 жовтня 2001 року № 1386.

УДК 349.2

*Мельничук Наталія Олексіївна,
професор кафедри трудового права та права
соціального забезпечення юридичного факультету
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
доктор юридичних наук, професор*

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЗНАЧЕННІ НА ПОСАДУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Активний пошук і добір висококваліфікованих, добросесних, рішучих та відповідальних співробітників для проходження державної служби обумовлює інтенсивне застосування положень нового Закону України «Про державну службу». [1]. Формування та оновлення кадрового складу державних органів відбувається з широким застосуванням інституту трудового права – випробуванням при прийнятті на роботу, якому притаманні ряд особливостей, що обумовлені підвищеними вимогами до таких осіб. Розглянемо окремі аспекти застосування випробування при вступі на державну службу.