

Реуцьков О. Г.,
здобувач Східноукраїнського національного
університету імені Володимира Даля

ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АТЕСТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

У статті проаналізовано зміст правового регулювання атестації працівників поліції. Визначено теоретико-правову сутність досліджуваного явища. Розкрито основні правові положення щодо працевлаштування такої категорії працівників як поліцейські. Деталізовано специфіку сучасного стану правового регулювання атестації працівників поліції. Визначено перелік особливостей та з'ясовано значення кожної з них. Досліджено позитивні та негативні аспекти правового регулювання атестації працівників поліції в умовах євроінтеграції України. Наголошено на необхідності оптимізації реформованого законодавства.

Ключові слова: *правове регулювання, атестація працівників, працівники поліції, законодавство, праця.*

In the article the content of legal regulation of police officers' certification are analyzed. The theoretical and legal essence of the studied phenomenon is determined. The basic legal provisions on employment of such category of employees as police are revealed. The specifics of the current state of legal regulation of police officers' attestation are detailed. The list of features is determined and the meaning of each of them is clarified. Positive and negative aspects of legal regulation of police officers' certification under the conditions of European integration of Ukraine are investigated. The need to optimize the reformed legislation was emphasized.

Keywords: *legal regulation, employee certification, police officers, legislation, work.*

Атестація працівників поліції є важливим інструментом правового регулювання та впливає на якість й ефективність виконання поліцією поставлених перед нею завдань та мети щодо охорони прав та законних інтересів населення. Атестація працівників поліції має тривалу історію застосування. Проте, на сьогодні, у зв'язку із обраним Україною курсом на євроінтеграцію, а також й загальним реформуванням законодавства, відбулась й трансформація розуміння сутності та призначення атестації працівників поліції. Можливо встановити декілька основних факторів, що вплинули на такі зміни. Так, насамперед, це запровадження самого інституту поліції, замість існуючого органу міліції. Відповідно, виникла й потреба набору компетентних працівників та необхідність віднайти критерії визначення доброчесності тих працівників міліції, що мали бажання продовжити службу у новоствореному органі. Саме запровадження атестації стало таким інструментом. Крім того, важливою є й ролі атестації працівників поліції для підвищення авторитету та довіри до самого органу у суспільстві, що впливатиме й на рівень захищеності усього населення.

Разом з тим, втілення на практиці нової сутності атестації має цілий ряд проблем, що викликано недостатнім рівнем знань серед суб'єктів даних правовідносин, зловживання правами та обов'язками, а також й недосконалістю самого законодавства, наявністю прогалин та колізій у ньому. Саме тому дослідження сучасного стану правового регулювання допоможе розділити його особливості на позитивні, тобто такі, що покращують ефективність діяльності поліції та співпраці між поліцейськими в межах колективу та на негативні, які, власне, сповільнюють або ж ускладнюють досягнення мети щодо якісного надання послуг із охорони прав та свобод населення. Крім того, на основі отриманих результатів, можливо буде зрозуміти, які ж правові норми потребують вдосконалення чи загалом виключення із законодавства. Таким чином, дане дослідження є основою для науково-теоретичної розробки тенденцій у правовому регулюванні атестації працівників поліції, визначенні найбільш оптимальних шляхів вирішення наявних проблем із врахуванням уже й міжнародного досвіду.

Дослідженням окремих особливостей та проблем у правовому регулюванні атестації працівників поліції займалися наступні учені: О. Ф. Андрійко, Н. С. Андрійченко, В. А. Багрій, Р. Г. Валєєв, В. М. Вац, В. О. Іваха, С. М. Лелет, Д. Л. Лемеш, С. О. Лисий, С. С. Лукаш, Б. В. Малишев, М. М. Маськовіта, М. А. Прокопик, М. В. Романенко, Ю. М. Старілов, В. А. Троян,

В. В. Цветкова, Ю. В. Чорна та ін.

Останні зміни у правовому регулюванні проведення атестації працівників поліції досить неоднозначно оцінюються вченими, як в контексті дотримання тенденції розвитку та вдосконалення інституту поліції так і щодо практики здійснення такої атестації. Так, В. А. Троян вказує, що «процедура відбору кадрів на службу в органи поліції, а також перевірка відповідності працівників поліції займаним посадам є одним із важливих кроків у напрямі ефективного здійснення публічно-сервісної діяльності Національної поліції України в цілому. Персональний склад поліцейських (атестаційних) комісій повинен формуватися з дотриманням вимог прозорості та відкритості, компетентності їх членів та неупередженості» [1, с. 50]. Таким чином, серед позитивних аспектів атестації працівників поліції можливо визначити саме відповідність обраному державою курсу щодо створення публічної служби та відповідної трансформації законодавства щодо органів державної влади. Також, позитивним є прагнення до відкритої та прозорої атестації працівників поліції, що забезпечується й належним складом атестаційних комісій. Слід погодитись із автором, що сама зміна процедури атестації та набору членів комісії можливо і не є ідеальними на практиці, але є значно прогресивнішими та закріплюють тенденцію до вдосконалення та публічності, на відміну від попереднього законодавства.

В. О. Іваха визначає й такий позитивний момент атестації працівників поліції, як «виконання нею функції одного із заходів адміністративно-правового забезпечення запобігання і протидії корупції в правоохоронних органах України» [2, с. 130]. Оскільки атестація проводиться із залученням великої кількості осіб, а також й неупередженого комп'ютерного тестування, то відповідно значно зменшується ризик зміни результатів за допомогою корупційних процедур. Більше того, саме нова процедура дозволяє зрозуміти чи доречним є підвищення або з пониження працівника поліції в тому числі враховуючи корупційні ризики. Відповідно, саме процедуру атестації можливо вважати одним із інструментів протидії та запобігання корупції в органах державної влади, що є позитивним.

На ще один важливий момент вказує М. М. Маськовіта, стверджуючи, що «прийняття 2 липня 2015 р. Закону України «Про Національну поліцію», проведення публічних конкурсів на службу до Національної поліції та переатестація особового складу міліції зумовили зростання довіри населення до Національної поліції як державної інституції та працівників поліції як правоохоронців. Про це свідчать результати соціологічних опитувань» [3, с. 23]. Варто наголосити на зв'язку між позитивним ставленням до нового Закону України «Про Національну поліцію» та процесом відбору працівників поліції. Відповідно, саме атестації колишніх працівників міліції дозволила підвищити довіру до нового інституту. Дана ситуація має декілька позитивних аспектів, серед яких й збільшення ролі громадських інститутів, які отримали можливість здійснювати нагляд та брати участь у роботі атестаційних комісій саме через оновлення процедури та відсутність страху перед працівниками поліції, як органами державного примусу та свавільного застосування сили. Також, саме атестація, як інструмент визначення компетентності та наявності професійних знань у особи змінює уявлення про поліцейських у сторону саме освічених та кваліфікованих, що у свою чергу збільшує й кількість звернень за допомогою та відповідного покращення криміногенної ситуації у державі.

С. О. Лисий звертає увагу, що «атестація працівників поліції є одним із заходів, що покликаних забезпечувати професійний добір, просування по службі та відсів працівників відповідно до їх компетентності. Саме завдяки належному проведенню атестування поліцейських стає можливим впорядкування та удосконалення проходження служби в органах та підрозділах Поліції» [4, с. 57]. Тобто, атестація позитивно впливає не лише на зовнішню діяльність поліції щодо надання послуг населенню, але й покращує взаємодію між працівниками в межах колективу. Дана позиція пояснюється саме трудовою природою відносин між працівником поліції та державою в особі суб'єкта призначення чи безпосереднього керівника. Проходження атестації дозволяє, як стимулювати продуктивну діяльність працівників поліції, так й їх підвищити якість взаємодії між ними, оскільки кожен із працівників володітиме однаковим мінімальним рівнем знань та вмінь для підтримання роботи всього колективу й втілення професійних обов'язків відокремлено.

Разом з тим, процес атестації працівників поліції піддається критиці за недостатній рівень правового врегулювання ти низьку якість Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських. Так, С. О. Лисий вказує, що «більшість спірних ситуацій, які виникають під час проведення атестування поліцейських, є наслідком недосконалої Інструкції про порядок

проведення атестування поліцейських. Це стосується безпосередньо як самої Інструкції, так і форми документів, які не передбачають відповідних пунктів, що у подальшому і тягне за собою виникнення судових спорів та негативні правові наслідки» [4, с. 64]. Таким чином, наявність прогалин у основному нормативно-правовому акті, що регулює питання проведення атестації працівників поліції є найбільш глобальним негативним аспектом. Важливо наголосити на підзаконному характері, що й визначає декілька ключових способів вирішення проблеми шляхом, як передбачення основних принципів та механізму проведення атестації на рівні Закону України «Про національну поліцію» або ж створення спеціального закону щодо регулювання атестації усіх працівників загалом, а отже й стосуватиметься діяльності поліції. Слід вказати, що усі інші негативні аспекти правового регулювання атестації працівників поліції матимуть похідний характер, а основним способом їх вирішення є внесення змін саме до даної Інструкції.

Так, С. С. Лукаш визначає, що «оцінка ділових та моральних якостей працівників поліції має здійснюватися за результатами комплексного аналізу всіх трьох етапів. Разом з тим, у деяких позовних заявах працівників поліції вказувалось на те, що атестаційна комісія не врахувала атестаційний лист та результати тестування, а винесла рішення на основі власних переконань за результатами співбесіди. При цьому працівник мав позитивний атестаційний лист та успішно склав тестування» [5, с. 97]. Сутністю даної проблеми є відсутність належного формулювання у законодавстві, яке б чітко сформулювало чи необхідно враховувати атестаційній комісії результати двох попередніх етапів та на основі чого може бути сформовано її рішення. Працівник поліції під час атестації може й проходити співбесіду, яка дозволяє оцінити його професійні якості комплексно. Разом з тим, співбесіда не є необхідним елементом, а отже й рішення атестаційної комісії може бути прийняте лише на основі тестування та атестаційного листа. Проте, найбільш негативним моментом є можливість винесення рішення про звільнення, пониження чи невідповідність лише на основі співбесіди, не враховуючи попередні два етапи. Водночас, передбачення неможливості прийняття таких рішень загалом нівелювало б роль співбесіди, як незалежного оцінювання неупередженими особами.

Також, М. В. Романенко визначає, що «на сьогоднішній день питання проведення атестації колишніх працівників нині вже ліквідованих органів внутрішніх справ фактично нормативно не врегульоване, що може призвести до негативних правових наслідків. Окремої уваги потребує також і адміністративно-процесуальний порядок проведення атестування зазначеної категорії осіб. Чітко вказаних строків та періодичності проведення атестування поліцейських в Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських не зазначено» [6, с. 14]. Слід погодитись із таким негативним моментом, як прогалини у регулюванні атестації працівників міліції при переході на службу у поліцію. Так, у даному випадку, рішення атестаційної комісії про невідповідність оскаржується у суді з огляду на необґрунтованість рішення. Відповідно, для усунення проблеми необхідним є встановлення відео- звуко-фіксації співбесіди, що дозволить визначити чи були поставлені питання логічними, належними та об'єктивними. Разом з тим, зауваження автора щодо відсутності строків та періодичності проведення атестування потребує доповнення, оскільки законодавством чітко визначенні підстави для проведення атестації, а отже й періодичність залежатиме від юридичного факту настання таких підстав. Щодо строків проведення, то знову ж саме строки окремих етапів атестації є чітко встановленими, що породжує потребу в уточненні автором, яких саме строків не вистачає.

Досліджуючи питання першого елементу атестації працівників поліції М. В. Романенко, також, визначає, що «виникає питання можливості надання об'єктивної і повної інформації, необхідної для адекватного і вмотивованого складання атестаційного листа та подальшого прийняття виваженого рішення атестаційною комісією, адже фактично на сьогоднішній день можливе його складання лише за результатами проходження служби у ліквідованих підрозділах органів внутрішніх справ, що викликає сумніви у його об'єктивності та валідності» [6, с. 14]. Дійсно, атестаційний лист складається безпосереднім керівником на основі або ж спостереження за роботою працівника поліції більше 3-ох місяців або ж на основі поданої з попереднього місця роботи характеристики. Саме особисте знайомство, а також й необхідність подальшої співпраці є основною мотивацією до написання саме позитивного висновку у атестаційному листі. Крім того, безпосередній керівник зацікавлений саме у позитивному висновку, оскільки це впливатиме й на його майбутні результати щодо якості управління та виконання професійних обов'язків саме керівника під час атестації на підвищення. Таким чином, законодавством не передбачено засобів гарантування об'єктивності атестаційного листа. Як наслідок, такий лист при прийнятті рішення

не враховується й атестаційною комісією, оскільки реальної ситуації у ньому не відображено.

У більш загальному аспекті проблему атестації досліджує М. А. Прокопик та вказує, що «аналіз діючих нормативно-правових актів, які регулюють організацію та проведення атестації, з позиції захисту прав роботодавців і працівників показав, що законодавство України з цього питання також має недоліки. Перш за все, це стосується відсутності єдиного нормативного документу про атестацію, що створює безліч ускладнень та породжує невизначеність щодо правильності підготовки й проведення атестації працівників, щодо формування атестаційних комісії, складності при оцінці того, хто саме або що саме підлягає атестації, її наслідків» [7, с. 103]. Дане твердження потребує значних уточнень, оскільки, на сьогодні, існують підзаконні нормативно-правові акти, прийняті як Кабміном, так і Міністерствами. Їх недоліком є саме відсутність уніфікованості, що спричиняє й виникнення різних способів проведення атестації та визначення її результату. Негативним аспектом для працівників поліції, у такому випадку, є неможливість застосувати цілий ряд прав щодо захисту та оскарження. Крім того, невизначеним залишаються питання мети та принципів атестації, які безпосередньо впливають й на тлумачення підстав та процедури її застосування. Відповідно, створення уніфікованого акту загального характеру, дозволило б більш детально врегулювати проходження атестації, а також й визначити особливості атестації працівників поліції.

Саме в даному контексті Н. С. Андрійченко звертає увагу, що «метою атестації працівника поліції має бути не вирішення питання про призначення на вищу, нижчу посади чи звільнення, а оцінка професійного рівня співробітника, мотивації до виконання своїх обов'язків. В аспекті проведення атестації співробітників слід змінити і методику її проведення: усунути суб'єктивний критерій у заповненні атестаційного листа на співробітника, передбачити його залучення до оцінювання результатів своєї діяльності» [8, с. 144]. Питання мети атестації необхідно розглядати на теоретичному та законодавчому рівні. Так, щодо теоретичного рівня, то визначення даної мети є дійсно негативним аспектом, оскільки не враховує усіх особливостей атестації та її зв'язків із іншими правовими інститутами. Дійсно, можливо й встановити визначення компетенції та мотивації. Разом з тим, встановлення такої мети уже на рівні законодавства є дещо недоречним, оскільки не зрозуміло які ж наслідки матиме висновок про наявність мотивації або знань. Отже, досягнення кінцевої мети повинно мати чіткий юридичний вплив на відносини між працівником поліції та власне поліцією. У свою чергу, визначення мотивації та компетенції є лише проміжними цілями у процесі атестації. Спірним є також й твердження автора щодо такого недоліку, як незалучення до оцінювання результатів своєї діяльності самим працівником поліції. Оскільки, таке оцінювання безпосередньо впливає на проходження служби у поліції, рівень заробітної плати та самий статус працевлаштування, то суб'єктивний фактор у таких рішеннях буде лише збільшений.

Д. Л. Лемеш вірно вказує, що «важливим здобутком нового законодавства, яким регламентовано порядок проведення атестації та інших видів оцінювання професійної діяльності поліцейського, є запровадження серії психологічних тестів, спрямованих на виявлення особистих морально-етичних якостей. Однак, вважаємо за необхідне чітко навести характеристику відповідних якостей в ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» (вимоги до кандидатів на службу в поліції)» [9, с. 162]. Таким чином, ще одним негативним аспектом правового регулювання атестації працівників поліції є невірний ієрархічний рівень передбачення норм права. Так, у Законі України «Про Національну поліцію» міститься лише 1 норма, що регулює порядок проведення атестації. Більше того, таку норму часто критикують за неналежний рівень юридичної техніки через відсутність визначення чіткого переліку підстав атестації, її мети та наслідків. Крім того, не визначено й у даному Законі чітких повноважень атестаційної комісії та керівника, як особи, що видає наказ на основі рішення такої комісії. Врегулювання таких питань на рівні наказу міністерства утворює ряд проблем щодо ієрархії владних повноважень та закріплює право керівника не дотримуватись висновку атестаційної комісії. Щодо потреби встановлення вимоги наявності психологічних якостей у кандидата, то набір таких якостей є різним для кожної посади залежно від відповідальності, що покладається на особу, а отже й визначити єдиний їх набір є неможливим.

На сьогодні, правове регулювання процесу атестації працівників поліції зазнало значної трансформації, що породжує й потребу у дослідженні самого законодавства. Крім того, така трансформація й спричинила мало вивченість теми атестації на науково-теоретичному рівні. Відповідно, дослідження даної теми слід розпочати саме із Конституції України, де у ст. 19 визначено, що «органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи

зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України» [10]. Дана норма виступає основоположною для діяльності, як Національної поліції загалом, так й для діяльності атестаційної комісії. Так, незважаючи на відсутність чітко визначених принципів у профільному законодавстві, дана норма дозволяє аналізувати поведінку вповноважених осіб щодо її правомірності.

Відповідно до ст. 43 Конституції України, «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [10]. Аналізуючи дану норму, важливо підкреслити, що атестація не виступає засобом обмеження права на працю, а отже й використання її саме з метою покарання особи або непрямого спонукання до звільнення є порушенням. Оскільки проходження конкурсу та займання посади у Національній поліції є добровільним, то атестація не є примусовою та слугує меті відбору найбільш кваліфікованих осіб для виконання завдання щодо охорони прав, свобод та інтересів населення.

В межах дослідження атестації працівників поліції важливою є й ст. 32 Конституції України, де встановлено, що «ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України» [10]. Протягом атестації здійснюється перевірка кваліфікованості, наявності професійних якостей та здібностей, достатність досвіду. Під час такої перевірки може залучатись додаткова інформація. Проте, саме на основі даної норми, можливо зрозуміти, недопустимість використання особистих даних та інформації, що не стосується здійснення саме професійних обов'язків поліцейського.

Тож, можливо визначити декілька особливостей сучасного стану правового регулювання атестації працівників поліції Конституцією України. Насамперед, це загальність, що полягає у визначенні основних принципів діяльності державних органів та меж втілення прав кожної людини, а отже й стосуються працівників поліції. Також, до особливостей можливо віднести й стабільність, що особливо важливою для працівників поліції, які перебувають у трудових відносинах саме із державою, а отже й їх рівень матеріального забезпечення, безпечні для життя та здоров'я умови праці та стан захищеності залежить саме від неї. Відповідно, саме стабільність Конституції України впливає на практику здійснення атестації через зменшення рівності колізійності правового регулювання актами нижчої юридичної сили. Останньою особливістю можливо назвати відсутність чіткого регулювання проведення атестації. Дана особливість впливає із двох попередніх та пов'язана саме із стабільністю, разом з тим саме ж суспільство постійно трансформується та вдосконалюється, саме ж сутність атестації теж була нещодавно видозмінена. Таким чином, відсутність прямих загадок про атестацію працівників поліції дозволяє більш швидко виправляти здійсненні помилки у правовому регулюванні та вдосконалювати його постійно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Троян В. А. Якісне кадрове забезпечення, як необхідна умова ефективної публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення: збір. наук. праць. Х.: ХНУВС, 2016. С. 49-52
2. Іваха В. О. сучасні стратегії та перспективи оптимізації взаємодії поліції і населення в соціумі: мат.круглого столу. Л.: ЛьвДУВС, 2017. С. 129-133
3. Маськовіта М. М. Присяга працівників ОВС України: історико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Львів, 2017. 224 с.
4. Лисий С. О. Організаційно-правові аспекти порядку проведення атестування поліцейських. *Lex portus*. 2018. № 3. С. 55-64
5. Лукаш С. С. Проблеми атестації правового регулювання проведення атестації працівників поліції. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. 2016. С. 95 – 98.
6. Романенко М. В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Вип. 37(3). С. 10-15
7. Прокопик М. А. Щодо правового регулювання у відмові у атестації працівників та при її непроходженні. Реформування законодавства України та розвиток суспільних відносин в Україні: питання взаємодії: матер. міжн. наук.-практ. конферн. Ужгород: УНУ, 2016. С. 102 – 105.
8. Андрійченко Н. С. Механізм оцінювання ефективності правоохоронних органів як суб'єктів забезпечення фінансово-економічної безпеки України. Держава та регіони. Серія: Право.

2019. С. 139 - 146

9. Лемеш Д. Л. Адміністративно-правовий статус працівників поліції в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Київ, 2016. 202 с.

10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996 р. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2

Світовенко Д.В.,
студентка юридичного факультету
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПІДСТАВА ТА УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

В даній статті окреслено основні проблеми підстав та умов матеріальної відповідальності працівника за нормами трудового права, чітко виділено підставу та перелік умов матеріальної відповідальності та запропоновано шляхи вдосконалення їх законодавчого закріплення.

Ключові слова: *матеріальна відповідальність в трудовому праві, дисциплінарне матеріальне правопорушення, пряма дійсна шкода, умови настання матеріальної відповідальності.*

The main problems of grounds of liability for breakage of an employee according to the norms of labor law have been analyzed, the ground and list of conditions of the material responsibility were explicitly selected and the ways of improvement of their legislative regulation were proposed.

Key words: *material responsibility in labour law, disciplinary financial violation of the law; direct actual damage ; conditions of the material responsibility*

Постановка проблеми. На сьогоднішній день вдосконалення інституту матеріальної відповідальності працівників є необхідним заходом, з огляду на доцільність посилення захисної функції трудового права в умовах соціально-економічних змін в суспільстві. Вирішення проблем та заповнення прогалин, що виникають у сфері правового регулювання даного питання, є дуже важливим, адже належний захист прав як працівників, так і роботодавців свідчить про належне нормативне забезпечення функціонування трудових правідносин. Як зазначає О.М. Коротка, якщо проаналізувати наукові дослідження, присвячені проблемам регулювання матеріальної відповідальності працівників, варто відзначити, що хоча у вітчизняній і зарубіжній літературі проблемам вдосконалення правового регулювання зазначеного інституту трудового права приділялася певна увага, багато важливих аспектів матеріальної відповідальності взагалі залишилися поза увагою дослідників [1, с.12]. Чітке окреслення підстави та умов матеріальної відповідальності сторін трудового договору, зокрема працівників, дасть змогу отримати належне науково-методологічне підґрунтя для вдосконалення нормативно-правової бази у відповідній сфері та сприятиме розвитку науки трудового права. В той же час, такі зміни матимуть позитивний вплив на посилення захисної функції трудового права.

Питання підстав та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності вивчали такі вчені, як В.С. Венедіктов, О.М. Коротка, Д. М. Кравцов, Ю.А. Кучина, О.С. Пашков, О.В. Смирнов, П.Р. Ставицький, Н.М. Хуторян, В.І. Щербина та ін.

Мета статті полягає в узагальненні підстави і умов матеріальної відповідальності працівників та на цій підставі формулюванні пропозицій щодо вдосконалення їх законодавчого закріплення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз нинішньої редакції ст 130 КЗПП [2] наштовхує на думку, що фактично законодавець встановив лише обов'язок працівника нести матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Таким чином, назва цієї статті, а саме підстави