

**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

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.

З метою перевірки відповідності державного службовця займаній посаді в акті про призначення на посаду суб'єкт призначення може встановити випробування. Окрім встановлення самого факту випробування визначається його конкретний строк, адже в Законі України «Про державну службу» вказано лише максимальну тривалість до 6 місяців. У межах цього строку суб'єкт призначення має право встановити будь-який інший, але обов'язково менший строк випробування.

Строк випробування обчислюється місяцями, тижнями, днями. До випробування застосовуються загальні правила обчислення строків, передбачені ст. 240-1 КЗпП України[2]. Строк, обчислюваний місяцями, закінчується у відповідне число останнього місяця строку. Якщо кінець строку, обчислюваного місяцями, припадає на такий місяць, що відповідного числа не має, то строк закінчується в останній день цього місяця. Строк, обчислюваний тижнями, закінчується у відповідний день тижня. Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк. Якщо останній день строку припадає на святковий, вихідний або неробочий день, то днем закінчення строку вважається найближчий робочий день. Перебіг строку випробування починається з моменту початку виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків.

У період випробування на державного службовця повністю поширюються закони та інші нормативно-правові акти, що регулюють проходження державної служби. У цей період державний службовець повинен підпорядковуватися правилам внутрішнього службового розпорядку державного органу, має право на виплату заробітної плати в повному обсязі, зобов'язаний дотримуватися заборон та обмежень, що встановлені для державних службовців. Під час випробування до державного службовця можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності, у тому числі і звільнення на загальних підставах.

У період випробування при прийнятті на роботу державний службовець виконує трудову функцію, а тому зміст випробування підпорядкований вимогам до роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою.

Під професією розуміється вид трудової діяльності, що визначається метою і характером трудових функцій. Спеціальність залежить від характеру навичок і знань з даної професії. Кваліфікація - це ступінь і вид професійної навченості, необхідні для виконання роботи.[3, с. 160] Посада

визначає межі компетенції державного службовця, тобто коло його прав, обов'язків і відповідальність.

Саме тому зміст випробування становлять конкретні вимоги, які ставляться до виконання роботи з певною спеціальністю, кваліфікацією та посадою, із дотриманням внутрішнього трудового розпорядку.

Вважаємо, що затверджувати персональне завдання чи індивідуальний план-завдання державному службовцю, якому встановлено строк випробування не потрібно. Така особа приступає до виконання службових обов'язків, що передбачені його посадою. Перевірка ж здатності професійно виконувати посадові обов'язки з виконанням тестових та ситуаційних завдань є метою конкурсного відбору, а не випробування.

Законодавство України про працю та про державну службу залишає без правового втручання весь процес оцінки державного службовця, якому встановлено випробування. Виявлення наявних у державного службовця якостей, необхідних для виконання дорученої роботи, є обов'язком суб'єкта призначення і входить складовою частиною в зміст випробування.

Слід відзначити, що законодавець гарантує працівнику ті умови договору, які були обумовлені при його укладенні і, як правило, не допускає їх односторонньої зміни. А це означає, що роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором (ст. 31 КЗпП України). Отже, приймаючи державного службовця на конкретну посаду і встановлюючи йому випробування, суб'єкт призначення протягом строку випробування зобов'язаний виявити відповідність працівника саме тій роботі, яка доручена відповідно до займаної посади. Виявлення цих якостей, визначення ступеня відповідності виконання посадових обов'язків і здійснюється у процесі випробування, а отже і складає зміст випробування. Вказані якості мають бути притаманні державному службовцю протягом всього часу дії трудового договору.

Для полегшення визначення відповідності державного службовця займаній посаді у науковій літературі більшість вчених – трудовиків (Пашков О. С., Уржинський К. П.) [4, с. 157] виділяють в оцінці поступаючого на роботу ділові, політичні, моральні якості, інші вчені пропонують оцінювати при випробуванні практичний досвід, особисті якості, а іноді і теоретичну підготовку. Ми вважаємо за краще визначити загальні критерії оцінки особи яка проходить випробування, зокрема: професійний, що включатиме - ділові якості, практичний досвід, стаж за спеціальні-

стю, кваліфікацію, теоретичну підготовку; психологічний - усвідомлення обов'язків та прав, особисті якості, чесність, ставлення до роботи, дисциплінованість, організаторські здібності, комунікативність; морально-правовий - знання статусу працівника і роботодавця, рівень правової культури, знання про відповідальність сторін, здібність до підтримання належного морально-психологічного клімату, уміння чітко висловлювати власні погляди і думки та переконувати інших, знання демократичних інститутів, знання політичних прав і свобод, рівень вихованості, моральні характеристики особи, знання особливостей людської поведінки, утримання від дій, що заважають іншим виконувати їх посадові обов'язки.

Законодавством також не визначено вимоги до оформлення підстав невідповідності займаній посаді державного службовця під час випробування. Це означає, що у наказі (розпорядженні) про звільнення достатньо вказати на підставу без обґрунтування, які саме дії чи бездіяльність (виконання, невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків) стали причиною для прийняття суб'єктом призначення такого рішення.

Пункт 5 статті 35 Закону України «Про державну службу» містить правило щодо продовження строку випробування на відповідну кількість днівпротягом яких державний службовець фактично не виконував посадові обов'язки, якщо у період випробування він був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, перебуванням у додатковій відпустці у зв'язку з навчанням або з інших поважних причин. Варто зауважити, що видання будь-якого наказу чи розпорядження про продовження строку випробування не вимагається.

У межах строку випробування суб'єкт призначення має право звільнити державного службовця з посади у разі встановлення невідповідності державного службовця займаній посаді на підставі пункту 2 частини першої статті 87 цього Закону. Відповідне рішення може бути прийнято в будь-який день строку випробування. Важливою умовою такого звільнення є обов'язок суб'єкта призначення попередити державного службовця про звільнення у письмовій формі не пізніше як за сім календарних днів і зазначити підстави невідповідності займаній посаді. Вказане слід розглядати як додаткову гарантію від незаконного звільнення, що захищає державного службовця від необґрунтованого застосування цієї підстави припинення трудових відносин.

Закінчення строку випробування дає підстави вважати, що державний службовець пройшов випробування і наступне звільнення допускається

лише на загальних підставах припинення державної служби, що передбачені ст. 83 Закону. Суб'єкт призначення жодним чином не зобов'язаний інформувати (усно чи письмово) державного службовця про закінчення строку випробування.

Список використаних джерел:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Российскоетрудовое право: учебник / подред А.Д. Зайкина. М.: НОРМА, 1998. - 410 с.
4. Пашков О.С. Законодательство о труде. Для хозяйственногоактива / А.С. Пашков, В.И. Семенов, К.П. Уржинский. – Минск: Наука и техника, 1972. – 448 с.

Прилипка С.М.

*Доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України*

**НОВІТНІ ПІДХОДИ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСІВ
ДО ВЕРХОВНОГО СУДУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ**

Питання функціонування судової гілки влади, формування та підбір кадрового складу Верховного Суду країни (як суду права, що формує єдину судову практику) в умовах проведення правової реформи в державі завжди стоїть на порядку денному перед науковою спільнотою. При цьому необхідно зазначити, що незважаючи на значну кількість наукових праць дослідників та публікацій правників-практиків, це питання залишається малодослідженим та таким, що постійно змінює вектор досліджень та напрямки наукових пошуків. Тому в межах цієї публікації є необхідність висвітлити перші практичні результати проведення конкурсу до Верховного Суду.