

льну відповідальність роботодавців і державних органів за зловживання в сфері зайнятості молоді.

Список літератури: 1. Декларація про загальні основи державної молодіжної політики в Україні. 5 лютого 1993 р., N 2859-XII // Відомості Верховної ради України/ – 2000. – № 27. – Ст. 166. 2. Кодекс законів про працю. – Х.: Одиссей, 2007. 3. Про зайнятість населення: Закон України. 1 березня 1991 р., N 803-XII // ВВР України 1991. – № 14. – Ст. 170. 4. Про заходи по забезпеченню працевлаштування молоді: Указ Президента України, 6 жовтня 1999 р. N 1285/99 // Офіційний вісник України 1999. – № 40. – Ст. 199. 5. Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді: Закон України. 5 лютого 1993 р., № 2998-XII // ВВР України 2000. – № 27. – Ст. 211. 6. Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р., N 2866-IV // Відомості Верховної Ради України 2005. – № 52. – Ст. 561. 7. Забезпечення якості вищої освіти – важлива умова інноваційного розвитку держави і суспільства. Матеріали до доповіді міністра освіти і науки С. Ніколаєнка на підсумковій колегії МОН України (1–2 березня 2007 р., м. Харків) // Освіта України. – 2007. – № 16–17. – С. 1–20. 8. Мірошник З. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості в Україні / С. Мельник, В. Гуляєв, П. Коропець // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 5. – С. 3–7. 9. Селіванова О. Зайнятість молоді – стратегічна проблема / О. Селіванова // Людина і праця. – 2003. – № 3. – С. 29–32. 10. Руденко Г. Г., Савелов А. Р. Специфіка положення молоді на ринку праці / Г. Г. Руденко, А. Р. Савелов // Соц. дослідження. – 2002. – № 5. – С. 101–107. 11. Копитов А. Д. Проблеми зайнятості молоді: регіональний підхід / А. Д. Копитов // Педагогіка. – 1999. – № 1. – С. 24–31. 12. Реус Е. Трудова діяльність молоді / Е. Реус // Бізнесінформ. – 1997. – № 21. – С. 16–18. 13. Маршавін Ю. Удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості населення / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 10. – С. 7–10.

Надійшла до редакції 25.04.08

В. В. Гончарук

ЧАС ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ МІЛІЦІЇ ЯК ОДНА З УМОВ ПРАЦІ

Реформування структури Міністерства внутрішніх справ неможливе без працівника міліції, обсяг прав якого, якщо вже не збільшуватиметься, то хоча б не зменшувався. Залишивши працівника міліції без прав, лише з обов'язками, на фоні погіршення умов та організації праці і надалі змінюватиметься його ставлення до виконання службових обов'язків, невпинно знижуватиметься рівень дисципліни, наслідком чого є зниження ефективності діяльності органів внутрішніх справ при зростаючій інтенсивності праці. Стабільність та соціально-правова захищеність працівника міліції як початкового структурного елемента системи, забезпечить високу ефективність, організованість і стабільність усієї системи.

Право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці – конституційне право, встановлено ст. 43 Конституції України [1]. Кодекс законів про працю України закріплює право на здорові та безпечні умови праці [2, ст. 2].

Метою даної статті автор визначив звернення до проблематики у сфері дії спеціального законодавства, що стосується питання, яке розглядається. Буде висловлено наше бачення проблемних питань з приводу надання відпусток працівникам міліції та можливі шляхи їх вирішення.

До проблем, що стосуються умов праці працівників міліції звертались Венедіктов В. С., Іншин М. І., Гоц В. Я., Лавріненко О. В., Пахар І. В., Мельник К. Ю., Обушенко О. М.

Основними нормативними актами, що регулюють умови праці працівників міліції є Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про міліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, Положення про порядок і умови державного обов'язкового особистого страхування осіб рядового, начальницького та вільнонайманого складу органів і підрозділів внутрішніх справ, Положенням про умови та порядок грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ та ін.

В органах внутрішніх справ на організацію праці суттєво впливає створення найбільш сприятливих умов праці.

На нашу думку, умови праці працівників міліції можна розглядати у вузькому та широкому значенні.

У вузькому значенні під умовами оперативно-службової діяльності розуміють конкретну обстановку, у якій відбувається процес професійної діяльності, що характеризується технологічними, організаційними і санітарно-гігієнічними аспектами.

У широкому значенні умови оперативно-службової діяльності можна визначити як комплекс заходів, що забезпечують ефективне виконання працівником міліції професійних обов'язків. До них можна віднести режим праці та відпочинку, порядок та умови оплати праці, матеріально-технічне забезпечення, санітарно-побутові умови, систему засобів соціального захисту та ін. [3, с. 491–492].

Так, умови праці працівників міліції регулюються єдиними законодавчими актами, нормативними документами та стандартами, проте зміст елементів умов праці працівників міліції має свою особливу специфіку. Зокрема, праця працівників міліції потребує не лише великих фізичних та розумових затрат, а й значних психічних навантажень, компенсація яких повинна відбуватись за рахунок сприятливих умов на їх робочих місцях та поза ними.

Однією з умов праці працівників міліції є час відпочинку. Традиційно під цим поняттям розуміють час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд.

Законодавством встановлено види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого дня;
- щоденний відпочинок;
- вихідні дні;
- святкові й неробочі дні;
- відпустки.

Зупинимось детальніше на одному з видів часу відпочинку працівників міліції. Відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати [4, с. 355]. Види, умови та порядок надання, тривалість відпусток працівників міліції регулюються Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [5]. Особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ надаються наступні види відпусток:

- а) чергові;
- б) короткострокові;
- в) через хворобу;
- г) канікулярні;
- д) у зв'язку із закінченням навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ;
- е) додаткові та соціальні, творчі, у зв'язку з навчанням.

Відповідно до п. 51 Положення про проходження служби працівниками ОВС тривалість відпустки осіб рядового і начальницького складу визначається залежно від вислуги років.

За рішенням міністра внутрішніх справ у виняткових випадках можуть надаватися чергові відпустки тривалістю 45 діб особам рядового і начальницького складу, які потребують відпочинку у зв'язку з особливо складними умовами служби.

Розберемося докладніше:

- 1) визначення терміну «особливо складних умов служби» у спеціальному законодавстві відсутнє;
- 2) чи може міністр внутрішніх справ, у силу своїх службових обов'язків, визначати ступінь втоми та рівень потреби у відпочинку своїх підлеглих?
- 3) чи раціонально обтяжувати очільника Міністерства вирішенням подібних питань?
- 4) останнє, беручи до уваги затрати часу, які необхідні для прийняття відповідного рішення, чи зручно це для працівника ОВС, який «претендує» на відповідну відпустку?

На нашу думку, низка поставлених запитань є риторичними, тому вважаємо за доцільне спростити зазначену процедуру внесенням відповідних змін до Положення, а саме: тривалість відпустки працівника міліції має залежати не лише від вислуги років, а й від займаної ним посади, тобто від складності умов, у яких працює працівник. Наприклад, на нашу думку, є відчутною різниця між умовами праці чергового ізолятора тимчасового тримання та дізнавача лінійного органу внутрішніх справ, оперувованого Управління боротьби з організованою злочинністю та інспектора по зв'язках з населенням певного райвідділу.

Щодо п. 52 зазначеного Положення, вважаємо за необхідне сказати про недоцільність, на нашу думку, вживання 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» по-перше тому, що законодавчо закріпленою можливістю перенесення чергової відпустки з дозволу зазначених начальників, тим самим погіршується становище працівника, що є прямим порушенням Конституції України; по-друге, як слід розуміти з Положення, якщо працівникові не надано відпустку протягом першого кварталу наступного року, незалежно від причин та обставин, він втрачає право на її отримання взагалі, що саме собою неможливо, оскільки право на використання відпустки не може просто зникнути; по-третє, як свідчить практика, в разі нагальної необхідності перенесення чергової відпустки працівника міліції на наступний рік, зазначене питання зазвичай вирішується на місцевому рівні; тому пропонуємо виключити вказане речення із даного пункту Положення.

До прийняття Закону України від 15 листопада 1996 р. «Про відпустки» [6], тривалість щорічної відпустки працівників складала не менш як 15 робочих днів. Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік. Причому, слід зауважити, що тривалість щорічної відпустки працівників міліції залишалась незмінною і, відповідно до Положення, складає не менше 30 днів у календарному обчисленні. З огляду на зазначене, враховуючи специфіку та умови служби, на нашу думку, назріла потреба у збільшенні відпустки працівників міліції, повернувшись до раніше діючого співвідношення тривалості з працівниками – 1:2.

Законодавець передбачає випадки збільшення тривалості щорічних відпусток, встановлюючи додаткові відпустки деяким категоріям працівників, яких внесено до Списку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку (Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290). На жаль, у ньому відсутні посади працівників органів внутрішніх справ. Ми не поділяємо погляду законодавця, оскільки вважаємо, умови праці в яких перебувають працівники міліції, що несуть службу в приймальниках-розподільниках, де середовище, м'яко кажучи, не сприяє покращенню чи зміцненню здоров'я; регулювальники дорожнього руху, які протягом зміни дишають вихлопними газами автомобілів та багато інших посад, які займають працівники міліції, є шкідливими для здоров'я, тому

пропонуємо внести вказані та низку інших посад працівників міліції до зазначеного списку.

Створення належних умов праці для працівників міліції – це копітка та багатогранна робота, але від її успіху залежить не тільки ефективність діяльності правоохоронної системи, а й, як результат, декриміналізація нашого суспільства.

Список літератури: 1. Конституція України з порівняльним викладом статей, змінених конституційною реформою / Упорядник Ковальчук Є. О. – Х.: Бурун Книга, 2006. – 72с. 2. Кодекс законів про працю України. – Х.: Одиссей, 2006. – 160 с. 3. Пахар І. В. Умови праці в органах внутрішніх справ як соціальна категорія // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2002.- 18/2002. – 18. – С. 491–494. 4. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К.: Вікар, 2005. – 725с. 5. Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України: Затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991року № 114 // 36. нормативних актів України з питань правопорядку. – К., 1993. – 583 с. 6. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996року // ВВР України. – 1997. – № 2.

Надійшла до редколегії 29.05.08

В. Я. Киян

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ЗМІН УМОВ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень, які відбуваються в Україні залежить насамперед від ефективної роботи органів виконавчої влади усіх рівнів. Комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний та соціальний розвиток держави, набуло першочергового значення. Разом з тим негативного впливу на функціонування державних структур у т. ч. органів внутрішніх справ (далі – ОВС) завдає корупція. Вона проявляється в тому, що особа, яка уповноважена на виконання функцій держави, використовує надані їй повноваження для протиправного одержання матеріальних благ, послуг, пільг або інших переваг на шкоду інтересам держави та окремих громадян [1].

З урахуванням цього, сьогодні вкрай актуальною є потреба кардинального вирішення проблем затяжного реформування системи МВС. Одним із засобів реалізації цієї реформи є оновлення персоналу ОВС, залучення працівників нової генерації та виховання професіоналів своєї справи.

Постійні зміни, що відбуваються у сфері регулювання порядку проходження служби в ОВС, суттєво не змінюють сталого законодавчого підходу, а носять лише епізодичний нормативно-правовий характер. І, як правильно вказують науковці, «недоліки від реформування в системі МВС ті ж самі, не зважаючи на плин часу» [2, с. 65]. Вирішення низки питань, що стоять перед МВС, можливе лише шляхом комплексного розв'язання взаємо-