

чує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби¹.

Центральний орган проводить службове розслідування відповідно до Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування². Службове розслідування проводить спеціально визначена комісія, склад якої визначається за рішенням центрального органу виконавчої влади. Важливим моментом є те, що члени комісії несуть персональну відповідальність за повноту, всебічність і об'єктивність висновків службового розслідування та нерозголошення інформації, що стосується цього розслідування. Така норма є гарантією захисту порушених прав. За результатами проведеного розслідування складається акт, у якому визначається не тільки результат розслідування, а й всі обставини справи.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗМІСТУ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

*Мельник К. Ю.,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор
ORCID: 0000-0002-8960-0234*

Особливе значення у справі правового регулювання трудових відносин мають колективні договори. Вони дозволяють враховувати інтереси працівника та роботодавця, специфіку виробництва, фінансово-економічний стан роботодавця тощо. З одного боку, колективні договори виявляють гнучкість у встановленні умов праці, а з іншого – спонукають роботодавця дотримуватися трудового законодавства та враховувати вимоги працівників.

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

² Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950 // *Офіційний вісник України*. 2000. № 24. Ст. 1004.

Сьогодні основними законодавчими актами України, які встановлюють вимоги до сторін, змісту, сфери і порядку укладення та зміни колективного договору, є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та Закон України «Про колективні договори і угоди». Так, КЗпП містить окрему главу, присвячену питанням колективного договору (гл. II «Колективний договір»), яка налічує 11 статей. Слід відзначити, що КЗпП доволі повно врегульовує питання сторін, сфери укладення, змісту колективного договору, дублюючи таким чином відповідні норми Закону України «Про колективні договори і угоди». Разом з тим регулювання порядку укладення та зміни колективного договору КЗпП не здійснює, а відсилає до Закону України «Про колективні договори і угоди».

На мій погляд, вищезазначена ситуація у правовому регулюванні такого важливого питання, як колективний договір, породжує проблему подвійного законодавства, ускладнює пошук та користування нормативним матеріалом, не сприяє комплексному розумінню проблематики колективного договору та послабляє значення КЗпП у системі трудового законодавства.

У проекті Трудового кодексу України № 1658 в редакції, підготовленій до другого читання від 24 липня 2017 р. (далі – Проект), досліджуваному питанню присвячена одна стаття. Так, відповідно до ст. 336 «Колективні переговори та укладення колективного договору та угоди» Проекту, порядок розроблення, укладення та виконання колективних договорів та угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин, соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців визначається законом.

Таким чином, майбутній Трудовий кодекс України взагалі відстороняється від регулювання колективно-договірних відносин. Це означає, що у випадку прийняття Трудового кодексу України у зазначеній редакції сьогоднішня ситуація, коли поряд з КЗпП діють рівнозначні за юридичною силою нормативно-правові акти (закони), які регулюють певні відносини, які ним не врегульовані, залишиться і в майбутньому. Вважаю, що такий Трудовий кодекс України не буде повною мірою виступати основним трудовим законом та відповідати своїй назві.

Необхідно також звернути увагу на окремі проблемні питання змісту певних колективних договорів. Нагадаю, що вимоги до змісту колективного договору передбачені ст. 13 КЗпП та ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Так, у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забез-

печення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

14 серпня 2018 р. було схвалено конференцією працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України Колективний договір між Міністерством внутрішніх справ України та первинною профспілковою організацією апарату Міністерства внутрішніх справ України на 2018 – 2021 роки (далі – Колективний договір). Структура Колективного договору складається із 8 розділів: I. Загальні положення; II. Зобов'язання Сторін у сфері трудової діяльності; III. Зобов'язання Сторін у сфері трудових відносин; IV. Зобов'язання Сторін у сфері оплати праці; V. Зобов'язання Сторін у сфері охорони праці та здоров'я; VI. Зобов'язання Сторін із збереження та розвитку соціальної сфери; VII. Гарантії прав профспілкових органів і працівників; VIII. Заключні положення.

Попередній аналіз назв розділів свідчить про те, що в Колективному договорі закріплюються лише обов'язки його сторін. Такий же висновок випливає і з детального вивчення змісту розділів. Крім цього, незрозумілим є принцип виділення тих чи інших розділів Колективного договору. Так, з огляду на спорідненість категорій «трудова діяльність» та «трудові відносини» зміст розділів II та III має перекликатися. І дійсно, в розділі II Колективного договору обов'язок роботодавця дотримуватися вимог законодавства в частині забезпечення в апараті МВС безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильного застосування установлених умов оплати праці, сприяти усуненню виявлених недоліків; прийняття, звільнення та переведення на іншу посаду (роботу) працівників апарату МВС торкається трудових відносин.

У свою чергу, питання оплати праці і охорони праці та здоров'я, яким присвячено розділи IV та V Колективного договору, є елементами трудових відносин, яким присвячено, виходячи з назви, розділ III Колективного договору.

Взагалі ж аналіз змісту розділу III «Зобов'язання Сторін у сфері трудових відносин» Колективного договору свідчить про те, що його присвячено виключно питанням робочого часу та часу відпочинку. Нагадаю, що трудові відносини включають у себе наступні питання: робочий час, час відпочинку, оплата праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, охорона праці. З огляду на вищезазначене розділ III Колективного договору доцільно назвати «Зобов'язання Сторін у сфері робочого часу та часу відпочинку».

Одним з елементів змісту колективного договору, виходячи з норм трудового законодавства, повинно бути положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Досліджуваний колективний договір таких положень не містить. Вважаю, що питання рівності прав та недопущення дискримінації є надважливими і їм повинно завжди знаходитися місце у нормативних документах правової держави.

УДК 349.2

ДЕЯКІ ЗАКОНОДАВЧІ ЗАХОДИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

*Пилипенко П. Д.,
завідувач кафедри соціального права
Львівського національного
університету імені Івана Франка,
д-р юрид. наук, професор*

Особи з інвалідністю були та залишаються однією з найбільш вразливих суспільних груп населення в усьому світі. Ця категорія громадян потребує особливого соціального захисту, у тому числі і у сфері реалізації права на працю. Адже саме суспільно корисна праця відіграє важливу роль у подоланні наслідків інвалідності, сприяє реабілітації та забезпечує активну участь осіб з інвалідністю у суспільному житті.

Загалом вітчизняне законодавство досить ґрунтовно забезпечує регулювання відносин сприяння зайнятості осіб з інвалідністю. Зокрема, основні напрямки державної політики України у сфері сприяння зайнятості цієї категорії осіб визначені законами України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в