

что имеет большое практическое значение для правоприменительной практики, локального нормотворчества и индивидуального регулирования.

Ключевые слова: премия, заработная плата, оплата труда.

Summary

Kohut M. S. On the relation of premiums as a form of promotion with prizes in the wage system. — Article.

The article discusses the relationship between premiums as a form of promotion, with prizes in the wage system, establish clear legal standards division of the prizes, which is of great practical importance to law enforcement, local rule-making and individual control.

Keywords: premium, wages, salaries.

УДК 349.2

А. В. Биков

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИПРОБУВАННЯ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ

Сьогодні проблема впровадження міжнародних стандартів набула для України практичного значення. Динамічний характер суспільного розвитку, що відображається у необхідності переосмислення ідей і положень, які донедавна вважались класичними, зумовлює кардинальні зміни у правовому регламентуванні відносин у сфері праці.

Удосконалення практики підбору і розстановки кадрів, стимулювання їх до праці, просування працівників, підвищення їх кваліфікації пов'язано з об'єктивною, побудованою на науковій основі, оцінкою працівників. Їй підлягають не тільки потенційні можливості працівника, його професійна компетентність, але і реалізація цих можливостей під час виконання працівником доручених трудових обов'язків, відповідність процесу виконання даної роботи конкретним умовам виробництва, технологічним стандартам, локальним актам, законодавству. Потреба встановлення кваліфікації виникає під час укладення трудового договору і після цього впродовж виконання працівником своїх професійних обов'язків. Оцінка у трудовому праві спрямована на перевірку трудової функції працівників, уточнення їх кваліфікації і рівня професійної підготовки [1, 354, 355].

Випробування є інститутом трудового права, що має характерні ознаки та юридичні властивості. Воно передбачено законодавчо, має договірну основу, обмежується встановленими строками, тривалість яких залежить від категорії працівників і волі роботодавця. Норми, які регламентують порядок укладення трудового договору з умовою про випробування, виступають однією з гарантій як для працівників, так і роботодавців з позицій організаційної діяльності по підбору та розстановці кадрів. Вони включають наступні моменти: а) встановлення чіткого правового порядку у сфері перевірки ділових якостей працівників, які влаштовуються на роботу по обраній спеціальності чи посаді з умо-

вою випробування, що у визначених межах обмежує суб'єктивний підхід у питаннях підбору та розстановки кадрів з боку адміністрації; б) необхідність визначення додаткових гарантій реалізації права на працю для тих категорій громадян, з якими не можливо укласти трудовий договір з умовою про випробування; в) необхідність надання роботодавцю права на спрощений порядок закінчення правовідносин при негативних результатах випробування при прийнятті на роботу [2, 31].

На сьогодні немає єдиної думки щодо правової природи трудового договору з умовою про випробування. Вітчизняне законодавство не передбачає методики чи механізму оцінки результатів випробування, що створює можливість суб'єктивізму з боку роботодавця.

За ст. 70 Трудового кодексу Російської Федерації [3] при укладенні трудового договору угодою сторін може бути обумовлене випробування працівника з метою перевірки його відповідності роботі, яка йому доручається. Ця умова повинна бути вказана в трудовому договорі. Відсутність умови про випробування означає, що працівник прийнятий без неї. В період випробування на працівника розповсюджується дія Кодексу, законів, інших нормативно-правових актів, локальних нормативних актів, які містять норми трудового права, колективного договору, угоди. Випробування при прийнятті на роботу не встановлюється для: осіб, які приймаються на роботу за результатами конкурсу на заміщення відповідної посади, проведеному в порядку, встановленому законом; вагітних жінок; осіб, які не досягли 18-річного віку; осіб, які закінчили освітні заклади початкової, середньої і вищої професійної освіти і які вперше приймаються на роботу за отриманою спеціальністю; осіб, обраних на виборну посаду на роботу, що оплачується; осіб, запрошених на роботу у зв'язку з переведенням від іншого роботодавця за домовленістю між роботодавцями; в інших випадках, передбачених кодексом, іншими федеральними законами і колективним договором. Строк випробування не може перевищувати 3 місяців, а для керівників організацій та їх заступників, головних бухгалтерів та їх заступників, керівників філіалів, представництв та інших відокремлених структурних підрозділів організацій — 6 місяців, якщо інше не встановлено федеральним законом. В строк не зараховується період тимчасової непрацездатності працівника та інші періоди, коли він фактично був відсутнім на роботі.

Досить специфічним є правове регулювання випробування при прийнятті на роботу у Литовській Республіці. Статтею 106 Трудового кодексу [4] там встановлено, що перший випробувальний строк не може бути більше ніж 3 місяці. У випадках, встановлених законом для того, щоб перевірити чи підходить працівник для виконання даної роботи, він може бути підданий випробуванню більш тривалого строку, але не більше ніж на 6 місяців. Випробувальний термін включає в себе період, коли працівник не працював. Якщо роботодавець визнав результати перевірки відповідності працівника незадовільними, то він може до кінця випробувального строку звільнити останнього шляхом письмового повідомлення за 3 дні і не виплачувати вихідну допомогу.

Стаття 28 Трудового кодексу Республіки Білорусь [5] закріплює, що з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, трудовий договір за згодою сторін може бути укладений з умовою попереднього випробування, за виключенням випадків, передбачених цим же Кодексом. У період випробування на працівника поширюється дія ТК з особливостями, передбаченими як кодексом, так і іншими актами законодавства про працю. Строк попереднього випробування не повинен перевищувати 3 місяців, не рахуючи періоду тимчасової непрацездатності та іншого часу, коли працівник був відсутнім на роботі. Умова про попереднє випробування повинна бути передбачена в трудовому договорі. Відсутність такої умови означає, що працівник прийнятий на роботу без попереднього випробування. Випробування не встановлюється для: працівників, які не досягли 18 років; молодих робітників (службовців) по закінченні закладів, що забезпечують отримання професійно-технічної освіти; молодих спеціалістів по закінченні закладів, що забезпечують отримання середньої спеціальної та вищої освіти; інвалідів; тимчасових і сезонних працівників; при переведенні на роботу в іншу місцевість або до іншого наймача; при прийнятті на роботу на конкурсній основі, за результатами виборів; в інших випадках, передбачених законодавством. Кожна із сторін вправі розірвати трудовий договір з попереднім випробуванням: до закінчення його строку, попередивши про це іншу сторону письмово за три дні; в день закінчення строку попереднього випробування. При цьому наймач зобов'язаний вказати причини, які стали підставою для визнання працівника таким, що не витримав випробування.

За трудовим законодавством Республіки Молдова [6] з метою перевірки професійних здібностей працівника при укладенні індивідуального трудового договору може бути встановлений строк випробування до 3 місяців, а для посадових осіб, перелік яких затверджується роботодавцем після консультації з представниками працівників, — до 6 місяців. При прийнятті на роботу некваліфікованих робітників випробувальний строк встановлюється як виключення і не може перевищувати 15 календарних днів. У цей строк не зараховується період знаходження працівника у медичній відпустці та інші періоди, коли він був відсутнім на роботі у зв'язку з поважними причинами, підтвердженими документально. Умова про строк випробування повинна бути передбачена в індивідуальному трудовому договорі. При відсутності такої умови вважається, що працівник був прийнятий на роботу без випробування. Протягом строку випробування працівник користується всіма правами і виконує обов'язки, передбачені трудовим законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним та індивідуальним трудовими договорами. Протягом дії індивідуального трудового договору може бути встановлено тільки один випробувальний строк. Забороняється встановлення випробування при укладенні трудового договору з: молодими спеціалістами; особами у віці до вісімнадцяти років; особами, які приймаються за результатами конкурсу; особами, які приймаються на роботу у зв'язку з переведенням з іншого підприємства; вагітними жінками; інвалідами; особами, обраними на виборну посаду; особами, які прий-

маються на роботу на основі індивідуального трудового договору строком до 3 місяців. Якщо протягом строку випробування індивідуальний трудовий договір не був припинений з підстав, передбачених ТК, дія договору продовжується і його подальше розірвання допускається лише на загальних підставах. При незадовільному результаті випробування цей факт закріплюється в наказі (розпорядженні, рішенні, постанові) про звільнення працівника, який видається роботодавцем до закінчення даного строку, без виплати вихідної допомоги.

Відповідно до ст. 91 Трудового Кодексу Вірменії [7] при укладенні трудового договору угодою сторін може бути встановлено випробування. Випробування може встановлюватися за бажанням роботодавця з метою перевірки відповідності працівника передбаченій роботі (посаді) або за бажанням особи, яка приймається на роботу для визначення своєї відповідності пропонованій їй роботі (посаді). Умови про випробування повинні встановлюватися трудовим договором. Протягом випробування працівник має права і виконує всі обов'язки, встановлені Кодексом, іншими законами і нормативно-правовими актами, колективним і трудовим договорами. Випробування не передбачається, якщо на роботу приймаються: особи, які не досягли 18 років; особи, які приймаються на роботу у порядку виборів, а також особи, які склали кваліфікаційні іспити для призначення на посаду; особи, які переводяться на іншу роботу за взаємною згодою роботодавців; в інших випадках, передбачених законодавством. Строк випробування не може перевищувати 3 місяців. У випадках, передбачених законодавством Республіки Вірменії, може бути встановлене випробування строком до 6 місяців. В строк, встановлений для випробування, не включаються наступні періоди відсутності працівника на роботі: період, передбачений колективним чи трудовим договорами; період знаходження у відпустці (включаючи і неоплачувану) за взаємною згодою сторін; період тимчасової непрацездатності працівника; період виконання обов'язків, покладених на працівника державними органами або органами місцевого самоврядування; період законного страйку, якщо працівник бере участь у страйку в установленому законом порядку. Якщо роботодавець вважає, що працівник за поточними результатами випробування не відповідає поставленим вимогам, то він може до закінчення випробувального строку звільнити працівника з роботи з повідомленням його про це у письмовій формі за 3 дні. Якщо випробування встановлене за бажанням особи, яка приймається на роботу для визначення своєї відповідності роботі, що пропонується, результати випробування оцінюються працівником. Протягом випробування останній має право на розірвання трудового договору з повідомленням про це роботодавця письмово за 3 дні. Якщо працівник продовжує працювати після проходження випробування, то він вважається таким, що витримав випробування і роботодавець може розірвати трудовий договір з ним лише на загальних підставах.

Трудовий кодекс Республіки Узбекистан [8] у ст. 84 визначає такі цілі укладення трудового договору з умовою про попереднє випробування при прийнятті на роботу: «1. Перевірка відповідності працівника роботі, що йому дору-

чається; 2. Прийняття працівником рішення про обґрунтованість продовження роботи, обумовленої трудовим договором». Проходження випробування повинно бути оговорено в трудовому договорі. Якщо ж цього немає, вважається, що працівник прийнятий на роботу без попереднього випробування. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років, осіб, направлених на роботу за рахунок мінімальної кількості робочих місць, встановленої для підприємства, а також осіб, з якими трудовий договір укладається на строк до 6 місяців. Строк попереднього випробування не може перевищувати 3 місяців. До цього строку не зараховується період тимчасової непрацездатності та інші періоди, коли працівник був відсутній на роботі через поважні причини. В період випробування на працівників повністю поширюється законодавство про працю і умови праці, встановлені на підприємстві. До закінчення строку попереднього випробування кожна із сторін вправі розірвати трудовий договір, письмово попередивши про це іншу сторону за 3 дні. При цьому, розірвання роботодавцем трудового договору можливе лише при незадовільному результаті випробування. Скорочення строку попередження про розірвання трудового договору допускається лише за взаємною згодою його сторін. Протягом строку попередження працівник має право відкликати подану заяву про закінчення трудових правовідносин. Якщо до закінчення строку випробування жодна із сторін не заявила про розірвання трудового договору, то його дія продовжується і наступне розірвання допускається на загальних підставах.

Аналізуючи трудове законодавство Російської Федерації, Республік Білорусь, Литва, Молдова, Узбекистан та Вірменія можемо знайти низку спільних особливостей правового регулювання випробування при прийнятті на роботу у цих державах та в Україні. Це зумовлено тим, що всі вони виникли на теренах колишнього Радянського Союзу. Кожна з держав при розробці власного національного законодавства у сфері праці спиралася на радянський досвід. Випробування є підінститутом трудового права, що має характерні ознаки та юридичні властивості. Воно передбачено законодавчо, має договірну основу, обмежується певними строками, тривалість яких залежить від категорії працівників і волі роботодавця.

Література

1. Кохан В. П. Правові форми перевірки кваліфікації працівників у трудовому праві // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників II міжпар. наук.-практ. конф. (8–9 жовт. 2010 р.) — Х. : Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2010. — С. 354–357.
2. Бущенко П. А. Испытание при приеме на работу в условиях научно-технической революции // Проблемы социалистической законности. Х. : Вища шк., 1980. Вип. 5. С. 30–37.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа : http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_15.html#p1247.
4. Трудовой кодекс Литовской Республики [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=169334.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : с постановочным приложением образцов документов / под общ. ред. В. Г. Голованова, В. И. Семенкова. Минск : Дикта, 2009. 1328 с.

6. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.tk-md.ru>.
7. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>.
8. Трудовой кодекс Республики Узбекистан : Закон Республики Узбекистан от 21 дек. 1995 г., № 161-1 // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. — 1997. — Прил. к № 1.

Анотація

Быков А. В. Зарубіжний досвід правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. — Стаття.

Впровадження зарубіжного досвіду у правове регулювання випробування при прийнятті на роботу як додаткової умови трудового договору є одним із найефективніших засобів його вдосконалення. Випробування, як правило, передбачено законодавчо, має договірну основу, обмежується певними строками, тривалість яких залежить від категорії працівників і волі роботодавця.

Ключові слова: випробування, працівник, трудовий договір, перевірка відповідності.

Аннотация

Быков А. В. Зарубежный опыт правового регулирования испытания при приеме на работу. — Статья.

Внедрение зарубежного опыта в правовом регулировании испытания при приеме на работу как дополнительного условия трудового договора является одним из наиболее эффективных средств его совершенствования. Испытание, как правило, предусмотрено законодательно, имеет договорную основу, ограничивается определенными сроками, длительность которых зависит от категории работников и воли работодателя.

Ключевые слова: испытание, работник, трудовой договор, проверка соответствия.

Summary

Bykov A. V. International experience of regulatory tests for employment. — Article.

The introduction of foreign experience in the legal regulation of testing for employment as an additional condition of the employment contract is one of the most effective ways to improve it. The test provided for by law, has a contractual basis, limited to certain dates, the duration of which depends on the category of employees and the employer will.

Keywords: test, the employee, the employment contract verification of compliance.

УДК 349.2:330.341.1:331.103.3

Є. С. Єгоров

ДО ПИТАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Відомо, що ефективна розробка і впровадження інновацій дозволяють підприємству успішно функціонувати у вже освоєних областях і відкривають можливості виходу на нові напрямки. На успіх реалізації інновацій на підприємствах впливають безліч чинників.

Найбільші труднощі щодо заповнення нестачі кваліфікованих кадрів пов'язані з різким скороченням числа фахівців з організації та нормування праці

© Є. С. Єгоров. 2012