

Члени колегії та запрошені на засідання колегії не мають права ініціювати таємне голосування з питань порядку денного засідання колегії. Проте доцільно було б, щоб таємне голосування могло проводитися й за рішенням двох третіх членів колегії, присутніх на її засіданні.

У діяльності колегій органів виконавчої влади України ми можемо виділити два способи втілення рішень колегії в життя. По-перше, згідно з абзацом 1 п. 30 Положення... 2003 р. Рішення колегії місцевої державної адміністрації втілюються в життя розпорядженнями голови місцевої держадміністрації. Наприклад, обговоривши на спільному розширеному засіданні колегії Ніжинської райдержадміністрації 27 січня 2004 р. питання про стан і перспективи роботи в районі регіонального відділення дорадчої служби, що виконувала функції Торгового дому, розширення її співпраці з товаровиробниками й ринковими структурами на селі [4, 1–2], колегія прийняла відповідне рішення, яке було втілене в життя розпорядженням голови Ніжинської райдержадміністрації «Про стан та перспективи роботи в районі регіонального відділення Аграрної дорадчої служби, що виконує функції Торгового дому, розширення співпраці з товаровиробниками і ринковими структурами на селі» від 6 лютого 2004 р. № 33 [4, 10–11]. Варто зазначити, що деякі розпорядження голів місцевих державних адміністрацій України, прийняті на виконання рішення відповідної колегії, у своїй назві містять словосполучення «про впровадження рішення колегії».

По-друге, із окремих питань рішення колегії оформляється дорученнями або витягами з протоколу засідання колегії відповідного місцевої державної адміністрації. Зокрема, рішення колегії з організаційних, процедурних і контрольних питань вносяться до протоколу засідання, без видання розпорядження голови місцевої державної адміністрації, і оформляються у вигляді витягів із протоколів засідань.

У теорії документоуведення в державному управлінні виникає проблема визначення назви документу, прийнятого колегією відповідного органу виконавчої влади України. Аналіз протоколів засідання колегій місцевих держадміністрацій України дозволяє констатувати про наявність двох понять: «рішення колегії» та «постанова колегії». На нашу думку, ці два поняття є тотожними. Оскільки в УРСР і незалежній Україні до прийняття Положення... 2003 р. в документоуведенні паралельно зустрічались дві назви «рішення колегії» та «постанова колегії», Положенням... 2003 р. передбачена назва «рішення колегії», проте й після його прийняття в деяких органах виконавчої влади України за зразком колегій радянських міністерств продовжують вживати назву «постанова колегії».

Цікаво зазначити, що виконавці рішень колегій як центральних органів виконавчої влади, так і рішень колегій місцевих державних адміністрацій, вважають рішення колегій, навіть неформальні накази керівника центрального органу виконавчої влади (або розпорядженням

голови місцевої державної адміністрації), юридично обов'язковими, оскільки керівник відповідного органу – голова колегії – їх підписав, а відповідний орган виконавчої влади офіційно направив на виконання.

Усі рішення колегії оформляються протоколами, які підписуються головуючим на засіданні та працівником, який веде протокол. Відповідно до Положення... 2003 р. у разі проведення спільних засідань колегій двох і більше органів виконавчої влади приймається спільне рішення, які оформляються протоколами й підписуються головами відповідних колегій органів виконавчої влади та працівником, який веде протокол. Рішення спільних засідань колегій повинно відображати волевиявлення двох колегій, а не більшості членів їх спільного засідання.

Голова колегії приймає рішення щодо присутності в залі під час засідання представників засобів масової інформації та проведення кіно-, відео-, фотозйомки і звукозапису. На сьогодні набула поширення практика висвітлення рішень колегій в засобах масової інформації. Так, діяльність колегій місцевих державних адміністрацій і їх рішення публікуються в місцевих періодичних виданнях. Наприклад, діяльність колегії Чернігівської обласної державної адміністрації ми можемо прослідкувати на сторінках обласної газети «Десяняська правда», колегії Ніжинської районної державної адміністрації – у газеті «Ніжинський вісник» та ін.

Література

1. Ортинський В. Л. Управління в органах виконавчої влади України [навч. пос.]. / Ортинський В. Л., Кісіль З. Р., Ковалів М. В. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 296 с.
2. Давитнидзе І. Л. Коллегии министерств (правовое положение и организация работы) / Давитнидзе И. Л. – М. : «Юридическая литература», 1972. – 152 с.
3. Про затвердження Загального положення про колегію центрального органу виконавчої влади і місцевої адміністрації : Постанова Кабінету Міністрів України від 2 жовтня 2003 р. № 1569 // Офіційний вісник України від 17.10.2003 – 2003. – № 40. – Ст. 48.
4. Поточний архів Ніжинської районної державної адміністрації, ф. 272, оп. 1, спр. 212, 237 арк.

Н.І. ДУРАВКІНА
Східноукраїнський національний університет
ім. Володимира Дала

ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУТУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Правова система формується об'єктивно, внаслідок природних та історичних закономірностей розвитку суспільства, а не залежно від волі окремих осіб [1, 108]. Єдність та узгодженість її структурних елементів -

це основна ознака системи права. Система права — це науково організована сукупність правових норм, що розподілені по групах так званими правовими інститутами, зведеними у підгалузі, які, у свою чергу, утворюють галузі — цілісні нормативні утворення. Саме слово «система» у перекладі з грецької означає «утворення», «складення» — порядок, зумовлений правильним розташуванням частин, структурний ряд, зв'язане ціле [2, 333]. Для сучасної правової системи України надзвичайно актуальним є досягнення стану рівноваги, що буде говорити про створення власне системи. Оскільки будь-яка система об'єктивно знаходиться у стані взаємопереходів рівноваги та нерівноваги, організації та дезорганізації, хаосу та порядку. А тому необхідним та важливим на сьогоднішній день є створення механізму самоорганізації системи, який сконцентрує зусилля суспільства саме на стані рівноваги. Зазначений стан забезпечується правильним розміщенням елементів правової системи та зв'язків між ними, тобто належною її структурізацією.

Система галузі права загалом, у тому числі і система трудового права — являє собою об'єктивно обумовлене об'єднання, сукупність юридичних норм, які утворюють єдину галузь з розподілом на окремі відносно самостійні структурні утворення (інститути). Система трудового права України являє собою структуру норм, що взаємопов'язані між собою та регулюють відокремлену сферу суспільних відносин, що виникають у процесі застосування праці. Інститути є найбільш характерними структурними підрозділами системи трудового права. Вони містять у собі певну сукупність юридичних норм, що розрізняються між собою предметною ознакою регулювання.

Правовідносини трудової дисципліни, як один із елементів трудових правовідносин, виникають із відповідних норм трудового законодавства та з узятих на себе працівником зобов'язань за трудовим договором щодо дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Без цього елементу, як і без інших, власне трудові правовідносини існувати не можуть. Трудова дисципліна, як інститут трудового права, є сукупністю правових норм, що здійснюють регулювання внутрішнього трудового розпорядку, встановлюють трудові обов'язки працівників і роботодавця, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

Дисципліна в цілому, і в трудовому праві зокрема, забезпечується встановленням відповідальності. Щодо відповідальності за винне невиконання трудових обов'язків, то норми, які регулюють зазначену відповідальність, утворюють окремий інститут юридичної відповідальності у трудовому праві. Вважаємо, оскільки норми, які визначають підстави та умови накладення дисциплінарних стягнень, регулюють відносини, що виникають з неправомірних дій, то вони повинні об'єднуватися у один правовий інститут.

Трудове правопорушення є підставою застосування як дисциплінарної, так і матеріальної відповідальності. Як зазначає П.Д. Пилипенко, елементами складу трудового майнового

правопорушення працівника і дисциплінарного проступку є одні і ті ж суб'єкти, суб'єктивна сторона та об'єкт. А відрізняються вони лише за шкідливими (негативними) наслідками у структурі об'єктивної сторони правопорушення. Тобто коли негативні наслідки виразилися тільки в ігноруванні встановлених правил трудової дисципліни (наприклад, поява на роботі в нетверезому стані), то можна говорити про трудове правопорушення як підставу для дисциплінарної відповідальності. Якщо ж те саме правопорушення призвело додатково до завдання майнової (матеріальної) шкоди майну роботодавця, то це є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності [3, 362]. Таким чином, норми дисциплінарної і матеріальної відповідальності мають превентивний і охоронний характер, застосовуються до одного і того ж правопорушення та утворюють єдиний правовий інститут юридичної відповідальності у трудовому праві.

У правовій доктрині належної уваги цим питанням також не приділялося. Можна стверджувати, що вони розглядалися лише в рамках підручників з трудового права. З огляду на це росте кількість громадян, які незаконно притягуються до дисциплінарної відповідальності не в останню чергу через ваді відповідного законодавства. Більшість робіт, присвячених дисциплінарній відповідальності, датовано радянським періодом, а сучасні роботи здебільшого торкаються лише окремих аспектів дисциплінарної відповідальності [4, 58-63]. Такий стан роздробленості проблеми потребує новітніх досліджень у галузі трудового права, як у запобіганні правопорушенням, так і у максимальному можливо усуненні шкоди, що заподіюється ними суспільству.

«Відповідальністю за трудовим законодавством, - як вважає Р.З. Лішвиць, - слід вважати негативну оцінку праці» [5, 154]. Із цих позицій і відбувається аналіз основних видів відповідальності за трудовим законодавством — матеріальної та дисциплінарної. Вони досліджувались з точки зору обов'язку працівника зазнати для себе негативних наслідків. У цьому ретроспективному сенсі відповідальність завжди мала одну й ту ж підставу — правопорушення, а зміст відповідальності був пов'язаний з реакцією на протиправну поведінку та з застосуванням санкцій до правопорушника.

Вважаємо, що традиційний висновок про те, що підставою виникнення юридичної відповідальності у трудовому праві є лише трудове правопорушення, нині уявляється неповним. Оскільки основне призначення юридичної відповідальності у трудовому праві виявляється у тому, щоб за допомогою правового впливу була б можливість забезпечувати належне виконання трудових обов'язків, формувати сумлінне відношення до праці шляхом матеріального і морального стимулювання. Стимулюючі засоби до праці, до виконання своїх трудових обов'язків охоплюються такою юридичною категорією, як «позитивна відповідальність». Як зазначає Ю.О. Тихоміров: «Відбувається перехід від виборного принципу до дозвольного та від останнього до

стимулюючого» [6, 18]. У той час, коли негативна санкція та відповідальність здійснює стримуючий вплив на людину, позитивна відповідальність спрямована на розвиток її свідомого і творчого ставлення до своєї праці та забезпечення її високої якості. Тому і була висловлена думка О.І. Цепиним та О.В.П'ятаковим, що у трудовому праві поступово виникають підстави для розширення змісту категорії юридичної відповідальності, та відповідно даного інституту в трудовому праві, за рахунок включення до неї позитивної відповідальності [7, 168-169].

Таким чином, відповідальність за трудовим правом – окремий вид юридичної відповідальності, яка полягає у встановленому нормами трудового права обов'язку працівника нести відповідальність і відповідні санкції за вчинене трудове правопорушення. Трудове правопорушення є підставою такої відповідальності, тобто винне протиправне діяння, яке полягає у невиконанні або порушенні трудових обов'язків працівником. Різновидами трудового правопорушення є дисциплінарний проступок і трудове майнове правопорушення. Спільним для цих правопорушень є недотримання саме трудових обов'язків працівником. Однак особливості кожного з зазначених видів правопорушення зумовлюють застосування в рамках трудового права двох видів відповідальності – дисциплінарної і матеріальної.

Література

1. Спиридонов Л.І. Теория государства и права. Учебник. / Л.І. Спиридонов – М.: Проспект, 1999. – 301 с.
2. Тлумачний словник української мови. [За ред. В.С.Калашника.] – 2-ге вид., випр. і доп. – Х., 2004. – 992 с.
3. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д.Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я.Козак та ін.; за ред. П.Д.Пилипенка. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
4. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. – М.: «Юридическая литература», 1999. – 176 с.
5. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
6. Тихомиров Ю.А. Закон, стимулы, экономика. – М.: Наука, 1989. – 272 с.
7. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и коллектив. – М.: Наука, 1986. – 200 с.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ОПЛАЧУВАНУ ВІДПУСКУ У ЗВ'ЯЗКУ З УСИНОВЛЕННЯМ ДИТИНИ

Ст. 18-1 Закону України «Про відпустки» в редакції Закону України від 21 грудня 2010 р. передбачає відпустки у зв'язку з усиновленням дитини. Відповідно до ч. 1 цієї статті особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновителями є подружжя – одному з них на їх розсуд) [1]. Нова редакція статті уточнила, що право на таку відпустку дає лише усиновлення дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, тобто ця норма не поширюється на ситуації, коли, наприклад, один із подружжя, усиновляє дитину іншого з подружжя.

У той же час законодавець регулювання права на відпустку при усиновленні дитини не можна назвати досконалим. Ч. 2 ст. 17 Закону «Про відпустки», яка регламентує соціальні відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, передбачає, що особам, які всиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з моменту усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів у разі усиновлення двох і більше дітей). Ст. 18-1 передбачає надання оплачуваної відпустки лише при усиновленні дітей старше трьох років. Виникає питання, чому законодавець не передбачає такого права для усиновителів дітей, що не досягли трирічного віку? У листі Державного департаменту з усиновлення та захисту прав дитини від 12 лютого 2009 р. № 2.1/4-69/420 «Щодо державної підтримки сімей, які усиновили дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування» міститься роз'яснення, що право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини має лише та особа, яка усиновила дитину віком старше трьох років. Особа, яка усиновила дитину віком до трьох років, має право на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку на загальних підставах [2]. Як мінімум, такий підхід є несправедливим, адже особам, що усиновили дитину старше трьох років надається відпустка на термін 56 днів зі збереженням середньої зарплатної плати, тоді як усиновитель дитини у віці, скажімо, 2 років може претендувати лише на державну допомогу за умови, що скористається правом на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Між тим розмір такої державної допомоги значно менший, ніж середньої зарплатної плати (навіть у разі, якщо особа отримує мінімальну зарплату), дворічна дитина цілком може відвідувати дитячий дошкільний заклад, а 56-денна відпустка