

Порядок установления и сроки испытания при приеме на работу: исследование возникающих проблем

О. В. ЛАВРИНЕНКО

Согласно ст. 26 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины), при заключении трудового договора (контракта), в том числе о службе в органах внутренних дел (далее – ОВД) [1, с. 5-48; 2, с. 193-208]), соглашением сторон может быть установлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть оговорено в приказе (распоряжении) о принятии на работу. При поступлении на государственную службу, согласно ст. 18 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе» [3, ст. 490], п. 11 Положения о работе с кадрами в центральных и местных органах государственной исполнительной власти, утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины (далее – КМУ) от 20.09.95 г. №747 [4]), также может устанавливаться испытание. Возможность установления испытания при приеме на службу ОВД, в том числе и милицию, Украины предусмотрена в свою очередь, в ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» [5, ст. 20].

Действующее законодательство Украины о труде не предусматривает возможности заключения трудового договора при наличии условия. Упоминание об условной сделке есть в гражданском законодательстве. При этом в сделке, обремененной условием, последнее не зависит ни от воли, ни от поведения сторон. Условие может наступить или не наступить, а предварительное испытание, если достигнуто соглашение сторон об этом, обязательно имеет место. Другое дело, что результаты испытания могут быть различными.

Учитывая вышеизложенное, следует согласиться с точкой зрения тех авторов [6, с. 32; 7, с. 75; 8, с. 12-14; 9, с. 121], которые указывают, что испытание как условие трудового договора нельзя рассматривать ни как отлагательное, ни как отменительное условие [18, с. 83]. И более того, нельзя также согласиться и с позицией исследователей [19, с. 18], которые рассматривают расторжение трудового договора по результатам испытания как одну из форм отказа в приеме на работу, поскольку это прямо противоречит предписаниям ст. 26 КЗоТ Украины.

Вместе с тем необходимо заметить, что в ряде стран испытание при приеме на работу действительно имеет характер отменительного, отлагательного условия трудового договора. Так, во Франции, например, работник считается окончательно принятым на работу лишь после его утверждения в должности, которое производится по окончании 3-6-ти месячного испытания [20, с. 102-103]. Назначение кандидата на должность агента муниципальной полиции во Франции производится мэром только в конце испытательного срока [21, с. 110]. В Японии назначение на должность государственного служащего происходит по завершении испытания при приеме на службу [22, с. 167].

Законодательство Украины о труде (ст. 26 КЗоТ Украины), закрепив испытание при приеме на работу в качестве правовой формы проверки соответствия работника порученной ему работе, предусматривает систему юридических гарантий реализации трудовых прав граждан: испытание устанавливается только при наличии соглашения между работодателем (собственником или уполномоченным им органом – по терминологии КЗоТ Украины) и работником; прием на работу с испытанием оговаривается в приказе, который в обязательном порядке доводится до сведения работника под расписку; установлены максимальные сроки испытания, истечение которых исключает возможность увольнения по данному основанию; определенные категории работников, которым запрещено устанавливать испытание при приеме на работу, а поэтому они не могут быть уволены по ст. 28 КЗоТ Украины (за неудов-

летворительные результаты испытания). На мой взгляд, все перечисленные гарантии реализации трудовых прав граждан распространяются и на случаи поступления на службу в органы внутренних дел Украины, хотя специальное законодательство о службе и не содержит об этом четкого указания.

Согласительный порядок установления испытания закреплен как в действующем трудовом законодательстве, так и в специальных нормативных актах: ст. 18 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе» [3, ст. 490], ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» [5, ст. 20]. Это означает, что стороны трудового договора (контракта) о службе в ОВД, обладая равными правами в области установления служебно-трудовых отношений, должны выразить обоюдное согласие на включение условия об испытании в содержание трудового договора (контракта). По содержанию и характеру эта норма диспозитивная, так как применение ее зависит от двустороннего волеизъявления.

Вместе с тем представляется, что в юридической литературе высказаны три основных точки зрения по вопросу о соотношении воли сторон при установлении испытания. Одни авторы считают, что при несогласии работника на испытание, трудовой договор (контракт) не может быть заключен [23, с. 40; 24, с. 72; 25, с. 160; 26, с. 28; 27, с. 26-27; 28, с. 176; 29, с. 23; 30, с. 35, 37; 31, с. 93; 32, с. 174]. Так, к примеру, М.Д. Бойко пишет, что при заключении трудового договора сторонами может быть обусловлено испытание «с целью проверки соответствия работника работе, которая ему поручается. Следует обратить внимание, что установление испытания – это право, а не обязанность собственника, поэтому оно определяется соглашением сторон. Если работник отказывается от испытания, трудовой договор не может считаться заключенным» [33, с. 116]. Нормы, которые устанавливают указанный порядок применения испытания, этот ученый относит к «разрешительным» [33, с. 12]. Согласно согласительный порядок установления испытания при приеме на работу в свое время предлагалось закрепить и разработчиками – авторитетными учеными стран бывшего СССР в ст. 60 проекта Модельного трудового кодекса для СНГ [34, с. 635-709], разработанного на первой сессии в г. Бремене (09.02.98-13.02.98 гг.) участниками-представителями от стран СНГ. Сессия была организована Центром по Международному Правовому Сотрудничеству (Нидерланды) и Обществом по Техническому Сотрудничеству (Германия) в сотрудничестве с Институтом Восточноевропейского Права и Россияведения (Лейден, Нидерланды) и с Университетом Бремена (Германия) с финансовой поддержкой немецкого Общества по Техническому Сотрудничеству и голландского Министерства Юстиции и голландского Министерства Социального Обеспечения. В качестве представителя от Украины в работе сессии принимал непосредственное участие известный ученый – профессор А.И. Процевский. Согласно согласительный порядок установления испытания предусмотрен и ст. 104 действующего Трудового кодекса Кыргызской Республики от 18.09.97 г. [35].

Другие исследователи полагают, что возражения лица в части установления испытания при приеме его на работу не могут служить основанием для отказа со стороны работодателя (нанимателя) в приеме на работу [6, с. 32; 36, с. 64; 37, с. 73]. Так, например, в литературе обоснованно обращается внимание на то, что отсутствие в трудовом законодательстве Украины легального определения необходимых условий трудового договора дает основание для доктринального толкования тех необходимых условий, которые обязательно должны быть «объектом переговоров и согласования между сторонами при принятии на работу», и то, что к факультативным условиям принадлежит, в частности, «договоренность об испытании при принятии на работу». Условие об испытательном сроке «традиционно применяется сторонами при заключении трудового договора». Факультативные условия в отличие от необходимых условий трудового договора имеют ту особенность, что они не являются обязательными для их согласования при принятии на работу. Поэтому в каждом конкретном случае такие условия становятся объектом переговоров лишь в случае, когда одна со сторон настаивает на включении их к содержанию трудового договора. Тем не менее эти условия имеют «такой же вес для конкретного договора, как и обязанности. Недостижение согласия сторонами относительно факультативных условий так же не приводит к заключению договора, как и в случае отсутствия согласования необходимых условий» [38, с. 172-173, 175].

Ряд ученых предлагают нормативно закрепить перечень конкретных случаев (категории работников), когда испытание может быть установлено только по усмотрению администрации [7, с. 75].

Действующее специальное законодательство о милиции Российской Федерации дает основание полагать, что существует и четвертый подход: так, в соответствии со ст. 19 Закона РСФСР от 18.04.91 г. «О милиции» [39, ст. 150] и ст. 12 Положения о службе РФ [40, ст. 70], для лиц, впервые принимаемых на службу в милицию, испытательный срок обязателен. То есть, по существу, воля сторон(ы) трудового договора (контракта) юридического значения в данном случае не имеет, а испытание устанавливается в силу правового предписания императивного характера [41, с. 46].

Сторонники первой точки зрения выдвигают два основных аргумента: а) поскольку испытание устанавливается соглашением сторон, то недостижение соглашения не может привести к заключению трудового договора; б) если испытание устанавливать только с согласия работника, работодатель будет лишен права на подбор кадров по деловым качествам.

Действительно, ст. 26 КЗоТ Украины предусматривает установление испытания соглашением сторон, однако согласительный порядок в этой норме относится, в первую очередь, к условию об испытании, а не в целом к трудовому договору. Следовательно, несогласие любой из сторон на включение в договор условия об испытании влияет на юридическую судьбу этого условия, а заключение трудового договора зависит уже от значимости последнего в содержании договора. Известно, что не все условия трудового договора имеют одинаковое значение. Не будет считаться заключенным договор, если стороны, например, не пришли к соглашению о месте работы, трудовой функции, размере оплаты труда – это необходимые (обязательные) условия трудового договора. Поскольку условие об испытании не обязательно для каждого трудового договора, постольку его природа факультативна. Солидарен и с позицией белорусских исследователей, которые комментируя, положения ст. 28 «Трудовой договор с предварительным испытанием» нового Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.99 г. (вступившего в силу с 01.01.2000 г.) [42, ст. 432], где предусмотрен исключительно согласительный порядок установления испытания, указывают, что «предварительное испытание при приеме на работу относится к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора» [43, с. 115].

Это позволяют прийти к выводу, что недостижение соглашения сторон трудового договора (правоотношения) об установлении испытания при приеме на работу (службу) де-юре не является и не может быть ни при каких иных условиях законной преградой к заключению указанного договора. В противном случае, следует признать право работодателя как стороны трудового договора на безоговорочное и произвольное установление испытания, что не согласуется с предписаниями действующего в Украине законодательства. В этой связи нельзя согласиться с авторами [44, с. 109], которые полагают, что установление испытания полностью зависит от работодателя (нанимателя).

С другой стороны, работодатель должен иметь возможность для реализации права на подбор кадров по деловым качествам, проверки соответствия работника поручаемой работе, требующей особого умения, специальных навыков и способностей. Поэтому особого внимания и изучения заслуживает предложение В.В. Жернакова о внесении изменений в законодательство с целью закрепления в ст. 26 КЗоТ Украины «конкретных случаев (категорий работников)» [7, с. 75], когда работнику испытание может быть установлено по усмотрению работодателя.

В соответствии со ст. 26 КЗоТ Украины условие об испытании должно быть оговорено в приказе о принятии на службу в ОВД. Как известно, юридический факт должен обладать целым рядом признаков, среди которых обязательным является фиксация его надлежащим образом [45, с. 13]. Само по себе установление испытания без надлежащего закрепления в приказе (распоряжении) о приеме на службу не влечет права администрации органа (подразделения) внутренних дел уволить работника за неудовлетворительные результаты испытания (ст. 28 КЗоТ Украины).

В ст. 27 КЗоТ Украины установлены предельные сроки испытания: до трех месяцев (по согласованию с профкомом – до шести месяцев), что является важной юридической гарантией прав работника. Под сроком испытания следует понимать установленный в трудовом договоре на основе закона промежуток времени, в течение которого производится проверка соответствия работника порученной ему работе и действует право работодателя уволить работника по результатам испытания. Можно согласиться с позицией авторов [7, с. 75; 8, с. 12-14], указывающих, что продолжительность испытания при заключении трудового договора должна определяться не соглашением сторон, а работодателем в одностороннем порядке.

Согласно ст. 18 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе» [3, ст. 490], при принятии на службу может устанавливаться испытание сроком до шести месяцев. Аналогичное предписание содержится и в п. 11 Положения о работе с кадрами в центральных и местных органах государственной исполнительной власти, утвержденное постановлением КМУ от 20.09.95 г. №747 [4]. В то же время, в некоторых зарубежных странах продолжительность испытательного срока конкретизируется (дифференцируется) как централизованным законодательством, так и коллективными договорами и устанавливается в зависимости от категории работника от двух недель до одного месяца. Однако в Германии, Японии для государственных служащих «жестко» предусмотрен шестимесячный испытательный срок [46, с. 117], а в Китае – продолжительность испытания может достигать одного года [47, с. 17; 48, с. 35].

Специальное законодательство о порядке и службе в ОВД Украины (ст. 17 Закона Украины от 29.12.90 г. «О милиции» [5, ст. 20]) предусматривает достаточно продолжительный срок испытания при приеме на службу в органы внутренних дел – до одного года. В то же время, для работников Службы безопасности Украины, согласно ст.ст. 19, 21 Закона Украины от 25.03.92 г. «О Службе безопасности Украины» [49, ст. 382] срок испытания не может превышать шести месяцев. Аналогичная продолжительность испытания при приеме на службу установлена и для должностных лиц прокуратуры [50, ст. 793], таможенных органов [51, ст. 97] Украины.

Установление научно обоснованных оптимальных сроков испытания имеет большое практическое значение [41, с. 23-24], а поэтому нельзя согласиться с некоторыми авторами [9, с. 126], полагающими, что определить продолжительность таких сроков можно по «результатам социологических исследований и организационно-правовых экспериментов». Такие результаты, безусловно, важны, но в полной мере охарактеризовать подход к решению этого вопроса, на мой взгляд, не могут. Прав А.С. Пашков, утверждая, что методологический подход в данном случае должен быть таким, что сам факт отнесения работника к той или иной категории рабочих и служащих не может быть основным критерием установления продолжительности срока испытания [52, с. 76]. В.В. Жернаков также справедливо отмечает, что «дифференциация сроков испытания должна производиться не по категориям работников, а в зависимости от квалификации работ» [7, с. 75].

К примеру, российский законодатель идет именно по этому пути. Так, в ст. 12 Положения о службе РФ [40, ст. 70] предписывается устанавливать испытательный срок продолжительностью от 3 месяцев до 1 года в зависимости от уровня подготовки и должности, на которую поступают служащие, а конкретная продолжительность испытательного срока указывается в решении о приеме кандидата на службу в ОВД, которое принимается, согласно п. 5.2 Инструкции о порядке отбора граждан на службу в органы внутренних дел РФ, утвержденному приказом МВД России от 17.05.94 г. №160 [53, с. 97-98], начальником органа внутренних дел, имеющим право назначения на должность.

Мотивация сроков очень важный вопрос и «умозрительный, интуитивный подход здесь недопустим» [9, с. 126]. Ряд авторов [36, с. 73; 54, с. 17; 55, с. 163] вполне обоснованно обращают внимание на то, что в период испытания моральное состояние работника, который не уверен в принятии на работу, крайне отрицательно влияет на результаты его труда, профессиональной деятельности.

В зарубежной науке широко исследуется такое явление как «моббинг» – проявление «психологического террора» в отношении к работникам. Моббинг заставляет его «жертвы»

трудиться под постоянным стрессом, нередко вызывает у работника чувство социальной неполноценности и иные комплексы, различного рода заболевания, может быть причиной нервного срыва («психологического несчастного случая») и даже стойкой потери трудоспособности [56, с. 125; 57, с. 183]. Представляется, что одной из причин подобного, может быть, собственно факт чрезмерно удлиненного срока испытания при поступлении на службу в ОВД. Поэтому нельзя согласиться с подходом Г.М. Мякишева, по мнению которого полностью «надеяться на официальный испытательный срок не следует, поскольку любой человек, зная, что он проходит испытание, стремится казаться таким, каким его хотят видеть. Полностью раскрываться во всех своих качествах он начнет только после истечения испытательного срока. Поэтому необходимо заключать контракт на трехлетний срок и за это время, сотрудник милиции пройдет доскональную проверку и действительные испытания» [58, с. 8]. Аналоги такого подобного существуют, например, в ФРГ, где для государственных чиновников в зависимости от ранга может устанавливаться минимальный испытательный срок от одного до четырех лет [22, с. 118], но это скорее исключение из правила, чем само правило.

В этой связи представляет научный интерес и зарубежная практика. Так, например, в Приложении «Е» к Соглашению между г. Дес Монес (штат Айова, США) и Объединенной договорной полицейской ассоциацией [59] под испытательным сроком понимается пробный, испытательный период, который рассматривается как составная часть процесса вступления в должность и на протяжении которого от служащего требуется демонстрация его пригодности для службы. В соответствии с п. 5.6 Инструкции о порядке отбора граждан на службу (работу) в органы внутренних дел РФ, утвержденной приказом МВД России от 17.05.94 г. №160 [53], при назначении кандидата на службу стажером по должности с испытательным сроком начальник структурного подразделения, в котором работает стажер, обеспечивает дальнейшее изучение его деловых и личных качеств в ходе выполнения стажером служебных обязанностей. Результаты изучения личности стажера, его подготовленности к службе, степень соответствия требованиям по должности, на которой его предполагается использовать, отражаются в специальном документе – заключении о проверке соответствия занимаемой должности по результатам испытательного срока. В Голландии кандидату в городскую или государственную полицию устанавливается трехмесячный испытательный срок, в течение которого проверяется соответствие новобранца порученной работе. На протяжении этого периода кандидат обязан «твердо усвоить теоретические и практические основы, после чего ему вручается дополнительное свидетельство об образовании» [60, с. 32]. Следовательно, продолжительность срока испытания в указанных случаях дифференцируется по квалификации, должности (российское законодательство) либо увязывается с особым порядком контроля за текущим выполнением служебно-трудовой функции (США), содержанием процедуры испытания (Голландия). К тому же и в большинстве полицейских агентств США (по статистике – 84%) испытательный срок ограничивается шестью месяцами и только в некоторых агентствах он равен одному году [61, с. 64; 62, с. 15].

Действующее специальное законодательство о службе Украины не устанавливает никаких особых правовых последствий испытания при принятии на службу, особенностей содержания процедуры прохождения испытания, а поэтому правовое значение и последствия такого испытания должны непосредственно регулироваться общими нормами КЗоТ Украины. О целесообразности именно такого подхода обоснованно указывается в литературе [58, с. 19-20]. Более того, в силу п.п. 2.2.1 и 2.10 Наставления по организации профессиональной подготовки рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утвержденного приказом МВД Украины от 16.03.92 г. №147, не ранее месяца и не позднее шести месяцев с момента принятия на службу работники направляются в учебные заведения на курсовое обучение. При поступлении на учебу лица проходят профессиональный психологический отбор, тестирование (в том числе и по вопросу знания нормативных актов, регламентирующих деятельность службы, в которой они работают). По окончании курсового обучения слушатели сдают зачеты и экзамены. По результатам обучения учебные заведения дают комплексную оценку профессиональных знаний и деловых качеств каждого слушателя. Затем эти данные, а также выводы о возможности самостоятельного выполнения лицом слу-

жебных обязанностей и рекомендации по дальнейшему усовершенствованию его профессионализма, равно как и возможности использования на службе, на должности, которую он занимает или с большим объемом работы, в соответствии с п. 2.13 настоящего Наставления, отображаются в соответствующем разделе свидетельства о прохождении начальной подготовки, которое направляется в подразделение кадров для присоединения к личному делу сотрудника. То есть, фактически таким образом устанавливается соответствие работника поручаемой ему работе и тем самым реализуется главная цель испытания при приеме на службу.

Правильно отмечается и в литературе, что не может быть установлено испытание во всех случаях, когда трудящийся проходит обучение или специальную подготовку в любой форме. Всякий курс обучения или профессиональной подготовки завершается сдачей зачетов и экзаменов, включает в себя демонстрацию обучающимся приобретенных знаний и навыков, что само по себе является проверкой уровня подготовленности работника по данной профессии, специальности [7, с. 75-76].

В случае, когда начальное обучение будущий работник ОВД получает в высших учебных заведениях МВД Украины, то в соответствии с п. 1 Положения по организации и проведению учебной и производственной практики (стажировки) курсантов и слушателей учебных заведений МВД Украины в органах и учреждениях внутренних дел, утвержденном приказом МВД Украины от 14.07.92 г. №506, практика (учебная, ознакомительная), производственная (стажировка, вспомогательно-познавательная) является органической составляющей этого учебного процесса. По окончании же учебного заведения, в силу прямого предписания ст. 26 КЗоТ Украины, испытание при приеме на службу не должно устанавливаться. В России, кстати, это положение напрямую закреплено в ст. 12 Положения о службе РФ [40, ст. 70]. Целесообразно было бы это сделать и в Положении о порядке и условиях прохождения службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утвержденном постановлением Кабинета Министров УССР от 29.07.91 г. №114 [63, с. 438-464].

Вместе с тем, определенный интерес представляет предложение Г.М. Мякишева реформировать систему специального профессионального обучения для «массовых должностей» рядового и младшего начсостава: кадровые аппараты отбирают кандидатов на службу и направляют их для поступления в учебные центры; выдержавших вступительные экзамены зачисляют курсантами; по результатам выпускных экзаменов, с учетом характеристики преподавателей, начальников подразделений органов внутренних дел, где курсанты проходили стажировку (практику), принимается соответствующее решение о прохождении испытательного срока. Лицам, прошедшим испытание, присваивается соответствующее специальное звание, и они откомандировываются в подразделения, где назначаются на соответствующие должности [64, с. 78]. Такой подход, при условии закрепления дополнительных гарантий прав для указанной категории работников, имеет смысл и может быть внедрен в практику подготовки кадров и комплектования служб, подразделений органов внутренних дел, после тщательного научного анализа.

С учетом вышесказанного представляется целесообразным распространить на испытание при приеме на службу в ОВД Украины сроки, установленные действующим трудовым законодательством [41, с. 25], и, прежде всего, предельный шестимесечный срок, закрепленный в ч. 1 ст. 27 КЗоТ Украины, ст. 18 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе» [3, ст. 490]. В этой связи уместно вспомнить, что еще в параграфе 8 Примерного типового коллективного договора (для милиции, угрозыска и мест заключения), разработанного ЦК профсоюза совторгслужащих в 1930 г. [65], содержалось четкое предписание о недопустимости применения «положения о временных работниках с целью удлинения установленных законом сроков испытания». Эффективность испытания при приеме на работу (службу) зависит не только и даже не столько от длительности его срока, сколько от рациональной его организации, проведения. Правильно указывается в литературе, что необходимо «предусмотреть процедуру завершения испытания, факт установления его результатов. Ведь, очевидно, что испытание заключается не столько в его сроке, сколько в подтверждении квалификации работника. Таким подтверждением являются результаты работы, выполненная

задача и др. Целесообразно предусмотреть обязанность собственника (работодателя – *прим. мое О.Л.*) сообщать работнику, выдержал ли он испытание. В таком подходе есть цивилизованный человеческий подход, который не оставляет двусмысленности. Исходя из этого, следовало бы подумать и о целесообразности существования достаточно продолжительных сроков испытания, которые предусмотрены КЗоТ. Сроки должны быть сокращены. Для того чтобы установить пригодность работника, не нужен срок в 3 и 6 месяцев, достаточно и 30-45 дней» [13, с. 227].

Видимо этим обусловлены предложения узаконить, в частности, тестовую проверку в процессе испытания [66, с. 126; 67, с. 159; 68, с. 57; 69, с. 40-41]. Ряд социологов, психологов в этом вопросе придерживаются именно такой точки зрения [70, с. 234-239; 71, с. 197]. Подобная практика широко распространена за рубежом. Например, по данным, относящимся еще к 90-м гг., уже 55% американских компаний применяли тесты профотбора [72, с. 101]. В последние годы система тестирования при приеме и прохождении службы в ОВД Украины также получила свое развитие: например, 28.07.04 г. приказом МВД Украины №842 была утверждена Инструкция о применении компьютерных полиграфов в работе с персоналом органов внутренних дел Украины, которая регламентирует вопросы по применению компьютерных полиграфов («детекторов лжи» – *прим. мое О.Л.*) в работе с персоналом ОВД Украины, определяет основные направления, принципы и условия использования полиграфов в процессе профессионально-психологического отбора кандидатов на службу и обучение, во время кадровых проверок и проведения служебных расследований.

В этой связи необходимо в новом Трудовом кодексе Украины предусмотреть специальные нормы о критериях оценки работы в период испытания, его процедурные основы [73, с. 85-86; 74, с. 27-28]. При этом важно запретить при исследовании личности работника вторжение в его личную жизнь, сбор, хранение и обработку данных, которые не имеют отношения к профессиональным качествам работника. В законе должны быть четко обозначенные границы прав работодателя в применении специальных тестов по проверке личных, психологических и других качеств кандидата на работу, а в отношении кандидатов на службу в ОВД, работников ОВД – необходимо установить «жесткие» пределы такого «вмешательства», с учетом объективных потребностей службы, имеющейся специфики выполнения служебно-трудовой функции в том или ином подразделении органов внутренних дел.

Abstract. The author studies the problems arising at giving employment on the example of the Labour Code of the Ukraine.

Литература

1. Лавриненко О.В. Контрактная форма трудового договора как основание возникновения служебно-трудового правоотношения работников органов внутренних дел: Научно-практ. пособие. – Х.: Знание, 1999.
2. Лавріненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – №1.
3. Закон Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе» // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1993. – №52. – Ст. 490.
4. Положение о работе с кадрами в центральных и местных органах государственной исполнительной власти, утвержденное постановлением Кабинета Министров Украины от 20.09.95 г. №747 // Людина та праця. – 1995. – №9-10.
5. Закон Украины от 20.12.90 г. «О милиции» // Ведомости Верховного Совета УССР. – 1991. – №4. – Ст. 20.
6. Бущенко П.А. Испытание при приеме на работу в условиях НТП // Проблемы социалистической законности. – 1980. – Вып. 5.
7. Жернаков В.В. Испытание при приеме на работу рабочих и служащих // Проблемы социалистической законности. – 1988. – Вып. 21.

8. Жернаков В.В. Испытание рабочих и служащих по советскому трудовому праву: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Х., 1987.
9. Глозман В.А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Мн.: БГУ, 1978.
10. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Юрид. лит., 1995.
11. Давидович Я.И., Хрусталева Б.Ф. Прием на работу, перевод, дисциплина труда и увольнение работника. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1964.
12. Бюллетень Верховного Суда СССР. – 1958. – №6.
13. Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. – К.: Вікар, 2003.
14. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юриздат, 1948.
15. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин // Право України. – 1997. – №8.
16. Кленов Е.А. Судебная защита прав рабочих и служащих при увольнении: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Л., 1963.
17. Хаскина Т.С. К вопросу об основаниях увольнения рабочих и служащих в судебной практике // Вопросы гражданского права и процесса. – Л.: Высшая школа, 1969.
18. Лавриненко О.В. Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины. – Х.: Знание, 1999.
19. Абжанов К.А. Трудовой договор по советскому праву. – М.: Юрид. лит., 1964.
20. Бондаренко А. Подбор кадров во Франции // Человек и труд. – 1993. – №4.
21. Герасимов А.П. Местное самоуправление и местная полиция во Франции. – М.: Наука, 1992.
22. Административное право зарубежных стран / Под ред. А.Н. Козырина. – М.: Спарк, 1996.
23. Бару М.И. Технический прогресс и вопросы трудового права // Советское государство и право. – 1975. – №12.
24. Жигалкин П.И. К вопросу о предварительном испытании работника // Радянське право. – 1970. – №1.
25. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1996.
26. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995.
27. Шкатулла В.И. Работникам дошкольных учреждений о трудовом законодательстве. – М.: Просвещение, 1990.
28. Гончаренко В.М. Щодо умов трудового договору, які встановлюються (визначаються) за угодою сторін // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудових відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005.
29. Короткін В.Г. Трудовое право: прийняття на роботу і звільнення. – К.: МАУП, 1999.
30. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудовое прапво. – К.: МАУП, 2003.
31. Карпенко Д.О. Основы трудового права. – К.: А.С.К., 2003.
32. Трудовое право / В.И. Семенов, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич / Под общ. ред. В.И. Семенова. – Мн.: Амалфея, 2002.
33. Бойко М.Д. Трудовое право Украины. – К.: «Олан», 2002.
34. Лавриненко О.В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). – Х.: АВГ-Пресс, 2000.
35. Трудовой кодекс Кыргызской Республики. – Бишкек.: Раритет Инфо, 1999.
36. Бару М. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових відносин? // Право України. – 1996. – №5.
37. Процевський О. Роль угод у регулюванні праці по КЗпП УРСР // Радянське право. – 1973. – №5.
38. Трудовое право Украины / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003.
39. Закон РСФСР от 18.04.91 г. «О милиции» // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1991. – №16. – Ст. 503.

40. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.92 г. №4202-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – №2. – Ст. 70.
41. Лавриненко О.В. Испытание при приеме на работу отдельных категорий служащих // Бизнес-Информ. – 1997. – №13.
42. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. // Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. – 2000. – №26-27. – Ст. 432.
43. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – Мн.: Амалфея, 2000.
44. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятиях. – М.: Юрид. лит., 1968.
45. Исаков Б.В. Юридические факты в современном праве. – М.: Юрид. лит., 1984.
46. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. – М.: Наука, 1989.
47. Временное положение о государственных служащих. Новое законодательство КНР. // Экспресс-информация ИДВ РАН. – 1994. – Вып. 5.
48. Гудошников Л.М. Формирование в КНР системы государственной службы // Проблемы Дальнего Востока. – 1995. – №4.
49. Закон Украины от 25.03.92 г. «О Службе безопасности Украины» // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1992. – №27. – Ст. 382.
50. Закон Украины от 05.11.91 г. «О прокуратуре» // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1991. – №53. – Ст. 793.
51. Положение о порядке и условиях прохождения службы в таможенных органах Украины, утвержденное постановлением Кабинета Министров Украины от 09.02.93 г. №97 // СП Украины. – 1993. – №6. – Ст. 97.
52. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. – М.: Госюриздат, 1961.
53. Инструкция о порядке отбора граждан на службу в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденная приказом МВД России от 17.05.94 г. №160 // Преступление и наказание. – 1995. – №2.
54. Бахрах Д.Н. Государственная служба: основные понятия, ее составляющие, содержание, принципы // Государство и право. – 1996. – №12.
55. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. – М.: Юрид. лит., 1972.
56. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. – 1996. – №1.
57. Киселев В.Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999.
58. Мякишев Г.М. Контракт о службе в органах внутренних дел. – М.: Академия МВД России, 1995.
59. Agreement Between the City of Des Moines, Iowa and Des Moines Police Bargaining Unit Association, 1986.
60. Борьба с преступностью за рубежом. – 1991. – №9.
61. Ищенко Ю. Общество и полиция: доверие взаимное // Посредник. – 1997. – 5 февраля.
62. Некоторые сведения о системе и методах обучения полиции капиталистических стран. – М.: МВД СССР, 1975.
63. Положение о порядке и условиях прохождения службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утвержденном постановлением Кабинета Министров УССР от 29.07.91 г. №114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К.: МВС, 1993.
64. Мякишев Г.М. Правовое регулирование службы в органах внутренних дел России: опыт, проблемы, суждения // Академия вчера, сегодня, завтра. – М.: Изд-во Академии МВД России, 1995.

65. Официальный бюллетень ЦК Всероссийского профессионального Союза работников советских и общественных учреждений и предприятий. – 1930. – №9-10.
66. Магницкая Е.В., Пашков А.С. Расширение трудовых ресурсов. – М.: Политиздат, 1974.
67. Пашков А.С., Семенов В.Н., Уржинский К.П. Законодательство о труде. – М.: Юрид. лит., 1972.
68. Черленяк М. Гарантії трудових прав працівників недержавних підприємств // Право України. – 1997. – №6.
69. Шинкаренко І.Р. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення спеціальних оперативних апаратів // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1997.
70. Болотова В.О. Соціально-психологічні тести як засіб вимірювання соціальної ідентифікації працівників органів внутрішніх справ // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1997.
71. Мангулов И.С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность. – Л.: Наука, 1975.
72. Jensen A. Bias in mental testing. – London, 1980.
73. Лавріненко О.В. Щодо структури нового Трудового кодексу України // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – Вип. 15.
74. Лавріненко О.В. Гармонізація понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю: теоретичні аспекти проблеми // Економіка, фінанси, право. – 2005. – №4.

Донецкий юридический институт
Луганского государственного
университета внутренних дел

Поступило 15.01.06