

6. Подробно об участии в судебном процессе эксперта по морским делам см.: Bozier M. J. The marine professional as an expert witness // Seaways. 2006. – January. – P. 24 – 27.
7. Кодекс торгового мореплавания СССР 1929 года // СЗ СССР. – 1929. – № 41. – ст. 336; СЗ СССР. – 1931. – № 9. – Ст. 108.
8. Сборник законов и распоряжений по морскому транспорту (руководящие материалы) / Сост. В. В. Манжин.-М., 1948. – С. 104 – 119.
9. Перечни судов, при которых учреждаются должности диспашеров, устанавливаются Народным комиссариатом юстиции соответствующих республик по соглашению с Народными комиссариатами водного транспорта, внешней торговли и финансов Союза ССР (В ред. Пост. СНК СССР от 28 марта 1932 г. // СЗ СССР. – 1932. – № 24. – Ст. 149).
10. В ред. Пост. СНК СССР от 28 марта 1932 г. // СЗ СССР. – 1932. – № 24. – Ст. 149.
11. В ред. Пост. СНК СССР от 2 января 1931 г. // СЗ СССР. – 1931. – № 31. – Ст. 108.
12. Кодекс торгового мореплавания Союза ССР 1968 г. // ВВС СССР.-1968.-№ 39 (1437); 1974. – № 22 (1732); 1982. – № 31 (2157).
13. Комментарий к Кодексу торгового мореплавания Российской Федерации / Под ред. Г. Г. Иванова. – М., 2000.
14. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации. – М., 1999.

УДК 349.22:331.106-057.4

*О.В. Лавріненко*

### **ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТУ ТА ПЕРЕВЕДЕННІ ЇХ НА РОБОТУ В ІНШУ МІСЦЕВІСТЬ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ**

Важливим завданням юридичної науки нині стає “науковий аналіз усіх правових інститутів, серед яких особливе місце посідають загальні правові засади... договірних прав” [1, 3], адже договір є своєрідним “автономним регулятором суспільних відносин” [2, 17]. До сучасних тенденцій розвитку, зокрема трудового договору, слід віднести такі, як: “підміна” на практиці норм трудового законодавства цивільним та ототожнення трудового договору й цивільно-правових договорів про працю; поступове структурне виокремлення норм про порядок та умови укладення, зміни та припинення трудового договору; формування на практиці пріоритету інтересів роботодавця над інтересами найманого працівника, що виявляється в “негативній” диференціації змісту трудового договору: включення до нього умов, які погіршують становище працівника порівняно з діючим законодавством про працю; поширення сфери застосування на практиці “неформалізованих” трудових договорів, які, з одного боку, є необхідним засобом і логічним наслідком функціонування в країні сектору “тіньової” економіки, а з іншого – детерміновані економічною кризою, фінансовою нестабільністю, вадами податкового законодавства та іншими чинниками [3, 183; 4, 18-19; 5, 11; 6, 14-16; 7, 96; 8, 309-311].

Водночас окремого ґрунтовного дослідження потребує також ще одна тенденція, котра прямо суперечить законодавчо встановленому принципу (ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) щодо обмеження сфери застосу-

вання строкових трудових договорів [9, 28; 10, 58-59; 11, 133; 12, 193-208], – це поширення на практиці сфери укладання строкових трудових договорів (контрактів), у тому числі у сфері службово-трудова відносин [13, 98-105; 14, 127-130; 15, 78-91; 16, 309-323] науково-педагогічних працівників, та, у зв'язку із зазначеним, нагальна необхідність удосконалення наявного механізму захисту законних прав найманого працівника в цій площині правового регулювання [14, 127-130; 17, 66-68]. Це питання має тісний зв'язок, а тому й буде розглянуто в цій статті в контексті формування нового трудо-правового інституту – інституту “захисту прав працівників” [18, 9] (інституту “захисту прав людини” [19, 24], “захисту соціально-трудова прав людини” [20, 22]). Незважаючи на відсутність єдності поглядів щодо назви вказаного правового інституту, більшість учених під час характеристики його змісту акцентують увагу на нагальній необхідності “визначитися з формами й засобами захисту цих прав” [18, 9], наголошують на тому, що “без установлення гарантій реалізації прав і інтересів та чіткого механізму їх поновлення неможливе існування жодного із соціально-трудова прав у сфері праці” [20, 22], а “максимальна захищеність” трудова прав працівників можлива “лише за умов ефективного функціонування відповідного юридичного механізму” [18, 9]. Більше того, у науці наявність “специфічних прийомів і засобів захисту трудова правовідносин” належить навіть до основних сучасних методів трудова права [21, 74]. Зважаючи на це, автор поставив завдання – дослідити особливості застосування контрактної форми трудова договору при прийнятті науково-педагогічних працівників на роботу та переведенні їх на роботу в іншу місцевість.

Підставою виникнення трудова відносин є “завжди правомірні дії, взаємопогоджені й усвідомлені дії” [22, 59; 23, 34], а трудова договір (контракт) [24, 28; 25, 112] в науці традиційно розглядається як “універсальна” [26, 166; 27, 255], “головна” [28, 30-31; 29, 59-60; 30, 79] підстава виникнення таких відносин. Статтею 17 Закону “Про міліцію” [31] передбачено “контрактну основу” комплектування атестованого персоналу органів внутрішніх справ України (далі – ОВС). Контракт про службу характеризується низкою особливостей, а саме: особливий характер співвідношення обов'язкових безпосередніх умов контракту та додаткових; підвищений ступінь індивідуалізації безпосередніх умов контракту й сфера його застосування; особливості суб'єктного складу та публічний характер службово-трудова функції працівника; строковий характер; письмова форма та ряд інших [12, 206-208].

Зважаючи на характер і зміст приписів ч. 3 ст. 21 КЗпП, ст.ст. 17, 54 Закону України від 23.05.91 “Про освіту” [32], пп. 9, 10 Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 24.12.02 № 744, та те, що контракт внаслідок його строкового характеру призводить на практиці до погіршення правового стану найманого працівника, є найбільш “гнучкою”, окремою формою трудова договору, – він має укладатися вибірково: насамперед із висококваліфікованим фахівцем, урахувавши його індивідуальні здібності й професійні навички. Тому припис ст. 17 Закону

“Про міліцію”, де встановлено виключно “контрактну основу” комплектування ОВС, слід скасувати, а редакцію вказаної норми доцільно було б змінити й чітко передбачити в цьому Законі застосування при прийнятті на службу, за загальним правилом, безстрокового трудового договору, а у випадках, що зазначені в ч. 2 ст. 23 КЗпП, – застосовувати строковий трудовий договір, а вже за необхідності – його особливу форму – контракт про службу. Такий підхід слід обов’язково законодавче закріпити й при розробці нового закону, який конче необхідний на сьогодні, – закону “Про систему та структуру органів внутрішніх справ України” та врахувати в змісті нового Трудового кодексу України.

Слід зауважити, що стосовно умови про строк у контракті в науці існують різні підходи: одні автори вважають, що контракт “не обов’язково повинен укладатись на визначений строк. Право його сторін – визначати чи не визначати в ньому конкретний строк” [12, 193-208; 35, 145-146]; інші – стверджують, що контракт завжди має ознаки строковості [36, 223], а тому є видом строкового трудового договору. Більш аргументованим видається підхід дослідників, які розглядають строк як факультативну умову в змісті контракту, незважаючи на те що правозастосувальна практика виходить з обов’язковості такої умови в контракті. Факультативність умови про строк у змісті контракту підтверджується аналізом редакції ч. 3 ст. 21 КЗпП, де мова йдеться саме про можливість (диспозитивність) установа останнього “за погодженням” сторін трудового договору, тобто на їхній власний розсуд. До того ж і нормотворча практика ряду зарубіжних країн також не завжди дозволяє віднести строковий характер до обов’язкових ознак контракту. Наприклад, у країнах ЄС поширена система “безстрокових контрактів” [37, 31]; комплектування посад середнього, старшого і вищого начальницького складу ОВС Росії, згідно з п. 11 Положення про службу в органах внутрішніх справ РФ, може також провадитися на основі безстрокових контрактів про службу [38, 17; 39], а в ст. 36 Закону Республіки Білорусь “Про міліцію” [40] – цю форму договору законодавець узагалі не згадує, хоча і йдеться про договір.

Ураховуючи розбіжності між нинішньою практикою застосування контрактної форми трудового договору та приписами чинного законодавства про працю, необхідно внести зміни до редакції ч. 3 ст. 21 КЗпП України, де чітко закріпити факультативний характер умови про строк дії контракту та для забезпечення реалізації цих положень та припису ст. 17 Закону “Про міліцію” розробити Типову форму контракту про службу. Це впорядкує правозастосувальну практику й уніфікує нормативні приписи, що містяться в загальному й спеціальному законодавстві України про працю.

Існуюча практика свідчить, що питання про зміст та порядок укладення контракту при переведенні науково-педагогічних працівників, у тому числі й атестованих, що проходять службу в ОВС, на роботу в іншу місцевість є досить актуальною, бо інколи призводить до порушення прав останніх [14, 127-130; 15, 78-91; 17, 66-68].

Статтею 30 Закону України від 17.01.02 “Про вищу освіту” встановлено, що керівництво кафедрою здійснює завідуючий кафедрою, який обирається на цю

посаду за конкурсом ученою радою ВНЗ строком на 5-7 років. Із завідуючим кафедрою укладається контракт. Відповідності до ст. 21 КЗпП, контракт є “особливою формою” трудового договору, у якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін.

За ст. 21 КЗпП п. 1 постанови Кабінету Міністрів України (далі – КМУ) від 19.03.94 р. № 170 “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору” і п. 3 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою КМУ від 19.03.94 р. № 170, сфера застосування контракту визначається виключно законами України, а тому прийняття на роботу працівників, шляхом укладання з ними контракту може здійснюватись тільки у випадках, прямо передбачених законами як актами вищої юридичної сили.

Законом “Про вищу освіту” можливість укладення контракту передбачена тільки при прийнятті на посади: керівника вищого навчального закладу, керівника факультету та, згідно ст. 30 Закону, завідуючого кафедрою. З іншими категоріями науково-педагогічних працівників контракти укладати не можна, бо це є порушенням чинного законодавства. На жаль, на сьогодні такі випадки – непоодинокі, але при виникненні трудових спорів із цих питань правозастосовчий орган має керуватися приписами ст. 9 КЗпП, які вважаються одним з основних галузевих принципів [41, 49-67; 42, 42-46; 43, 44-48; 44, 147] та спрямовані на захист прав найманого працівника.

Крім цього, важливим є й питання з урегулювання відносин, пов'язаних із наданням житла при переведенні на роботу в іншу місцевість. Відповідно до ст. 60 Житлового кодексу УРСР від 30. 06. 83 (далі – ЖК України), п. 49 Правил обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень в УРСР, затверджених постановою Ради Міністрів УРСР і Укрпрофради від 11.12.84 № 470 (далі – Правила обліку), нормативно встановлено, що працівникам, які переїхали в зв'язку з переведенням їх на роботу в іншу місцевість, і членам їхніх сімей жила приміщення надається на умовах, передбачених трудовим договором. Пільгові умови надання жилого приміщення передбачаються трудовим договором на підставі відповідно спільного рішення адміністрації підприємства, установи, організації та профспілкового комітету й рішення виконавчого комітету місцевої ради. Пунктом 14 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників також передбачено, що якщо умовами контракту передбачається переїзд працівника на роботу в іншу місцевість, сторони визначають у контракті умови, гарантії та компенсації такого переїзду та умови забезпечення працівника (а в разі необхідності й членів його сім'ї) житловою площею або оплати витрат за найом (піднайом) житлового приміщення чи користування готелем.

Таким чином, можна зробити такі висновки: а) працівники, які переїхали в зв'язку з переведенням їх на роботу в іншу місцевість, і членам їхніх сімей

жиле приміщення надається на умовах, передбачених трудовим договором (контрактом), а умови його надання, у тому числі й пільгові, повинні бути обов'язково передбачені в трудовому договорі (контракті), що укладається з науково-педагогічним працівником; б) укладення контракту при прийнятті на інші посади в вищому навчальному закладі, крім зазначених безпосередньо у Законі “Про вищу освіту”, – є безпідставним за діючим законодавством. Із працівниками, які не віднесені до категорії “контрактників”, слід укладати тільки трудовий договір (при необхідності (ч. 2 ст. 23 КЗпП) – строковий), де в розділі, наприклад, “Особливі умови”, “Соціально-побутове забезпечення працівника”, “Додаткові пільги, що надаються працівнику”, – передбачати конкретні умови надання в користування квартири та порядок переходу її у власність працівника.

Окреме питання, яке дискутується на практиці, – це визначення норми жилої площі, що має надаватися науково-педагогічному працівникові. Згідно ст. 47 “Норма жилої площі” ЖК України та п. 53 Правил обліку норма жилої площі в Україні встановлена в розмірі 13,65 кв. м. на одну особу. Водночас ст. 49 “Додаткова жила площа” ЖК України передбачено, що окремим категоріям громадян надається понад норми жилої площі додаткова жила площа у вигляді кімнати або в розмірі 10 кв. м. Громадянам, що хворіють на тяжкі форми деяких хронічних захворювань, а також громадянам, яким ця площа необхідна за умов і характером виконуваної роботи, розмір додаткової жилої площі може бути збільшено. Порядок і умови надання додаткової жилої площі та перелік категорій громадян, які мають право на її одержання, встановлюється законодавством. Статтею 24 “Пенсійне забезпечення та соціальний захист наукового працівника” Закону України від 13.12.91 “Про наукову і науково-технічну діяльність” (дія цієї статті Закону поширюється на наукових (науково-педагогічних) працівників ВНЗ III-IV рівнів акредитації) передбачено, що науковим працівникам, які мають науковий ступінь кандидата або доктора наук, для забезпечення умов для наукової діяльності надається в установленому законодавством порядку додаткова жила площа у вигляді кімнати (кабінету) або в розмірі до 20 кв. м. Зазначена додаткова жила площа оплачується в одинарному розмірі.

Отже, за діючим в Україні законодавством науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь кандидата або доктора наук, користується правом на отримання житла, виходячи із загальної норми жилої площі – 13,65 кв. м. на одну особу та додаткової жилої площі у вигляді кімнати (кабінету) або в розмірі до 20 кв. м. Ця обставина має в обов'язковому порядку зазначатися у відповідному розділі трудового договору або контракту, у залежності від категорії посади, на яку приймається, переводиться працівник.

Контрактна форма трудового договору застосовується у відомчих закладах МВС України й, з огляду на ст. 17 Закону “Про міліцію”, є обґрунтованою. Але зважаючи на те, що нормативно структура, зміст такого контракту МВС України до цього часу не розроблені, зміст і структура тих контрактів, які вже застосовуються на практиці, не є досконалыми і потребують певних уточнень. Зокрема, у Донецькому інституті внутрішніх справ МВС України при Донецькому націо-

нальному університеті у свій час було розроблено “Примірну форму контракту”, яка застосовується з 2001 р. при прийнятті на роботу, у тому числі й при переведеннях з інших ВНЗ, науково-педагогічних працівників – агестованих працівників ОВС. Аналіз цього документа свідчить про нагальну необхідність його змістовного і структурного доопрацювання, оскільки:

1. Окремі положення “примірного контракту” фактично є неузгодженими, суперечать одне одному. Так: а) згідно з пп. 6.8 і 8.4 контракту, – працівник одночасно має “обов'язок прийняти... квартиру” та “право на отримання... квартири”, але ж, як відомо, право однієї сторони може кореспондувати відповідному обов'язкові іншої сторони, а не інакше. Далі – роботодавець (п. 9. 3 контракту) – має право вимагати виселення “у разі припинення трудових відносин... без надання іншого житла”, а на працівника покладається обов'язок “у разі припинення трудових відносин... виселиться і повернути квартиру...” (п. 6. 10), і водночас п. 8. 5 контракту – встановлено право “на отримання у власність” цієї ж квартири. Але як же її можна отримати у власність, коли працівник (буквально за редакцією пп. 6.10, 9.3 контракту) зобов'язаний виселиться і повернути квартиру інституту незалежно від підстави його звільнення, тобто навіть й тоді, коли відносини були припинені у зв'язку із закінченням “строку дії контракту” (пп. “а” п.21)? Це нонсенс, адже одним із повноважень власника є саме “володіння”, тобто фізична наявність у нього об'єкта права власності (квартири); б) п. 5 контракту передбачено, що “працівник зобов'язується виконувати роботу, передбачену контрактом”, а роботодавець – “... забезпечувати умови, необхідні для виконання роботи, передбаченої законодавством”. Постає питання: яким саме “законодавством”? Адже мова в цьому пункті йдеться про “роботу, передбачену контрактом”, тобто обумовлену сторонами під час укладення контракту; в) п. 3 примірного контракту, зокрема, передбачено, що на працівника “повністю поширюється законодавство про працю, освіту”; п. 7.5 – передбачено обов'язок роботодавця “надавати щорічну відпустку, передбачену чинним законодавством”, а вже п. 13 контракту – працівникові встановлено відпустку тривалістю – 35 днів. Але ж приписи п. 13, з огляду на тривалість щорічної відпустки та порядок її обчислення, не відповідають вимогам законодавства про працю (ст. 75 КЗпП), про освіту (ст.ст. 5, 8 Закону “Про відпустки”; ст. 55 Закону “Про освіту”, ст. 54 “Про вищу освіту” і Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою КМУ від 14.04.97 № 346), оскільки “зменшена” тривалість відпустки в контракті встановлена, певно, відповідно до Положення про проходження служби.

2. Деякі положення “примірного контракту” по суті дублюються, є тавтологічними за суттю, а тому не несуть інформаційного навантаження для сторін і лише штучно створюють видимість “змістовності” угоди. Так, наприклад, у пп. 20 і 32 йдеться про одне й те саме – “можливість зміни контракту лише за

угодою сторін, складеною в письмовій формі”; аналогічного висновку можна легко дійти, порівнюючи й приписи пп. 4 та 6.7; пп. 5 та 7.3; пп. 6. 2 та 10; пп. 21 та 22; пп. “г” п. 21 і 23 контракту.

3. Окремі положення мають описовий характер, а тому не можуть розглядатися в процесі правозастосування як певні правила поведінки сторін, а інколи є навіть юридично некоректними: наприклад, словосполучення “керівник роботодавця”, “керівництво роботодавця” (пп. 4, 6.7), ліпше – “адміністрація інституту”, “ректор (начальник) або вповноважена ним особа”; “осудження за скоєння злочину” (п. 9.3), коли треба – “засудження...”; пп. “б” і “д” п. 24 контракту, де в якості окремих підстав звільнення працівника передбачене відповідно – “недоліки в праці, які не можуть бути усунені в подальшому” та “інші грубі порушення працівником своїх обов’язків” підлягають виключенню, бо їхній зміст – це “каучукові норми”, зміст яких є оціночним [45, 25-30], а їх використання часто призводить до необґрунтованого розширення меж дисциплінарної влади роботодавця та суттєвого порушення прав працівників [46, 78-84; 47, 19-26; 48, с. 16-18]. Небезпідставно зазначає В. С. Венедиктов, що “це далеко не кращий показник правового регулювання юридичної відповідальності” [49, 46], а П. І. Жигалкін зауважує: “Мова закону повинна бути простою, чіткою, зрозумілою, не допускаючи двояких тлумачень, запобігати можливим дискусіям і т. ін. ” [50, 7-8]; словосполучення “. припинення та розірвання контракту” (п. 24 та ін.) треба уточнити, ураховуючи, що за законодавством про працю термін “припинення” охоплює й випадки “розірвання” контракту, тобто є родовим поняттям, а тому вживання останнього є зайвим, некоректним у такому контексті; далі – назва Інституту на початку одна, а в прикінцевих положеннях контракту (п. 36) уже інша; слова “... виконання педагогічного навантаження, передбаченого контрактом” (п. 7.4) – краще виключити взагалі, оскільки останнє визначається індивідуальним планом викладача на підставі відповідних положень законодавства про освіту і наказів МВС України, до того ж – у період роботи за контрактом обсяг такого навантаження може змінюватися і тоді виникає необхідність кожного разу вносити зміни до контракту; важко погодитися, що для атестованого персоналу ОВС контракт встановлює “заробітну плату” (п. 7.3), скоріше – це “розміри грошового забезпечення”; пп. 7.6, 34, 36 (в частині, де йдеться про “підстави для пільг по оподаткуванню та інших пільг”) слід взагалі виключити; в пп. 7.9, 8.5 примірної форми контракту “термін відпрацювання” слід визначати чіткою вказівкою на період роботи працівника та момент, з якого він розпочинається; зміст п. 11 контракту, де йдеться про неповний робочий день, неповний робочий тиждень, погодинна робота тощо як “особливості режиму робочого часу” – не узгоджується з доктриною трудового права й положеннями законодавства [51, 14-16; 52, 46-47; 53, 35], а відтак – його слід виключити; пп. “г” п. 24 примірного контракту слід також виключити, оскільки заподіяння працівником матеріальної шкоди не є “дисциплінарним проступком”, а вважається “трудовим майновим правопорушенням” [54, 185; 55, 38-39], скоєння якого тягне матеріальну, а не дисциплінарну відповідальність; підлягає уточненню й редакція п. 9.2 контракту, оскільки порушення

“статуту роботодавця” (більш вдалим було б використання терміна – “статуту Інституту”) важко розглядати як порушення трудової дисципліни, адже цей акт безпосередньо не встановлює трудових обов'язків працівників. Скоріше, і так воно зазвичай у трудовому праві [35, 123-124], мова може йти про “невиконання чи неналежне виконання обов'язків, покладених за трудовим договором (контрактом)”.

Отже, у процесі подальшого вдосконалення практики застосування контрактної форми трудового договору слід усунути вищевказані недоліки, адже при всьому своєму розходженні “емпіричний і теоретичний рівні пізнання взаємозалежні, межа між ними умовна й рухлива. Емпіричне дослідження, виявляючи за допомогою спостережень і експериментів нові дані, стимулює теоретичне пізнання (яке їх узагальнює й пояснює), ставить перед ним нові, більше складні завдання. З іншого боку, теоретичне пізнання, розвиваючи й конкретизуючи на базі емпірії новий власний зміст, відкриває нові, більш широкі обрії для емпіричного пізнання, орієнтує й направляє його в пошуках нових фактів, сприяє вдосконалюванню його методів і засобів і т. ін. ” [56, 207]. Наука трудового права як цілісна динамічна система знань та трудове законодавство не можуть успішно розвиватися, не збагачуючись новими емпіричними даними правозастосувальної практики.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Бервено С. М. Проблеми договірного права України: Моногр. – К.: Юрінком Інтер, 2006.
2. Сібільов М. Базові моделі регулювання договірних відносин за новим Цивільним кодексом України // Українське комерційне право. – К., 2003. – № 4.
3. Трудове право України / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К.: Тов-во “Знання”, КОО, 2000.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України. – К.: Вікар, 2003.
5. Киселев І. Я. Зарубежне трудове право. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998.
6. Шашків В. І. Теорія права соціального забезпечення. – К.: Знання, 2005.
7. Воловик В. Про галузеву належність правовідносин, пов'язаних з застосуванням праці мілітаризованих державних службовців // Право України. – 1999. – № 2.
8. Проскураков П. Д. Сфера дії трудового права: сучасність та перспективи (у контексті розробки нового Трудового кодексу України) // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005. – № 2.
9. Гудимов В. Н. Увольнение руководителя предприятия за невыполнение условий контракта // Государство и право. – 1995. – № 6.
10. Никитинский В. И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. – 1991. – № 8.
11. Сыроватская Л. А. Трудовое право. – М.: Высшая школа, 1997.
12. Лаврінченко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1.
13. Лаврінченко О. В. Службово-трудова відносина працівників органів внутрішніх справ і сфера дії законодавства про працю // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. – 2000. – № 1.
14. Лаврінченко О. В. Підвищення ефективності правового регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС як напрям вирішення проблеми захисту трудових прав людини й громадянина в Україні // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах:



- Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Х.: УАФТП, 2005.
15. Лаврінченко О. В. Службово-трудова спори працівників ОВС України: Науково-практичні рекомендації. – Донецьк: ДЮІ МВС, 2005.
  16. Проскураєв П. Д. Припинення службово-трудова відносин працівників ОВС: класифікація підстав, їх зміст та напрями удосконалення законодавства // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005. – № 3.
  17. Лаврінченко О. В., Бондаренко О. В., Васільєв В. Ю. Захист трудових прав атестованих працівників при прийнятті та проходженні служби в органах внутрішніх справ України: окремі аспекти питання // Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць / Голов. ред. С. В. Ківалов; Відп. за вип. Л. І. Корміч. – Одеса: ПП “Фенікс”, 2006. – Вип. 29.
  18. Венедіктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. – Х.: УАФТП, 2005.
  19. Лазор Л. И. Влияние современных условий на рассмотрение отдельных проблем кодификации нового Трудового кодекса // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 25-26 червня 2004 р. / За заг. ред. В. С. Венедіктова. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004.
  20. Жернаков В. В. Теоретичні засади формування інституту захисту прав людини у сфері праці // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Х.: УАФТП, 2005.
  21. Щербина В. І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах: Матеріали науково-практичної конференції, м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. – Х.: УАФТП, 2005.
  22. Срьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 1998.
  23. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989.
  24. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. – Мн.: Изд-во БГУ, 1978.
  25. Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Государство и право. – 1996. – № 6.
  26. Прокопенко В. І. Трудове право України. – Х.: Консум, 1998.
  27. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юриздат, 1948.
  28. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2003.
  29. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. – 2000. – № 1.
  30. Венедіктов В. С. Трудовое право Украины. – Х.: Консум, 2006.
  31. Про міліцію: Закон України від 20.12.90 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
  32. Про освіту: Закон України від 23.05.91 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 34. – Ст. 451.
  33. Бугров Л. Ю. Принципы “неправа” в области действия советского трудового законодательства // Советское государство и право. – 1991. – № 12.
  34. Манохин В. М. Концепция Закона о государственной службе // Советское государство и право. – 1991. – № 12.
  35. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Сличинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К.: А. С. К., 2000.
  36. Прокопенко В. І. Трудове право. – Х.: Консум, 1996.
  37. Право Украины. – 1994. – № 5-6.
  38. Кудрявцев А. В., Сергун П. П. Служба в органах внутренних дел. – М.: Академия МВД России, 1996.
  39. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Утв. постановлением

- Верховного Совета РФ от 23. 12. 92 № 4202-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – № 2. – Ст. 70.
40. Управление в органах внутренних дел / Г. Н. Васильев, В. М. Сантарович, А. С. Стешенко. – Мн.: “Молодеж. науч об-во”, 2002.
41. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. – Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999.
42. Трудове право України / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. ; За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім “Ін Юре”, 2003.
43. Лаврінченко О. В. Трудове право України: Курс лекцій: У 2 ч. – Горлівка: МАУП, 2005. – Ч. 1.
44. Лаврінченко О. В. Збірник навчально-методичних матеріалів із трудового права та права соціального забезпечення. – Донецьк: ДЮІ МВС, 2005.
45. Лаврінченко О. В. Оціночні поняття у системі спеціального законодавства України про працю: їх зміст, значення й проблеми тлумачення у судовій практиці // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 9.
46. Лаврінченко О. В., Проскуряков П. Д. Реалізація працівниками органів внутрішніх справ права на отримання грошової допомоги при звільненні зі служби: теоретико-правовий аналіз судової практики // Юридична Україна. – 2005. – № 12.
47. Лаврінченко О. В. Звільнення працівників ОВС України за власним бажанням: закон, теорія, практика // Економіка, фінанси, право. – 2006. – № 4.
48. Лавриненко О. В. Дисциплинарная и морально-юридическая ответственность // Бизнес-Информ. – 1997. – № 19.
49. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. – Х.: Консум, 1996.
50. Жигалкін П. І. Актуальні проблеми кодифікації законодавства про працю // Проблеми законності: Респ. міжвід. наук. зб. / Відп. ред. В. Я. Тацій. – Х.: Нац. юрид. акад. України. – 2001. – Вип. 51.
51. Лавриненко О. В. Труд работников милиции // Бизнес-Информ. – 1995. – № 41-42.
52. Лаврінченко О. В., Неізмайлов Д. А. Правове регулювання робочого часу працівників ОВС України: напрями удосконалення // Розвиток наукових досліджень '2005: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Полтава, 7-9 листопада 2005 р. – Полтава: Вид-во “Інтер Графіка”, 2005. – Т. 3.
53. Лаврінченко О. В. Поняття та ознаки сумісництва за трудовим правом: теоретичні аспекти питання // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 5.
54. Щербина В. С. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Монографія. – Дніпропетровськ: Академія митної служби, 2004.
55. Лаврінченко О. В. Рец.: Щербина В. І. Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин: Моногр. // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 7.
56. Кохановский В. П. Основы философии науки. – Ростов н/Д: Феникс, 2005.

УДК 347.92/95(477)

*С.В. Васильєв*

### ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРОВАДЖЕННЯ У ЦИВІЛЬНОМУ СУДОЧИНСТВІ УКРАЇНИ

Головним елементом структури юридичного процесу, у тому числі і цивільного процесу, є процесуальне провадження. Ухвалення нового ЦПК України пожвавило наукові дискусії по цілому ряду теоретичних питань, у тому числі і відносно поняття і видів цивільного судочинства.