

6. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30.
7. Кочан Т. Щодо можливості оскарження рішень митних органів про визначення коду товарів згідно з УКТ ЗЕД // Митний брокер. — 2006. — № 12. — С. 80–83.
8. Про затвердження Порядку прийняття попередніх рішень щодо класифікації та кодування товарів в УКТ ЗЕД: Наказ ДМСУ від 04.04.2005 р. № 238.
9. Про судову експертизу: Закон України від 25.02.1994 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 28.
10. Про покращення ведення УКТ ЗЕД на Центральному митному управлінні лабораторних досліджень та експертної роботи: Наказ ДМСУ від 15.07.2005 р. № 669.

УДК 349.22-057.4

О. В. Лавріненко

ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРАКТНОЇ ФОРМИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Важливим завданням юридичної науки нині стає «науковий аналіз усіх правових інститутів, серед яких особливе місце посідають загальні правові засади... договірності права» [1, 3], адже договір є своєрідним «автономним регулятором суспільних відносин» [2, 17]. До сучасних тенденцій розвитку, зокрема, трудового договору слід віднести такі: «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 проявляється в «негативній» диференціації змісту трудового договору: включення до нього умов, які погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством про працю; поширення сфери застосування на практиці «неформалізованих» трудових договорів, які є необхідним засобом і логічним наслідком функціонування в країні сектора «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, яка прямо суперечить законодавчо встановленому принципу (ч. 2 ст. 23 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП)) щодо обмеження сфери застосування 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 буде розглянуто в цій статті в контексті формування нового трудо-правового інституту — інституту «захи-

сту прав працівників» [18, 9] (інституту «захисту прав людини» [19, 24], «захисту соціально-трудова права 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 установалення гарантій реалізації прав і інтересів та чіткого механізму їхнього поновлення неможливе існування жодного із соціально-трудова права у сфері праці» [20, 22], а «максимальна захищеність» трудова права працівників можлива «лише за умов ефективного функціонування відповідного юридичного механізму» [18, 9]. Більше того, у науці наявність «специфічних прийомів і засобів захисту трудова права» віднесена навіть до основних сучасних методів трудова права [21, 74]. Зважаючи на це, автором і поставлено 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] у 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, 20] 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 та додаткових умов контракту; 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 23.05.1991 р. «Про освіту» [32, 451], 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 24.12.2002 р. № 744, та те, що контракт через його строковий характер 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 трудова договору, а у випадках, що зазначені в ч. 2 ст. 23 КЗпП, застосовувати строковий трудова договір, а вже за необхідності — його особливу форму — контракт про службу. Такий підхід слід обов'язково законодавчо закріпити й при розробці нового закону, який конче необхідний на сьо-

годні, — Закону «Про систему та структуру органів внутрішніх справ України» та враховувати 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 уявляється підхід дослідників, які розглядають строк як факультативну умову в змісті контракту, незважаючи на те, що правозастосовна 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 йде саме про можливість (диспозитивність) установлення 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, 70], а в ст. 36 Закону Республіки Білорусь «Про міліцію» [40] ця форма договору законодавцем узагалі не згадується, 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 правозастосовну 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 актуальним, бо інколи призводить до порушення прав останніх [14, 127–130; 15, 78–91; 17, 66–68].

Статтею 30 Закону України від 17.01.2002 р. «Про вищу освіту» встановлено, що керівництво кафедрою здійснює завідувач кафедри, який обирається на цю посаду за конкурсом ученою радою ВНЗ строком на 5–7 років. Із завідувачем кафедри укладається контракт. У 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 19.03.1994 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 19.03.1994 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 з ст. 30 Закону, завідувача кафедри. З іншими категоріями науково-педагогічних працівників контракти укладатися 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 направлені 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 30.06.1983 р. (далі — ЖК України), п. 49 Правил обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм житлових приміщень в УРСР, затверджених постановою Ради Міністрів УРСР і Укрпрофради від 11.12.1984 р. № 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 житлове приміщення надається на умовах, передбачених трудовим договором. Пільгові умови надання житлового 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 оплату 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 житлове 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 чинним законодавством. Із працівниками, які не віднесені до категорії «контрактників», слід укладати тільки

трудоий 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 житлової площі, що має надаватися науково-педагогічному працівникові. Згідно із ст. 47 «Норма жилої площі» ЖК України та п. 53 Правил обліку — норма житлової площі в Україні встановлена в розмірі 13,65 м² на одну особу. Водночас ст. 49 «Додаткова жила площа» ЖК України передбачено, що окремим категоріям громадян надається понад норму додаткова житлова 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 умовами і характером виконуваної роботи, розмір додаткової житлової площі може бути збільшено. Порядок і умови надання додаткової житлової площі та перелік категорій громадян, які мають право на її одержання, установлюється законодавством. Статтею 24 «Пенсійне забезпечення та соціальний захист наукового працівника» Закону України від 13.12.1991 р. «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 житлова площа у вигляді кімнати (кабінету) або в розмірі до 20 м². Зазначена додаткова житлова площа оплачується в одинарному розмірі.

Отже, за чинним в Україні законодавством науково-педагогічний працівник, який має науковий ступінь кандидата або доктора наук, користується правом на отримання житла, виходячи із загальної норми житлової площі — 13,65 м² на одну особу та додаткової житлової площі у вигляді кімнати (кабінету) або в розмірі до 20 м². 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 досконалими і потребують певних уточнень. Зокрема, у Донецькому інституті внутрішніх справ МВС України при Донецькому національному 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 — атестованих працівників ОВС. Аналіз цього документа свідчить про нагальну необхідність його змістовного й 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... виселитися 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 виселитися 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 запитання: яким саме «законодавством»? Адже мова в цьому пункті йде 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 діб. 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 14.04.1997 р. № 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 ж — «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, як на мене, є навіть юридично некоректними: наприклад, словосполучення «керівник роботодавця», «керівництво роботодавця» (пп. 4, 6.7), ліпше — «адмі-

ністрація 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 як окремі підстави звільнення працівника передбачено 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 їхнє використання часто призводить до необґрунтованого розширення меж дисциплінарної влади роботодавця та суттєвого порушення прав працівників [46, 78–84; 47, 19–26; 48, 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 чітко 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 примірної форми контракту слід також виключити, оскільки заподіяння працівником матеріальної шкоди не є «дисциплінарним проступком», а вважається «трудоим 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 «Статут 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 контракт-

ної 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 правозастосовної практики.

Література

1. Бервено С. М. Проблеми договірного права України: Монографія. — 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. П. Б. Болотіної та Г. І. Чапихової. — К.: Знання, КОО, 2000.
4. Болотіна П. Б. Трудове право України. — К.: Вікар, 2003.
5. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право. — М.: ИПФРА-М-НОРМА, 1998.
6. Сташків 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. Пикитинский В. И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. — 1991. — № 8.
11. Сыроватская Л. А. Трудовое право. — М.: Высш. шк., 1997.
12. Лавріпенко 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. Лавріненко О. В. Службово-трудова відносина працівників органів внутрішніх справ і сфера дії законодавства про працю // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. — 2000. — № 1.
14. Лавріпенко 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 наук.-практ. конф., м. Суми, 2–4 черв. 2005 р. / За ред. В. С. Венедиктова. — Х., 2005.
15. Лавріпенко О. В. Службово-трудова спори працівників ОВС України: Науково-практичні рекомендації. — Дніпропетровськ: ДЮІ МВС, 2005.
16. Проскураков П. Д. Припинення службово-трудова відносин працівників ОВС: класифікація підстав, їх зміст та напрями удосконалення законодавства // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2005. — № 3.
17. Лавріпенко О. В., Бопдаренко О. В., Васильєв 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. пр. / Голов. ред. С. В. Ківалов; Відп. за вип. Л. І. Кормич. — О., 2006. — Вип. 29.
18. Веспедиктов В. С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах: Матеріали наук.-практ. конф., м. Суми, 2–4 черв. 2005 р. — Х., 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 черв. 2004 р. / За заг. ред. В. С. Веспедиктова. — Х., 2004.
20. Жерпаков В. В. Теоретичні засади формування інституту захисту прав людини у сфері праці // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали наук.-практ. конф., м. Суми, 2–4 черв. 2005 р. / За ред. В. С. Веспедиктова. — Х., 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-трудовах відносинах: Матеріали наук.-практ. конф., м. Суми, 2–4 черв. 2005 р. / За ред. В. С. Веспедиктова. — Х., 2005.
22. Срьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Автореф. дис... канд. юрид. наук / Нац. юрид. акад. України. — Х., 1998.
23. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М.: Наука, 1989.
24. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно-технического прогресса. — Мп.: Изд-во БГУ, 1978.
25. Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Государство и право. — 1996. — № 6.
26. Прокопечко В. І. Трудове право України. — Х.: Кодексум, 1998.
27. Александров П. Г. Трудовое правоотношение. — М.: Юридат, 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. Веспедиктов В. С. Трудовое право Украины. — Х.: Кодексум, 2006.
31. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 4. — Ст. 20.
32. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 р. // 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 / В. С. Стичківський, І. В. Зуб, В. Г. Роташ. — К.: А.С.К., 2000.
36. Прокопечко В. І. Трудове право. — Х.: Кодексум, 1996.
37. Право України. — 1994. — № 5–6.
38. Кудрявцев А. В., Сергун П. П. Служба в органах внутренних дел. — М.: Акад. МВД России, 1996.
39. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации: Утв. постановлением Верховного Совета РФ от 23.12.1992 р. // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. — 1993. — № 2. — Ст. 70.
40. Управление в органах внутренних дел / Г. П. Васильев, В. М. Сантарович, А. С. Степенко. — Мп.: Молодеж. науч. о-во, 2002.
41. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: Монографія. — Л.: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999.
42. Трудове право України / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2003.
43. Лавріненко О. В. Трудове право України: Курс лекцій: У 2 ч. — Горлівка: МАУП, 2005. — Ч. 1.
44. Лавріненко О. В. Збірник навчально-методичних матеріалів із трудового права та права соціального забезпечення. — Донецьк: ДЮІ МВС, 2005.
45. Лавріненко 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. Лавріненко О. В., Проскураков 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. Лавріненко О. В. Звільнення працівників ОВС України за власним бажанням: закон, теорія, практика // Економіка, фінанси, право. — 2006. — № 4.
48. Лавріненко О. В. Дисциплинарная и морально-юридическая ответственность // Бизнес-Ипформ. — 1997. — № 19.
49. Вепедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве. — Х.: Кодекс, 1996.
50. Жигалкін П. І. Актуальні проблеми кодифікації законодавства про працю // Проблеми законності: Респ. міжвід. наук. зб. / Відп. ред. В. Я. Тацій. — Х., 2001. — Вип. 51.
51. Лавріненко О. В. Труд работников милиции // Бизнес-Ипформ. — 1995. — № 41–42.
52. Лавріненко О. В., Пеізмайлов Д. А. Правове регулювання робочого часу працівників ОВС України: напрямки удосконалення // Розвиток наукових досліджень '2005: Матеріали міжпар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 7–9 листоп. 2005 р. — Полтава, 2005. — Т. 3.
53. Лавріненко 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. — Д.: Акад. мит. служби, 2004.
55. Лавріненко О. В. Рецензія на монографію доцента В. І. Щербини «Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин» // Економіка, фінанси, право. — 2005. — № 7.
56. Кохаповский В. П. Основы философии науки. — Ростов н/Д: Феникс, 2005.

УДК 349.2:342.734(477)

І. В. Лагутіна

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ УПОВНОВАЖЕНИМ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Серед механізмів захисту прав і законних інтересів громадян особливе місце займає інститут омбудсмена. Його зародження відбулося на Скандинавському півострові. І сьогодні цей державний інститут набув високого авторитету [1]. Про динаміку його розвитку свідчить той факт, що у 1950-х рр. інститут омбудсмена існував тільки у двох державах — Швеції і Фінляндії, то у теперішній час він діє в багатьох державах світу.

Вперше цей інститут виник у Швеції. Шведський риксдаг (парламент) у 1809 р. прийняв Документ про правління (конституційний акт), за яким, щоб якось урівноважити широкі повноваження короля з повноваженнями парламенту, останньому надали право обирати спеціального парламентського комісара для здійснення нагляду за додержанням законодавчих актів парламенту судами та іншими органами влади [2].

Цю посадову особу називають по-різному: парламентський омбудсмен (Швеція, Фінляндія, Норвегія, Данія), парламентський комісар (Великобританія), медіатор (Франція), проведор (Португалія), національний омбудсмен (Голландія), національний правозахисник (Македонія), народний правозахисник (Австрія), народний захисник (Іспанія), захисник громадян (Греція), адвокат народу (Румунія), речник громадянських прав (Польща), уповноважений з прав людини (Україна, Росія).