

Контракт о службе и трудовой договор: компаративный анализ их содержания и пути усовершенствования специального законодательства о труде

О. В. ЛАВРИНЕНКО

Компаративный (сравнительный) анализ является основным инструментом сравнительного правоведения – теории, целью которой является изучение и сопоставление различных правовых массивов и систем между собой и с нормами международного права, выявлять сходство и различия, определять тенденции их дальнейшего развития. Для углубления юридических сопоставлений, в том числе юридических фактов и их составов, возникает необходимость в применении междисциплинарного подхода, т.е. анализа в широком контексте систем трудовых отношений различных стран. В сравнительных теоретических исследованиях основные цели, как представляется, заключаются в наращивании и углублении системы знаний в области трудового права, комплексным осмыслением трудового права в его национальном и международном измерении, осознании специфики правового регулирования трудовых отношений, совершенствовании трудового права с учетом существующей зарубежной практики правового регулирования и применения международных трудовых стандартов. Именно эти положения и были методологически учтены автором статьи в процессе исследования содержания, роли и значения основных юридических фактов (трудового договора, контракта) в системе специального законодательства о труде.

В общей теории права из комплекса юридических явлений, которые имеют влияние на реализацию трудовых правоотношений, юридические факты считаются основаниями возникновения, изменения и прекращения последних. По мнению, например, В.И. Прокопенко, правосубъектность и нормы являются «условиями возникновения трудовых правоотношений» [1, с. 163-166]. В.И. Гойхман-Червонюк выделяет не три (правовые нормы, правосубъектность, юридические факты), а пять таких предпосылок возникновения правоотношений: кроме уже указанных, он называет еще «интерес управомоченного лица и поведение участников правоотношения» [2, с. 227]. Две компоненты (нормы трудового права и трудовая правосубъектность), по мнению большинства исследователей [3, с. 30-31; 4, с. 59-60], лишь создают возможности для динамики правоотношения, которое реализуется благодаря юридическим фактам. Поэтому нормы права и правосубъектность – это не основания, как отмечает О.А. Красавчиков, а «предпосылки для возникновения, изменения или прекращения трудового правоотношения» [5, с. 84]. Этот тезис применительно к сфере действия норм современного трудового права обосновывает и П.Д. Пыльпенко, когда пишет: «Поскольку и нормы трудового права, и правосубъектность как предпосылки существования правоотношения – явления стабильного характера, а их наличие большей частью презюмируется, то юридическое значение для возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения имеют лишь юридические факты» [3, с. 11].

Проблема юридических фактов достаточно исследована в общей теории права, отраслевой науке, хотя следует признать, что по-прежнему существуют различные подходы к формулированию дефиниции этого понятия, определения его содержания. Наиболее удачным представляется подход, согласно которому для признания социального факта юридическим требуется его соответствие определенным требованиям (критериям), а именно: должен быть факт реальной действительности, невыдуманное событие, явление материального мира. Такой факт должен состояться в действительности или продолжать существовать на данный момент. Выдуманные явления и события, даже если их возникновение в будущем не вызыва-

ет сомнений, не могут рассматриваться как юридические факты (материальный критерий); юридический факт всегда должен быть отображен в норме права и определять конкретное содержание ее гипотезы. Именно благодаря правовым нормам из всей массы социальных фактов выделяется определенная их часть, которым и предоставляется юридическое значение (правовой критерий) и, наконец, признаком юридического факта (сущностный критерий) есть то, что с его появлением возникают, изменяются или прекращаются определенные правовые отношения, что и детерминирует соответствующие юридические следствия.

Возникновение правоотношений обусловлено одним юридическим фактом или их совокупностью (юридическим составом). Основанием возникновения трудовых отношений, в частности, являются «всегда правомерные действия, взаимосогласованные [6, с. 34] и осознанные действия» [7, с. 59], а трудовой договор (контракт), легальное определение которых содержится в ст. 21 КЗоТ Украины – рассматривается традиционно как «универсальное», «главное» основание возникновения трудовых отношений. Служебно-трудовое правоотношение [8, с. 79; 9, с. 12-16; 10, с. 99-112; 11; 12, с. 262-278; 13, с. 371-395] с работником* органов внутренних дел (*далее – работников ОВД*), в том числе и милиции, возникает, в соответствии со ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» [14], на «контрактной основе», т.е. контракта о службе [15, с. 16-21; 16, с. 3-24; 17, с. 193-208; 18, с. 197-202]. Определение последнего в специальном законодательстве о труде работников ОВД Украины не содержится, а разработка порядка и условий заключения контракта, согласно п. 4 Положения о службе в ОВД Украины [19, с. 438-464], была отнесена к компетенции министра внутренних дел. Однако с 1991 г. по настоящее время ни порядок, ни условия, ни типовая (примерная) форма такого контракта не разработаны. Поэтому вопрос остается открытым не только на уровне правоприменительной практики, а и научной доктрины трудового права. А ведь в литературе обоснованно отмечается, что из всех оснований, которые обеспечивают динамику (реализацию) общественно-трудовых отношений, наиболее важными являются юридические факты, которые «устанавливают трудовые права и обязанности участников трудового правоотношения», поскольку такие юридические факты создают «фундаментальную основу для дальнейшего развития других отношений работников и работодателей в процессе существования трудового правоотношения» [4, с. 59]. С юридическими фактами непосредственно связана динамика трудового правоотношения. А потому по юридическим последствиям можно выделить три этапа существования трудового правоотношения – его возникновение, изменение и прекращение. При этом, «наиболее важным является, бесспорно, – пишет П.Д. Пыльпенко, – этап возникновения правоотношения. Без этого этапа вообще нельзя было бы говорить о правоотношении в любой сфере общественной жизни и в том числе в области общественно-трудовых отношений. Поэтому неудивительно, что большинство научных исследований юридических фактов по трудовому праву касаются, собственно, этапа возникновения трудового правоотношения. Итак, возникновение (появление) правовых отношений всегда выступает обязательным этапом динамики трудовых и тесно связанных с ними правоотношений» [3, с. 14]. Справедливо обращает внимание и В.С. Венедиктов: «Основным и центральным институтом трудового права Украины является трудовой договор. Трудовой договор как правовой институт характеризуется совокупностью правовых норм, регулирующих: порядок возникновения трудовых правоотношений; порядок изменения трудовых правоотношений; порядок прекращения трудовых правоотношений. Будучи ведущей организационно-правовой формой применения труда граждан, трудовой договор является базой для существования и развития отношений по применению труда, регулируемых нормами трудового права Украины» [8, с. 77]. Изложенное и обусловило выбор тематики настоящего исследования, целью которого является уточнение дефиниции понятия, значения, содержания, структуры и признаков контракта о службе как основания возникновения служебно-трудового правоотношения работника ОВД Украины, а также формулирование соответствующих предложений по внесению изменений, дополнений в действующее законодательство.

*Применение термина «работник ОВД» автор считает наиболее приемлемым при характеристике правового статуса указанной категории наемных работников.

Прежде всего отметим, что контракт о службе имеет соответствующее социально-экономическое и правовое значение. Он является: основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов в системе органов внутренних Украины; правовой формой осуществления гражданами права на труд (ст. 43 Конституции Украины от 28.06.96 г., ст. 4 КЗоТ Украины); основанием возникновения служебно-трудового правоотношения работника ОВД, порождая это правоотношение и действие его во времени; необходимой предпосылкой возникновения для его сторон служебных прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами трудового законодательства, включая и специальное, – рабочего времени, заработной платы, охраны труда и т.д. То есть, контракт о службе является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у служащего других, тесно связанных со служебно-трудовым, правоотношений (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.); правовой формой связи служащего с членами данного трудового коллектива. Наряду с этим контракт о службе отражает индивидуально-договорной метод* в сфере регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД, определяя такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок выполнения работы и другие, устанавливаемые по соглашению сторон. «Индивидуальное правовое регулирование, – отмечает профессор В.С. Венедиктов, – осуществляется путем создания на основе общих предписаний, содержащихся в нормах трудового права, индивидуальных предписаний, а также конкретизации общих прав и обязанностей, связанных с реализацией принципа «можно делать все, что не запрещено законом». Правовым выражением и непосредственным отражением индивидуального регулирования является трудовой договор (контракт)» [8, с. 78]. К тому же, контракт о службе – договор личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от «незаконных условий труда, его честь и достоинство» [20, с. 169].

Контракт о службе – это соглашение, т.е. юридический акт, служебно-трудовое же правоотношение – это правовая связь, возникающая из контракта. Основная функция контракта о службе – создать действие во времени служебно-трудового правоотношения, регулировать его. На отличие этих двух понятий обращается внимание как в науке трудового права, так и в общей теории права. Хотя по сути содержание контракта и служебно-трудового правоотношения различно, между ними существует и связь: изменение условий контракта влечет изменение в содержании правоотношения; как правоотношение, так и контракт о службе направлены на достижение определенной цели, отражающей интересы, волю сторон.

Указанные и другие признаки контракта, о которых будет сказано ниже, позволяют дать следующее его определение. Контракт о службе в органах внутренних дел – это особая форма срочного трудового договора, который заключается между органом внутренних дел в лице соответствующего начальника или уполномоченного им органа и гражданином Украины о выполнении им работы по определенной должности в конкретном органе внутренних дел на условиях, установленных законодательством и соглашением сторон.

Соотношение понятий «контракт» – «трудовой договор» определено законодателем в ст. 21 КЗоТ Украины, где контракт определяется как особая форма трудового договора. Вместе с тем, в литературе встречаются различные точки зрения по этому вопросу. Так, в справочной литературе зачастую контракт отождествляют с договором, соглашением в целом [21, с. 143]. Иногда к этому добавляют еще ряд специфических признаков – письменную форму договора, срок, особый субъектный состав [22, с. 245]. По-разному характеризуется контракт и в юридической литературе: одни ученые рассматривают последний как разновидность срочного трудового договора [23, с. 6]; другие – подразумевают под контрактом особую

*Уместно отметить, что основной целью трудового договора является использование наемного труда, и он совсем не считается формой воплощения свободы труда в трудовых отношениях. При условиях рыночной экономики свобода труда – это прежде всего свобода выбора работы, и нельзя считать, что такой выбор должен обязательно найти свое оформление через трудовой договор. Для его заключения, как известно, важным есть еще и воплощение свободы выбора со стороны другой стороны – работодателя, который эту работу будет использовать.

форму трудового договора, либо пишут о контрактной форме заключения трудового договора [24, с. 140]. Необходимо отметить, что вопрос о видовых отличиях трудового контракта от договора подробно исследован в литературе [25, с. 209].

Некоторые исследователи рассматривают трудовой договор и контракт как равнозначные «договорные формы» [26, с. 22-23]. Такой подход подвергнут справедливой критике, и является «малоконструктивным» [27, с. 173]. Иногда контракт характеризуют как: особую разновидность трудового договора, «занимающую промежуточное место между договорами трудового найма и договорами о совместной трудовой деятельности [28, с. 64]; «договор особой формы о труде и его содержании» [29, с. 17]. А в ряде случаев связь, соотношение понятий «трудовой договор» – «контракт» определить весьма трудно: например, Т.В. Кашанина рассматривает контракт как «коммерческий договор по поводу купли-продажи рабочей силы и ее использования» [30, с. 310-311].

«Различия в дефинициях понятия, – правильно отмечает В.И. Никитинский, – с точки зрения языка серьезного значения не имеет. Но для юриста они представляются весьма существенными» [31, с. 52]. Так, дефиниции, определяющие правовые категории, выполняют «функцию ориентира в правовом регулировании», являются «средством установления пределов индивидуального регулирования» [32, с. 129]. Да и вопрос о сфере применения контракта может быть решен в зависимости от самого определения последнего: если исходить из того, что контракт и трудовой договор тождественны, то правильной представляется позиция авторов о необходимости расширения сферы применения контракта и возможности заключения его с любым работником. Однако такое понимание контракта подвергнуто аргументированной критике в литературе [33, с. 9] и автором статьи не разделяется. Представляется, что контракт, в том числе и контракт о службе в ОВД, необходимо рассматривать как особую форму срочного трудового договора. Следовательно, последний должен заключаться только в тех случаях, когда трудовым законодательством (ч. 2 ст. 23 КЗоТ Украины) допускается заключение срочных трудовых договоров, а также в иных случаях, установленных законодательством, и «дискретно» – с отдельными категориями работников.

При этом, если принять во внимание, что само понятие «законодательство» толкуется по-разному в науке [34, с. 299, 301-302; 35, с. 116-121], а в решении Конституционного Суда Украины № 12-рп/98 от 09.07.98 г. по этому вопросу [36] дается широкое толкование указанного термина: кроме законов как актов высшей юридической силы, сюда отнесены и многочисленные подзаконные нормативные акты (которых в только в начале 90-х гг. XX в. касательно заключения трудовых контрактов действовало более сорока, а затем цифра даже перевалила за полторы сотни!). Поэтому следует признать вполне обоснованной позицию украинского законодателя, который впоследствии ограничил сферу применения контрактов случаями прямо указанными законами, а не законодательством. Такой подход соответствует не только положениям Конвенции МОТ от 22.06.82 г. № 158, ратифицированной Верховным Советом Украины 4 февраля 1994 г., Рекомендации МОТ № 166 от 1982 г. и ст.ст. 23, 39-1 КЗоТ Украины об ограничении использования срочных трудовых договоров, но и согласуется с позицией многочисленных исследователей [37, с. 57; 38, с. 65], которые еще до внесения таких изменений вполне обоснованно высказывались за необходимость (целесообразность) сужения сферы применения трудовых контрактов.

Анализ положений действующего общего и специального законодательства законодательства о труде и имеющихся научных разработок позволяет выделить ряд существенных признаков контракта о службе в ОВД. Во-первых, хотя форма контракта о службе не определена ни в Законе Украины от 20.12.90 г. «О милиции», ни в Положении о службе, последний, в силу общих предписаний императивного характера ст. 24 КЗоТ Украины, должен заключаться только в письменной форме. На это обстоятельство правильно обращается внимание в литературе [39, с. 8]. В будущем было бы целесообразно нормативно оговорить письменную форму контракта о службе так, как это сделано, например, в ст. 11 Положения о службе РФ [40]. Во-вторых, особенности содержания контракта о службе. Совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон контракта, составляет его содержание.

Сюда входят условия, установленные как самими сторонами, так и нормативными актами. Последние являются общими для всех работников (или части их) и закреплены в законодательстве, поэтому перечислять их в контракте нет необходимости, но сослаться на это законодательство желательно. Например, права и обязанности работников ОВД, перечисленные во II разделе Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции». Должностные инструкции, закрепляющие конкретные должностные обязанности работника по штатной должности, целесообразно прилагать к контракту, оговорив это в его тексте.

Среди условий, вырабатываемых договаривающимися сторонами, необходимо различать обязательные (необходимые) и факультативные (дополнительные). Под обязательными понимаются условия, при отсутствии соглашения по которым контракт о службе не может считаться заключенным и не порождает служебно-трудового правоотношения. Факультативные – могут лишь уточнять, развивать или дополнять основные условия. Однако, если они закреплены в контракте, то являются обязательными для исполнения сторонами. К обязательным условиям контракта относятся: соглашение о приеме-поступлении на службу, которое отражает волевой характер контракта и предполагает наличие действительного намерения сторон (без пороков воли) породить длящееся служебно-трудовое правоотношение; место службы – расположенный в определенной местности (населенном пункте) конкретный орган внутренних дел, обладающий трудовой правоспособностью. Условие о месте службы необходимо уточнять путем указания на определенное структурное подразделение органа внутренних дел, где предполагается прохождение службы гражданином. Служебно-трудовая функция работника (род работы) определяется с учетом специальности, квалификации и должности, которые оговариваются при заключении контракта, и не может в дальнейшем изменяться в одностороннем порядке. Служебно-трудовая функция работника ОВД имеет публичный характер, что влечет законодательное возложение на него специфических обязанностей, прав, не свойственных большинству других категорий работников (см., например, ст.ст. 5, 10, 13 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе»; ст.ст. 5, 6, 10-15, 15-1 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции»; пп. 10, 11, 15 Положения о службе и др.). При установлении служебно-трудовой функции работника ОВД необходимо различать понятия «должность» и «специальность». Должность предопределяет границы компетенции служащего, т.е. круг его прав, обязанностей и ответственность (круг служебных полномочий) и представляет собой первичную структурную единицу органа (подразделения) внутренних дел и его аппарата, которая определяется структурой и штатным расписанием последнего. Специальность характеризует род (вид) служебно-трудовой деятельности, требующей соответствующих специальных знаний и навыков, приобретенных в процессе специального образования и практического опыта. Соглашение о времени начала работы и о сроке – условие, которым определяется момент приступления служащего к работе и сама продолжительность служебно-трудового правоотношения. В данном случае, речь идет о достижении соглашения относительно времени начала работы, а не о фактическом наступлении этого срока, поскольку трудовой договор вступает в силу, считается заключенным с момента достижения соглашения по всем необходимым (конститутивным) условиям. Контракт же, в отличие от трудового договора, вступает в силу с момента его подписания сторонами и относится к «реальным видам договоров». Из сказанного следует, что уже с момента заключения трудового договора (контракта) возникают взаимные права и обязанности сторон, в частности, гражданин вправе требовать фактического предоставления именно той работы и в тот срок, которые обусловлены при заключении контракта о службе; другая же сторона именно к этому сроку обязана обеспечить его работой по соответствующей специальности, квалификации, должности и до наступления этого срока не должна принимать на эту работу другое лицо.

Отдельные авторы [41, с. 132] не относят время начала работы к необходимым условиям трудового договора. При этом они в качестве аргумента ссылаются на то, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 24 КЗоТ Украины). Но ведь в данном случае фактическое допущение необходимо рассматривать как разновидность согла-

сованного волеизъявления сторон о времени начала работы, поскольку законодатель не имеет в виду здесь какого-то «произвольного» допуска к работе. Началом службы необходимо считать время, когда служащий фактически приступил к выполнению своих обязанностей. Во избежание «несоответствия реальных дат подписания контракта обеими сторонами» [42, с. 15] необходимо в контракт вносить такие обязательные реквизиты, как «начало (окончание) служебно-трудовой деятельности». Это позволит все правовые последствия, связанные с возникновением служебно-трудовых отношений, определять с установленного в контракте дня; сторонам будет проще ориентироваться в датах при решении вопроса о продлении или прекращении контракта. При исчислении сроков, предусмотренных в контракте о службе, необходимо руководствоваться ст. 241-1 КЗоТ Украины. Если продолжительность служебно-трудового правоотношения не оговорена сторонами, – оно должно рассматриваться как постоянное, а сам трудовой договор – бессрочным. Соглашение о размере и условиях оплаты также является обязательным условием контракта (ст.ст. 20, 29 Закона Украины от 24.03.95 г. «Об оплате труда»). Заметим, что в литературе высказываются по этому вопросу различные точки зрения: одни ученые [20, с. 174] полагают, что отсутствие этого условия не влияет на судьбу трудового договора, другие [43, с. 19] – правильно указывают на конституирующий характер последнего. В целом оплата труда работников ОВД определяется в нормативном порядке, но конкретный размер должностного оклада (в пределах схемы должностного оклада) может быть определен соглашением сторон, что исключает последующие изменения в оплате труда без согласия служащего. Вместе с этим, учитывая особенности службы, а также материальные и финансовые возможности органа внутренних дел, как субъекта экономических отношений (именно такой статус предлагается легально закрепить в разрабатываемом ныне законе «О системе органов МВД Украины»), по соглашению сторон, в контракте могут предусматриваться дополнительные надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные, компенсационные и гарантийные выплаты для работников, служебная деятельность которых сопряжена с повышенными умственными, физическими и психологическими затратами, вызванными творческим либо опасным или экстремальным характером выполняемой работы. Целесообразность именно такого подхода обосновывается в работах многих авторов [44, с. 27].

К дополнительным условиям контракта относятся: испытание при приеме на службу, совмещение должностей и расширение зон обслуживания, предоставление жилой площади и места в ведомственном детском учреждении, обязательства по дополнительному информационному обслуживанию (обеспечение нормативной и специальной литературой и т.д.), установление индивидуальных, гибких (мобильных) и иных [45, с. 130-132] режимов рабочего времени и времени отдыха, предоставление служащим и членам их семей бесплатных путевок в санатории, дома отдыха либо очередного отпуска в удобное для служащего время и т.д. Другими словами, в части льгот, здесь речь идет о дополнительных, к уже закрепленным в законодательстве льготам.

Закрепление в контракте о службе конкретных дополнительных льгот, думается, повысит престиж профессии. К сожалению, на сегодня, как свидетельствуют исследования [46, с. 107], только 4 % граждан, поступающих на службу в ОВД, предпринимают это из соображений престижности избранной профессии, поскольку авторитет милиции в обществе является «неудовлетворительным» [47, с. 21-23]. Вместе с тем необходимо отметить, что престижность службы в милиции зависит не только от уровня материального обеспечения работников. Так, специалистами Университета внутренних дел (г. Харьков) еще декабре 1995 г. был проведен опрос харьковчан с целью изучения их отношения к названиям «милиция» и «полиция» на уровне психологического (подсознательного) восприятия этих двух названий. Название «полиция», как выяснилось, импонирует большинству респондентов и воспринимается более «тепло» (индекс восприятия соответственно составляет (-0,3) и (+1,03) в пределах возможного колебания от -3 до +3. Люди пожилого возраста более лояльно относятся к названию «милиция» [47, с. 23].

Отношение населения к ОВД – самостоятельная проблема, поскольку неприязненное отношение людей к ОВД (милиции) является третьим по значению мотивом для работников

ОВД при увольнении со службы (первые два – это низкий заработок [48, с. 59; 49, с. 296-303] и ненормированное* рабочее время) [47, с. 22]. А общественное мнение в определенной мере формирует социальный статус работников, определяет мотивы поступления граждан на службу, влияет на стабильность кадров и, в конечном итоге, опосредованно определяет объемы финансирования органов милиции. Поэтому изменение названия, в какой-то мере, также способствовало бы повышению престижа этой профессии, а значит – и решению вопроса о комплектовании органов системы ОВД Украины высококлассными специалистами. Однако сегодняшняя ситуация, к сожалению, во многом свидетельствует об обратном [54, с. 133-143]. Отчасти такая ситуация связана, прежде всего, с ограничением бюджетных расходов на нужды МВД (например, если в 1993 г. бюджетное финансирование нормативной потребности МВД удовлетворялось на 58 % от необходимого, то в 2000 г. – лишь на 25,2 %. Архивным, к сожалению, остается вопрос обеспечения финансовых нужд МВД и сегодня: например, в прошлом году нужды МВД были обеспечены лишь на 29 %, а за бюджетом 2006 г. – на 44,4 %, при условии, что фонд оплаты труда в структуре нужд ведомства составляет свыше 85 %. На решение проблемы обеспечения работников ОВД жильем бюджетом 2006 г. предусмотрено лишь 5 % от нужд, и это тогда, когда на официальной очереди находится свыше 18 тыс. семей служителей закона, из которых 5400 – свыше 10 лет. Кадровая проблема обостряется еще и тем, что в 2005 г. количество тех, кто оставил милицейские ряды на 7,5 % превысило количество новоприбывших; почти вдвое больше, чем в 2004 г. оставило службу специалистов с высшим образованием [55, с. 4-5].

Особый характер соотношения нормативных и договорных начал в регулировании служебно-трудовых отношений, необходимых и дополнительных условий контракта о службе; более высокую, по сравнению с трудовым договором, степень индивидуализации условий контракта также необходимо рассматривать как особенности содержания последнего. Индивидуализация содержания контракта, в какой-то мере, и обуславливает его письменную форму, поскольку первая должна иметь свое соответствующее закрепление.

Необходимые и дополнительные условия, которые вырабатываются сторонами контракта о службе, должны соответствовать действующему законодательству о труде. Так, в силу ст. 9 КЗоТ Украины, условия контракта о службе, которые ухудшают положение служащего по сравнению с действующим законодательством, являются недействительными. Тем не менее, в последнее время все чаще высказываются предложения о том, что при заключении контракта можно принимать компромиссные решения: понижение правовых и социальных гарантий по отдельным вопросам должно компенсироваться предоставлением дополнительных льгот и преимуществ по другим условиям службы. При этом вопрос о том, не ухудшает ли содержание контракта положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, должен решаться не изолированно (применительно к каждому отдельно взятому условию договора), а в целом, с учетом того, что отдельные ухудшения могут быть вполне компенсированы значительными преимуществами, вытекающими из других условий того же договора.

Ряд авторов склонны рассматривать срочный трудовой договор в качестве «заключенного в интересах работника» только в случаях, если срочность компенсируется предоставлением дополнительных льгот и преимуществ [56, с. 18]. Думается, что такие предложения не бесспорны, и нуждаются в тщательном научно-правовом исследовании. Разработка же конкретного правового механизма «балансировки» правового статуса работника позволит более эффективно применять на практике, в том числе и при прохождении службы в ОВД, контракт как наиболее «гибкую форму» трудового договора.

*Проблема «объективного» учета рабочего времени, компенсации «переработок» (сверхурочной работы) десятилетиями остаются, к сожалению, неразрешенными, на что уже обращалось внимание автором [50, с. 46-47; 51, с. 54-58], а сегодня официально признается даже самим МВД Украины [52, с. 7]. Так, в частности, Г. Кабанченко – председатель профсоюза аттестованных работников ОВД Украины по итогам проверки жалобы, поступившей в МВД Украины от работников (231 чел.) Ленинского райотдела г. Харькова, констатировал, что только в 2005 г. этими работниками было выполнено без какой-либо денежной компенсации, предоставления дополнительного времени отдыха, прямо предусмотренных законодательством, 130 000 час.(!) сверхурочной работы по охране общественного порядка [53, с. 6-7].

В-третьих, в силу ст. 21 КЗоТ Украины срок является обязательным признаком* контракта о службе в органах внутренних дел. Срочный характер служебно-трудовых отношений, возникающих с заключением контракта, сам по себе снижает уровень правовых гарантий служащего по сравнению с работником, который осуществляет трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора: служащий не вправе досрочно расторгнуть контракт по собственному желанию без уважительных причин; по истечении срока контракта последнего могут уволить без объяснения причин; возможно досрочное расторжение служебно-трудового правоотношения с работником по инициативе другой стороны, помимо оснований, предусмотренных специальным законодательством, также по дополнительным основаниям, оговоренным в контракте.

В литературе высказана точка зрения, что смысл условия о сроке в контракте и его особенность состоит в том, что возможность прекращения правоотношения может быть обусловлена фактом исполнения других условий, которые составляют содержание контракта с учетом воли сторон, выраженной в соглашении [29, с. 18]. Вместе с тем, как справедливо отмечается в науке [57, с. 56], необходимо видеть главную проблему: защита прав и интересов сотрудника, сохранение основных гарантий, предусмотренных законодательством о труде, в том числе и стабильности служебно-трудового правоотношения. В работе разделяется точка зрения о том, что срочный характер трудового правоотношения создает известную напряженность в трудовых отношениях и воспринимается многими трудящимися как социально несправедливое, расширение перечня оснований расторжения трудового договора в контракте также «отнюдь не украшает» [58, с. 28] законодательство о труде. Л.Ю. Бугров, например, отмечает, что в случаях заключения срочных трудовых договоров сущность таких соглашений «извращена, а добровольность мнима». Сами же договоры автор рассматривает как «настоящие санкции» [37, с. 57]; В.М. Мамохин подчеркивает, что «срочность трудового правоотношения для государственного служащего это отнюдь не благо, а скорее всего беда» [59, с. 95].

Анализируя мировую практику по применению срочных трудовых договоров, Международная организация труда 22.06.82 г. приняла Конвенцию № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, дополненную впоследствии Рекомендацией МОТ № 166 от 1982 г., которая расширила сферу применения положений Конвенции МОТ от 22.06.82 г. № 158 на государственных служащих. Настоящая Конвенция ратифицирована Верховным Советом Украины 04.02.94 г., а ее положения закреплены в ст.ст. 23, 39-1 КЗоТ Украины. Суть последних заключается в ограничении использования срочных трудовых договоров теми случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения, интересы работника, а также специально предусмотренные законодательством случаи, договор не может быть заключен на неопределенный срок; признание срочного трудового договора, который перезаключался один и более раз, договором, заключенным на неопределенный срок. Подобные ограничения на заключение срочных трудовых договоров существуют и существовали и за рубежом.

И хотя вопрос о правовой природе международных актов о труде является дискуссионным [60, с. 52], в литературе отмечается, что нормы международного права имеют «свойства норм-принципов» [61, с. 88], являются приоритетными в процессе формирования национального законодательства [62, с. 28], а в силу ст. 8-1 КЗоТ Украины и ст. 4 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции», — относятся к источникам права и являются правовой основой деятельности ОВД Украины, в том числе и милиции.

Примечательно, что и в Концепции адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза, утвержденной постановлением Кабинета Министров Украины (далее — КМУ) от 16.08.99 г. № 1496 также упоминается о необходимости адаптации национального законодательства к нормам международного права, изменения норм законодатель-

*Заметим, что нормотворческая практика ряда зарубежных стран не всегда позволяет относить срок к обязательным признакам контракта. Так, в странах ЕС распространена система бессрочных контрактов; комплектование должностей среднего, старшего и высшего начсостава органов внутренних дел России, согласно п. 11 Положения о службе РФ, может производиться на основе бессрочных контрактов о службе.

ства о труде в соответствии с положениями ратифицированных Украиной международных договоров, в том числе – ратифицированных конвенций Международной организации труда. Эти вопросы обоснованно привлекают сегодня внимание многочисленных ученых [63, с. 34-36; 64, с. 24-29]. Вместе с тем, относиться к зарубежному опыту и нормотворческой практике следует критически, выборочно, поскольку каждая система трудовых отношений выходит из исторического, политического, экономического и культурного опыта и определяет собственные «правила игры», а также имеет свои неповторимые особенности, которые определяют специфику национального правового регулирования. Справедливо акцентирует внимание Ю.А. Тихомиров на то, что тактические нужды того или другого влияния на внутривнутриполитические, экономические, социальные, экологические, международные процессы нередко требуют от законодателя разных, довольно динамических – в историческом измерении – законодательных решений. Конкретно-исторические ситуации и приоритеты, акценты в способах их изменения бывают разными. Они представляют перед нами и более разнообразными, когда учитываются в полной мере национальные, исторические, культурологические, географические особенности стран и народов. «Недооценка их, – отмечает ученый, – и стремление нивелировать законодательные системы, копировать законы и механически переносить в структуру национальных законодательств готовые, но посторонние правовые решения часто оборачиваются отрицательными последствиями. Начинается отторжение этих актов и норм. Нарушаются внутрисистемные связи, и правовая система буксует, падает эффект ее взаимодействия» [65, с. 36]. С таким выводом автора тяжело не согласиться, но не менее важным усматривается и предостережение Р. Давида и К. Жоффре-Спинози: «Тому, кто обращается к зарубежному праву, надо помнить, что право, которым оно представляется в официальных источниках, не единственный фактор, который формирует общественные отношения. Правовые нормы и процедуры, которые мы считаем существенными, в другой среде могут иметь лишь вспомогательное, почти ничтожное значение» [66, с. 15].

Учитывая вышеизложенное, нельзя согласиться с позицией отечественного законодателя, который закрепил в ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» единственное и универсальное основание возникновения служебно-трудовых отношений с работниками ОВД – контракт. Тем более, если принять во внимание, что согласно Закону Украины от 10.01.02 «Об общей структуре и численности Министерства внутренних дел Украины», которым определена общая численность МВД (за исключением численности внутренних войск МВД) в количестве 324 400 лиц, в том числе 240 200 лиц рядового и начальствующего состава, из которых 190 500 содержатся за счет Государственного бюджета Украины.

Следовательно, контракт о службе может применяться при комплектовании органов внутренних дел, наряду с бессрочным трудовым договором и в случаях, предусмотренных в ст. 23 КЗоТ Украины. Верховному Суду Украины следует дать необходимые руководящие разъяснения о том, что понимать под «характером последующей работы, условий ее выполнения, интересами работника (ст. 23 КЗоТ Украины), – это упростит и унифицирует правоприменительную практику. Заметим, что ранее в системе НКВД УССР уже применялся принцип комплектования личного состава милиции на основе срочного трудового договора. Однако, благодаря сопротивлению со стороны профсоюзов, впоследствии был упразднен [68, с. 66, 78]. Наряду с этим, следует иметь в виду, что контрактная форма регулирования служебно-трудовых отношений должна иметь своей целью привлечение к труду не просто служащего, а высококвалифицированного, необходимого данному органу внутренних дел специалиста.

Представляется, что все же основанием возникновения служебно-трудовых отношений с работниками ОВД должен быть юридический состав в виде сложной (связанной) системы юридических фактов. Последняя предполагает наличие отдельных юридических фактов, которые разворачиваются в строго определенной временной последовательности: заключению контракта о службе предшествует проведение конкурса, по результатам которого комиссией принимается решение о победителе. Такое решение и является элементом упомянутого юридического состава.

Конкурс при поступлении на службу в ОВД, в том числе и милицию, представляет правовой метод оценки деловых качеств лица и мог бы проводиться в двух основных фор-

мах: конкурс документов и(или) конкурс-испытание и не может рассматриваться, как считают отдельные авторы [69, с. 52], как «форма трудового договора» либо основание возникновения трудовых отношений. Правовое значение конкурса при поступлении на государственную службу проявляется в том, что последний является средством повышения эффективности работы государственного органа [70, с. 185].

Необходимо отметить, что все необходимые правовые предпосылки для введения конкурсной основы при комплектовании личного состава ОВД имеются. Так, еще в постановлении Верховного Совета СССР от 25.12.90 г. «О порядке введения в действие Закона СССР «О милиции» предусматривалась необходимость закрепления в Положении о прохождении службы конкурса при формировании кадрового состава подразделений милиции. Однако, в действующем Положении о прохождении службы о конкурсе упоминается только лишь при продвижении по службе (п. 43), что отрицательно сказывается на эффективности работы подразделений. Конкурс, согласно ст. 19 Закона Украины от 25.03.92 г. «О Службе безопасности Украины» применяется при приеме на службу в органы СБУ. В то же время, Закон Украины от 30.03.92 г. «Об организационно-правовых основах борьбы с организованной преступностью» относит как СБУ, так и органы милиции к числу государственных органов, принимающих участие в борьбе с организованной преступностью, а спецподразделения обоих ведомств – к числу госорганов, специально созданных для выполнения упомянутой задачи. Однако порядок комплектования этих органов различный. Представляется, что до принятия нормативного акта, предусматривающего конкурсный порядок принятия на службу в органы милиции, необходимо руководствоваться п. 3 постановления Верховного Совета Украины «О введении в действие Закона Украины «О государственной службе»», ч. 2 ст. 9 и ст. 15 настоящего Закона и применять конкурсную основу при приеме на службу. Конкурс же проводить с учетом специфики подразделения органа милиции, в порядке, предусмотренном Положением о порядке проведения конкурса на замещение вакантных должностей государственных служащих, утвержденном постановлением КМУ от 04.10.95 г. № 782). На сегодняшний день конкурсная основа комплектования личного состава правоохранительных органов уже законодательно закреплена и успешно применяется во многих зарубежных государствах [71, р. 16-21].

Принимая во внимание вышеизложенное, ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» можно было бы изложить в следующей редакции: «На службу в органы внутренних дел принимаются на конкурсной основе граждане Украины путем заключения трудового договора, а в случае невозможности установления служебно-трудовых отношений на неопределенный срок, в силу характера или условий предстоящей службы, интересов работника и других случаях, предусмотренных законодательством, – заключается срочный трудовой договор либо его особая форма – контракт о службе». Необходимость подобного подхода подтверждается и практикой применения контракта о службе в России. Анализируя такую практику, отдельные авторы уже высказывают мнение, что «ожидаемого эффекта не произошло» [42, с. 22], комплектование органов внутренних дел только по контракту «вряд ли послужит хорошим инструментом для укрепления кадрового потенциала» и предлагают использовать контракт наряду с трудовым договором. По мнению же О.Б. Желтова, контракт как самостоятельный вид трудового договора «...не имеет будущего. Трудовой договор должен вобрать в себя все лучшее от контракта и быть на практике и в теории единым родовым понятием с единым названием» [72, с. 37]. Суждения этих и ряда других авторов [73, с. 109] свидетельствуют о том, что действующее специальное трудовое законодательство о контракте положительно не решило всех проблем, связанных с контрактной формой организации труда, в том числе и сфере реализации служебно-трудовых отношений работников ОВД [74, с. 90-112; 75, с. 147-162; 76, с. 260-284; 77, с. 280-314; 78, с. 58-61, 79, с. 36-39, 80]. Эти вопросы требуют своей дальнейшей научно-практической проработки, апробации, а также усовершенствования форм и способов нормативно-правовой структуризации в трудовом праве.

Abstract. The paper considers a way of improvement of special labour legislation.

Литература

1. Прокопенко В.І. Трудове право України. – Харків: Консум, 1998.
2. Гойман-Червонюк В.І. Очерк теории государства и права. – М.: МЮИ МВД России, 1996.
3. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: Монографія. – Київ: Знання, КОО, 2003.
4. Солодовник Л. Юридичні факти – підстави виникнення трудових правовідносин // Право України. – 2000. – № 1.
5. Советское гражданское право / Под ред. О.А. Красавчикова. – М.: Высшая школа, 1985.
6. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М.: Наука, 1989.
7. Єрмоменко В.В. Підстави виникнення трудових правовідносин: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Харків: Нац. юрид. акад. України, 1998.
8. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Харків: Консум, 2006.
9. Лавриненко О.В. Служебно-трудовое правоотношение работника органов внутренних дел // Бизнес-Информ. – 1998. – № 8, 9.
10. Лавриненко О.В. Поняття і ознаки службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 1999. – № 2.
11. Лавриненко О.В. Правовая природа и порядок возникновения служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины: Монография. – Донецк: Норд-Пресс – ДЮИ ЛГУВД, 2007.
12. Лавриненко О.В. Правовая природа службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ у контексті аналізу спеціального законодавства про службу // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2008. – № 1.
13. Лавриненко О.В. Механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел: актуальные вопросы терминологии и методологии применения общих и специальных норм трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2007. – № 3 / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2008.
14. Закон Украины от 20.12.90 г. «О милиции» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
15. Лавриненко О.В. Контракт о службе // Бизнес-Информ. – 1998. – № 1.
16. Лавриненко О.В. Контрактная форма трудового договора как основание возникновения служебно-трудового правоотношения работников органов внутренних дел. – Харьков: Знание, 1999.
17. Лавриненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1.
18. Лавриненко О.В. Контракт про службу в органах внутрішніх справ України: напрями вдосконалення спеціального законодавства та практики його застосування // Південноукраїнський правничий часопис. – 2007. – № 4.
19. Положение о порядке и условиях прохождения службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утв. постановлением Кабинета Министров СССР от 29.07.91 г. № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – Київ: РІО МВС, 2003.
20. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Юрид. лит., 1995.
21. Краткий словарь иностранных слов / Под ред. С.М. Локшина. – М.: Просвещение, 1979.
22. Словарь иностранных слов / Под ред. Ф.Н. Петрова. – М.: Просвещение, 1941.
23. Ротань В.Г., Черткова И.В. Все о трудовом контракте. – Севастополь: Имидж, 1993.
24. Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: Просвещение, 1994.
25. Гусов К.Н. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: Дисс. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. – М., 1993.
26. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. – М.: Наука, 1992.

27. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1996.
28. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Советское государство и право. – 1993. – № 6.
29. Хусточкіна О. Контракт у трудовому праві України (законодавство та практика його застосування) // Право України. – 1995. – № 5-6.
30. Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. – М.: ИНФРА-М-Кодекс, 1995.
31. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. – 1991. – № 8.
32. Кашанина Т.В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере // Советское государство и право. – 1992. – № 1.
33. Островский Л.Я., Кривой В.И. Контрактная система найма руководителей предприятий и специалистов. – Минск: Наука, 1995.
34. Іншин М.І. Деякі методологічні питання визначення терміна «законодавство про працю» на сучасному етапі розвитку держави // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 9.
35. Лавріненко О.В. Теоретико-методологічне дослідження співвідношення понять «трудове законодавство» та «законодавство про працю» у контексті сучасних структурних змін трудового права України // Право і безпека. – 2006. – № 5. – Т. 5.
36. Рішення Конституційного Суду № 12-рп/98 від 09.07.1998 р. у справі за зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») // Офіційний вісник України. – 1998. – № 38. – Ст. 1209.
37. Бугров Л.Ю. Принципы «неправа» в области действия советского трудового законодательства // Советское государство и право. – 1991. – № 12.
38. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: Дело ЛТД, 1995.
39. Прилипко С.М. Трудовой контракт за законодавством України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 1995.
40. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв. постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.92 г. № 4202-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верх. Совета Российской Федерации. – 1993. – № 2. – Ст. 70.
41. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Высшая школа, 1997.
42. Мякишев Г.М. Контракт о службе в органах внутренних дел. – М.: Академии МВД России, 1995.
43. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Харьков: ХИВД, 1994.
44. Зущик Ю. Держуправлінці в Україні – «корупціонери» мимоволі? // Праця і зарплата. – 1997. – № 12.
45. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века // Государство и право. – 1996. – № 1.
46. Социальный портрет работника органов внутренних дел // Социологические исследования. – 1992. – № 2.
47. Бандурка О.М., Соболев В.О., Рущенко І.П., Ярмиш О.Н. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1996.
48. Лавріненко О.В. Нормування праці в структурі механізму грошового забезпечення працівників органів внутрішніх справ: онтолого-правові й аксіологічні аспекти // Віче: Журнал Верховної Ради України. – 2008. – № 1.
49. Лавріненко О.В. Низький рівень заробітної плати як прояв експлуатації в сфері найманої праці та чинник зростання рівня бідності населення: онтолого-правові аспекти // Вісник Донецького університету. Серія В: Економіка і право. – 2008. – Вип. 1.
50. Лавріненко О.В., Неізмайлов Д.А. Правове регулювання робочого часу працівників ОВС України: напрями удосконалення // Розвиток наукових досліджень '2005: Мат. міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 7-9 листопада 2005 р. – Полтава: Інтер Графіка, 2005. – Т. 3.

51. Лавріненко О.В. Порухення трудових прав працівників ОВС на належну оплату праці під час несення служби понад установлений законодавством робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні // Розвиток наукових досліджень '2007: Мат. III міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 26-28 листопада 2007 р. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2007. – Т. 3.
52. Дубінін В. Роз'яснення про порядок оплати надурочної роботи в ОВД // Іменем Закону. – 2006. – № 15.
53. Кабанченко Г. Робота до сьомого поту: де закінчуються обов'язки та починаються права? // Іменем Закону. – 2006. – № 15.
54. Бесчастный В.Н. Работа с персоналом органов внутренних дел. – Донецк: ДЮИ МВД при ДонНУ, 2005.
55. Реформування почалось // Іменем Закону. – 2006. – № 5.
56. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1995.
57. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин // Право України. – 1997. – № 8.
58. Гудимов В.Н. Увольнение руководителя предприятия за невыполнение условий контракта // Государство и право. – 1995. – № 6.
59. Манохин В.М. Концепция Закона о государственной службе // Советское государство и право. – 1991. – № 12.
60. Врублевский В.К. Труд на пороге третьего тысячелетия. – Київ: Высшая школа, 1980.
61. Алексеев С.С. Структура советского права. – М.: Юрид. лит., 1975.
62. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю // Право України. – 1995. – № 9-10.
63. Рабінович П. Ефективність впливу Конвенції про захист прав та основних свобод людини держав – членів Ради Європи // Право України. – 2000. – № 11.
64. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // Право України – 2001. – № 4.
65. Тихомиров Ю.А. Публичное право. – М.: БЕК, 1995.
66. Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности. – М.: БЕК, 1999.
67. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. – 1996. – № 1.
68. Бюллетень НКВД УССР. – 1924. – № 1-2.
69. Єрьоменко В. Вдосконалювати конкурсне заміщення посад державних службовців // Право України. – 1997. – № 5.
70. Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. – М.: Зерцало, ТЕИС, 1996.
71. FBI Law Enforcement Bulletin. – 1992. – January.
72. Желтов О.Б. Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник Московского университета. Серия «Право». – 1995. – № 3.
73. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. – 1997. – № 4.
74. Лавріненко О.В. Теоретико-правовий аналіз практики застосування спеціального трудового законодавства України про порядок та умови грошового забезпечення працівників органів внутрішніх справ // Форум права. – 2007. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07lovovs.pdf>.
75. Лавріненко О.В. Проблеми реалізації конституційних гарантій права працівників органів внутрішніх справ на щорічну відпустку: аналіз судової практики // Форум права. – 2007. – № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-3/07ovasp.pdf>.
76. Лавріненко О.В. Відшкодування моральної шкоди у випадку порушення трудових прав працівників ОВС, що мають спеціальні звання міліції України: теоретико-правовий аналіз загального трудового законодавства та практики застосування спеціального законодавства про службу // Форум права. – 2008. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-1/08lovzpc.pdf>.
77. Лавріненко О.В. Сучасний механізм реалізації конституційних гарантій у сфері трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: теоретико-прикладний

аналіз проблемних питань // Форум права. – 2008. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lovapp.pdf>.

78. Бесчастний В.М., Лавріненко О.В. Механізм соціального забезпечення працівників органів внутрішніх справ // Віче: Журнал Верховної Ради України. – 2007. – № 7-8.

79. Lavrinenko O.V. Priority value of laws in legal maintenance about and conditions of a payment of serving law-enforcement bodies (IAB) of Ukraine – a paradigm of the further development of the special legislation // Научно пространство на Европа – 2008: Мат. за IV межд. науч. практ. конф., София, 15-30 април 2008 г. – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2008. – Т. 20.

80. Лавріненко О.В. Сучасні проблеми захисту трудових прав атестованого персоналу ОВС України під час вирішення індивідуальних службово-трудова спорів: Монографія. – Донецьк: ДЮІ ЛДУВС, 2006.

Донецкий юридический институт

Поступило 16.06.08