

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**РОЛЬ ТА МІСЦЕ ОВС У РОЗБУДОВІ
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ПРАВОВОЇ ДЕРЖАВИ**

Матеріали V

Міжнародної науково-практичної конференції

Частина 2

(26 квітня 2013 р.)

Одеса
ОДУВС
2013

Статті друкуються в авторському варіанті.
Оргкомітет дозволив собі лише скорочення
статей, які суттєво перевищували пропоновані обсяги.

Роль та місце ОВС у розбудові демократичної правової
Р68 держави : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., ч. 2,
26 вітня 2013 р. — Одеса : ОДУВС, 2013. — 168 с.

До збірника ввійшли матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Роль та місце органів внутрішніх справ у розбудові демократичної правової держави» за такими напрямками: актуальні проблеми правового та соціально- економічного розвитку держави, актуальні проблеми адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ОВС; актуальні проблеми досудового слідства та оперативно-розшукової діяльності; актуальні проблеми професійної підготовки працівників ОВС.

УДК 351.74
ББК 67.401.133

Андрущенко К.В., студентка ОДУВС
Маркіна Т.Г., професор кафедри трудового, земельного та екологічного права ОДУВС

КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

В умовах дії жорстких законів ринку успіх і благополуччя підприємств різних форм власності вирішальною мірою залежать від компетентності, кваліфікації і підприємливості кадрового персоналу. Як показує світовий досвід, ця проблема може бути успішно вирішена шляхом створення повноцінного ринку праці, що в юридичному розумінні означає пряме визнання права продажу кожною людиною своєї робочої сили за власним розсудом.

З огляду на зазначене вище виникає необхідність створення правового механізму, за допомогою якого можна було б усунути економічні, юридичні та організаційні обмеження, що перешкоджають вільному продажу громадянами своєї робочої сили (як товару на ринку праці) роботодавцю на найбільш вигідних умовах. Складовою частиною такого механізму є контрактна система наймання працівників. Як нова форма регулювання трудових правовідносин контракт передбачає більшу гнучкість в умовах наймання працівників, режиму їх трудової діяльності та її оплати.

Вказана вище властивість контракту обумовлює до нього постійну увагу, що визначає актуальність та обумовлює обрання теми, пов'язаної з дослідженням цієї особливої форми трудового договору.

Потрібно підкреслити, що вивченню питань застосування контрактної форми трудового договору відводять окреме місце у своїх працях такі відомі українські фахівці, як: Прокопенко В.І., Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г., Бущенко П.А., Карпенко О.І., Пилипенко П.Д. та ін.

Контракт (від лат. contractus) — угода, що має законну силу, між двома і більше сторонами про вчинення чи невчинення певних дій. Контракт є синонімом поняття «договір», що застосовується в цивільних, господарських, сімейних та трудових відносинах.

Трудовий договір виступає в ролі юридичного факту, що породжує трудові правовідносини. Трудовий договір визначається, як угода між робітником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, або з фізичною особою, згідно якої робітник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, із підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник або фізична особа зобов'язується виплачувати робітнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Є підстави вважати, що саме у такому визначенні законодавцю не вдалося уникнути традиційних соціалістичних підходів щодо розуміння форм власності та підприємництва, через що у визначенні фігурують фактично неіснуючі власники підприємств, установ і організацій, замість того, аби раз і назавжди визначитися з проблемою юридичного оформлення використання найманої праці. [1]

Контракт у трудовому праві за юридичною природою — це угода про працю; від звичайного трудового договору відрізняється тим, що:

- завжди укладається в письмовій формі;
- у ньому можуть установлюватися додаткові (крім тих, які зазначені в трудовому законодавстві) підстави щодо його розірвання;
- зазвичай має строковий характер;
- при його розірванні можливе й відшкодування моральної шкоди;
- сфера його застосування визначається законами України.

Особливість контракту в його спеціальному цільовому призначенні як регулятора трудових відносин на ринку праці й робочої сили. [4]

Як особлива форма трудового договору, контракт регулює не лише трудові, а й тісно пов'язані з ними інші суспільні відносини — соціально-побутові та економічні. Таким чином, порівняно з традиційним трудовим договором контракт охоплює ширше коло правовідносин.

Упровадження контрактної форми в трудових правовідносинах обумовлено прагненням роботодавців залучати до роботи найкваліфікованіших і творчо найактивніших працівників, а також захищати більшою мірою проти законодавства власні інтереси. Ця форма трудового договору дає можливість раціональніше регулювати чисельність та якісний склад персоналу, поліпшувати структуру зайнятості, в разі потреби додатково залучати кваліфікованих працівників зі сторони. [3]

Перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає в тому, що контракт дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально-побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови.

Від контрактів слід відрізнити трудові договори, при укладенні яких законодавством передбачено обов'язкову письмову форму хоч би вони й передбачали термін дії, права, обов'язки і навіть відповідальність сторін. Зокрема, не поширюється правовий режим контракту на укладений в письмовій формі трудовий договір з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею.

Трудовий контракт, як і трудовий договір, — це вольовий двосторонній акт, угода двох суб'єктів, спрямована на виникнення трудових відносин. Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП сторонами трудового договору, а отже, і контракту є працівник і роботодавець.

Таким чином, однією стороною всіх видів трудових договорів незмінно виступає громадянин, що реалізує своє право на працю укладанням договору (ст. 2 КЗпП) і набуває статусу працівника. Працівник повинен особисто виконувати покладені на себе трудові обов'язки. Їх не можна здійснювати через представника.

Другою стороною трудового контракту є роботодавець. Згідно зі статтею 21 КЗпП — це власник підприємства чи уповноважений ним орган або фізична особа. Працівник укладає трудовий контракт з власником тоді, коли власник безпосередньо управляє своїм майном. На укладення трудових договорів (контрактів) власник підприємства може уповноважувати відповідний орган. Скажімо, таким органом, уповноваженим державою як власником, є відповідний центральний орган виконавчої влади (міністерство, відомство), який укладає трудові контракти з керівниками підприємств цього органу. В інших випадках роботодавцем, а отже стороною контракту виступає саме підприємство, а керівник підприємства, укладаючи трудові договори (контракти) з працівниками цього підприємства, є лише його представником та діє від його імені. [2]

Сьогодні контракт набув широко застосування у трудових відносинах в Україні, що підтверджується значним колом нормативних актів, які передбачають можливість використання цієї особливої форми трудового договору.

Нині контрактна форма трудового договору широко застосовується на підприємствах і в організаціях різних форм власності, в тому числі у закладах освіти, науково-дослідних інститутах, засобах масової інформації. Найбільш ефективно вона використовується на спільних підприємствах з участю іноземного капіталу.

Контракт є головним регулятором правовідносин, що складаються на ринку праці. Його роль визначається тим, що він є основною формою залучення до праці і розподілу робочої сили в системі підприємств і організацій, які функціонують на базі всіх форм власності. Контракт підвищує взаємну відповідальність роботодавця і працівника, дозволяє поставити оплату праці в залежність від її результатів. Водночас він являє собою найважливішу форму реалізації громадянами їх конституційного права на працю та забезпечення його гарантій, а також на вільний вибір виду зайнятості. Контракт спрямований на здійснення ефективної кадрової політики; забезпечення умов для прояву працівником ініціативи і самостійності з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок; правову і соціальну захищеність працівника.

Література:

1. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. — К., 1996. 135 с.
2. Бойко М. Спецвипуск журналу “Довідник кадровика”, №3, 2008 (“Трудові договори та їх оформлення”) 36 с.
3. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування)//Право України. - 2004. - № 5-6. - 78 с.
4. Луценко А.С. Правовое регулирование контрактной формы трудового договора. - Донецьк: Сталкер, 1999.- 69 с.

ЗМІСТ

Аблов А.Г. РОЛЬ ОВС В РОЗВИТКУ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ МОДЕЛІ ДЕРЖАВИ.....	3
Авілова В.В. ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В УКРАЇНІ.....	5
Авраменко Е.С. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ОДОРОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В УКРАЇНІ.....	6
Албул С.В. ВИКОНАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАВДАННЯ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЧИ РОЗКРИТТЯ ЗЛОЧИННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗОВАНОЇ ГРУПИ ЧИ ЗЛОЧИННОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ: НОВИЙ КРОК У ПРАВОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ.....	7
Андрєєв М.Ю. ПРОБЛЕМИ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ОВС.....	9
Андрущенко К.В. КОНТРАКТ ЯК ОСОБЛИВА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ.....	10
Аносенков А.А. МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ.....	11
Антонюк І.Л. ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ ПІДСУДНОСТІ: НАДБАННЯ МИНУЛОГО ТА ПЕРСПЕКТИВИ МАЙБУТНЬОГО.....	13
Бадюк М.О. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКА ОВС.....	14
Бадюк М.О., Стах Р.М. ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРОФІЛАКТИКИ ЗЛОЧИНІВ СЕРЕД НЕПОВНОЛІТНІХ, ЩО ЗДІЙСНЮЮТЬСЯ НА ОБ'ЄКТАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ.....	15
Баліцька Є. ВИКЛЮЧЕННЯ З ПОВНОГО ТОВАРИСТВА ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН.....	17
Білоусова А.О. ВІДШКОДУВАННЯ ПОТЕРПІЛОМУ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ АДМІНІСТРАТИВНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ.....	17
Бондар Т.А. ДЕРЖАВНА РЕЄСТРАЦІЯ НЕРУХОМОСТІ В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ.....	19
Брушньовська І.І. ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗЕМЕЛЬНОЇ РЕФОРМИ УКРАЇНИ – ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.....	21
Виноградова А.А. ДО ПИТАННЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ПРАВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ.....	22
Вінтоняк В.К., Маховська Н.В., ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ З ГРОМАДСЬКИМИ ФОРМУВАННЯМИ.....	23
Віслюян П.М., Чуб К.А. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ ТРАНСПОРТНОЇ МІЛІЦІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАЛЕЖНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ТРАНСПОРТНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	24
Гаджієва Д. ЗНАЧЕННЯ СУДОВИХ ПОСТАНОВ У ГОСПОДАРСЬКОМУ СУДОЧИНСТВІ.....	26
Гандзій О.А. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКА МІЛІЦІЇ.....	26