

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ НА СЛУЖБУ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

Акаев Т. Ш., ассистент кафедры правоведения Макеевского экономико-гуманитарного института, соискатель адъюнктуры Харьковского национального университета внутренних дел

Из имеющегося комплекса юридических явлений, которые имеют влияние на реализацию трудовых правоотношений, юридические факты считаются основаниями возникновения, изменения и прекращения последних. И хотя по мнению, например, В. И. Прокопенко, правосубъектность и нормы являются «условиями возникновения трудовых правоотношений» [1, с. 163–166], а 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, прежде всего, 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 глубоко исследована в общей теории права [6], отраслевой науке [7, с. 71–72; 8, с. 217–221], однако, по-прежнему существуют различные подходы к формулированию дефиниции этого понятия, определения его содержания [9, с. 5; 10, с. 278]. Наиболее удачным представляется подход, согласно которому для признания социального факта юридическим требуется его соответствие определенным требованиям (критериям), а именно: должен быть факт реальной действительности, не выдуманное событие, явление материального мира. Такой факт должен состояться в действительности или продолжать существовать на данный момент. Выдуманное явление или событие, которые могут прогнозироваться и, даже, если их возникновение в будущем не вызывает 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 [3, с. 14].

Исследованию разнообразных проблемных вопросов, связанных с характеристикой особенностей принятия на службу и характеристикой специальных оснований возникновения трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины, посвящая работы многочисленных исследователей, среди которых В. Н. Бесчастный, Н. Б. Болотина, В. С. Венедиктов, Д. Ю. Гладких, В. Я. Гоц, Н. И. Иншин, Л. М. Князькова, О. В. Лавриненко, К. Ю. Мельник, А. А. Савченко, В. И. Щербина, И. В. Шульженко и др. Имеющиеся научные достижения не потеряли актуальности на современном этапе развития юридической науки, но в силу многогранности этой проблематики и интенсификацией процессов, связанных с реформированием национального трудового права, систематизации его нормативных актов, необходимость дальнейшей разработки данного направления приобретает в современных условиях особое значение, значимость.

В силу указанного и принимая во внимание недостаточность научной проработки данного направления отраслевой — трудово-правовой науки, автором статьи было поставлено *задание* — исследовать имеющиеся особенности принятия на службу и специальные основания возникновения трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины.

Возникновение правоотношений обусловлено одним юридическим фактом или их совокупностью (юридическим составом) [11, с. 10]. Основанием возникновения трудовых отношений, в частности, являются «всегда правомерные действия, взаимосогласованные [12, с. 34] и осознанные действия» [11, с. 59], а трудовой договор (контракт) [13, с. 28; 14, с. 112], легальное определение которых содержится в ст. 21 КЗоТ Украины — рассматривается традиционно как «универсальное», «главное» основание возникновения трудовых отношений [15, с. 79]. Служебно-трудовое правоотношение [16, с. 12–16; 17, с. 99–112; 18, с. 32–48] с работником органов внутренних дел (*далее* — ОВД), в том числе и милиции, возникает, в соответствии со ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 «О милиции» [19], на «контрактной основе», т.е. контракта о службе [20, с. 16–21; 21, с. 3–24; 22, с. 193–208]. Определение последнего в специальном законодательстве о труде работников ОВД не содержится, а разработка порядка и условий заключения контракта, согласно п. 4 Положения о службе в ОВД Украины [23, 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 не удивительно, 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» [15, с. 77]. Изложенное обуславливает необходимость уточнения понятия, значения, содержания, структуры и признаков контракта о службе как основания возникновения служебно-трудового

правоотношения работника ОВД, а также формулирование соответствующих предложений по внесению изменений, дополнений в действующее законодательство.

Прежде всего, отметим, что контракт о службе имеет определенное социально-экономическое и правовое значение. Так, 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 [4, с. 59], 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, как вступающего в эту кооперацию труда. 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 [24, с. 35–39], срок выполнения работы и другие, устанавливаемые по соглашению сторон. Индивидуальное правовое регулирование 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)» [15, 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» [25, с. 169].

Контракт о службе — это соглашение, т.е. юридический акт, служебно-трудовое же правоотношение — это правовая связь, возникшая из контракта. Основная функция контракта о службе — создать действие во времени служебно-трудового правоотношения, регулировать его [26, с. 30–64; 27, с. 65–90]. На отличие этих двух понятий обращается внимание как в науке трудового права, так и в общей теории права. Однако, между контрактом и служебно-трудовым правоотношением 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.

Анализ положений действующего общего и специального 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 «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 [28, 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 [29]. 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 «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 волевым характером контракта и предполагает наличие действительного намерения сторон (без пороков воли) породить длящееся [30, с. 7–23] служебно-трудовое правоотношение; место службы — расположенный в определенной местности (населенном пункте) конкретный орган внутренних дел, обладающий трудовой правоспособностью. Условие о месте службы необходимо [31, с. 10] уточнить 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 [32, с. 64], прав, не свойственных большинству других категорий работников (см., например, ст.ст. 5, 10, 13 Закона Украины от 16.12.93 «О государственной службе» [33]; ст.ст. 5, 6, 10–15, 15–1 Закона Украины от 20.12.90 «О милиции» [19]; пп. 10, 11, 15 Положения о службе [23] 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 [24, с. 25–28] (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 [34, с. 131]. 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 [35, с. 163]. Контракт же, в отличие от трудового договора, вступает в силу с момента его подписания сторонами и относится к «реальным видам договоров» [36, с. 20]. 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 [34, с. 132] не относят время начала работы к необходимым условиям трудового договора. В качестве аргумента ссылаются они на то, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли надлежащим образом оформлен прием на работу (ст. 24 КЗоТ Украины). Но ведь в данном случае, фактическое допущение необходимо рассматривать как разновидность согласованного 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» [31, с. 15], необходимо в контракт вносить такие обязательные реквизиты, как «начало (окончание) служебно-трудовой деятельности». Это позволит избежать 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 [37, с. 19]. Соглашение о размере и условиях оплаты также является обязательным условием контракта (ст.ст. 20, 29 Закона Украины от 24.03.95 «Об оплате труда» [38]). Заметим, что в литературе высказываются по этому вопросу различные точки зрения: одни ученые [25, с. 174; 34, с. 132] полагают, что отсутствие этого условия не влияет на судьбу трудового договора, другие [35, с. 163–164; 39, 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» [40, с. 46]), 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 науке [41, с. 27].

К дополнительным условиям контракта относятся: испытание при приеме на службу [42, с. 22–32], 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 [43, 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.

Представляется, что еще 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 формах: конкурс документов и (или) конкурс–испытание и не может рассматриваться, как считают отдельные авторы [25, с. 113], 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 и служит критерием классификации самих служащих. Принимая во внимание вышеизложенное, ст. 17 Закона Украины от 20.12.90 «О милиции» целесообразно изложить в такой 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 трудовым законодательством, — заключается срочный трудовой договор либо его особая форма — контракт о службе».

Исследование порядка и условий возникновения служебно–трудовых отношений в дальнейшем, в том числе усовершенствование контрактной формы комплектования персонала ОВД, принципиально должно осуществляться в контексте повышения уровня правовой защиты этой категории госслужащих. Однако сегодня их правовая защита является декларативной и сопряжена с многочисленными проблемами [44–49] в сфере правового регулирования служебно–трудовых отношений работников ОВД Украины.

РЕЗЮМЕ

Крізь призму теорії юридичних фактів здійснено теоретико–правовий аналіз передбачених законодавством підстав виникнення службово–трудових відносин працівників органів внутрішніх справ. Особлива увага приділена аналізу структури й змісту контракту про службу в ОВС України.

Ключові слова: юридичні факти, трудові відносини, працівники органів внутрішніх справ, контракт про службу, законодавство про службу.

РЕЗЮМЕ

Сквозь призму теории юридических фактов осуществлен теоретико–правовой анализ предусмотренных законодательством оснований возникновения служебно–трудовых отношений работников органов внутренних дел. Особое внимание уделено анализу структуры и содержания контракта о службе в ОВД Украины.

Ключевые слова: юридические факты, трудовые отношения, работники органов внутренних дел, контракт о службе, законодательство о службе.

SUMMARY

Through a prism of the general theory of the legal facts the theoretic–legal analysis of the bases of occurrence of labour relations of workers of law–enforcement bodies stipulated by the legislation is carried out. The special attention is given to the analysis of structure and the contents of the contract on service of law–enforcement bodies of Ukraine.

Keywords: legal facts, labour relations, workers of law–enforcement bodies, contract on service, legislation on service.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. — Х. : Консум, 2003. — 436 с.
2. Гойман–Червонок В. И. Очерк теории государства и права / В. И. Гойман–Червонок. — М. : МЮИ МВД России, 1996. — 274 с.
3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин : монографія / П. Д. Пилипенко. — К. : Т–во «Знання», КОО, 2003. — 156 с.
4. Солодовник Л. Юридичні факти — підстави виникнення трудових правовідносин / Л. Солодовник // Право України. — 2000. — № 1. — С. 58–60.
5. Советское гражданское право / под ред. О. А. Красавчикова. — М. : Высшая школа, 1985. — 478 с.
6. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве: монография / В. Б. Исаков. — М. : Юрид. лит., 1984. — 211 с.
7. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве : монография / В. С. Венедиктов. — Х. : Консум, 1996. — 134 с.
8. Лавриненко О. В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). — Х. : АВГ–Пресс, 2000. — 768 с.
9. Сташків Б. І. Деякі аспекти проблеми юридичних фактів у теорії права // Б. І. Сташків / Проблеми права: наук.–практ. збірник. — Чернігів : Юрист, 1997. — Вип. 1. — С. 3–7.
10. Кельман М. С. Загальна теорія держави і права / М. С. Кельман, О. Г. Мурашин. — К. : Кондор, 2006. — 477 с.
11. Срьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / В. В. Срьоменко. — Х. : НЮАУ ім. Ярослава Мудрого, 1998. — 19 с.
12. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее : монография / Р. З. Лившиц. — М. : Наука, 1989. — 328 с.
13. Глозман В. А. Трудовой договор в условиях научно–технического прогресса. — Минск : Изд–во БГУ, 1978.
14. Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // Государство и право. — 1996. — № 6. — С. 111–114.
15. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. — Х. : Консум, 2006. — 178 с.
16. Лавриненко О. В. Служебно–трудовое правоотношение работника органов внутренних дел / О. В. Лавриненко // Бизнес–Информ. — 1998. — № 9. — С. 12–16.

17. Лаврінченко О. В. Поняття і ознаки службово–трудоких відносин працівників органів внутрішніх справ / О. В. Лаврінченко // Вісник Запорізького юридичного інституту. — 1999. — № 2. — С. 99–112.
18. Лаврінченко О. В. Службово–трудокі спори працівників ОВС України : науково–практичні рекомендації / О. В. Лаврінченко. — Донецьк : ДЮІ МВС, 2005. — 144 с.
19. О милиции : Закон Украины от 20.12.90 // Ведомости Верховного Совета УССР. — 1991. — № 4. — Ст. 20.
20. Лавриненко О. В. Контракт о службе / О. В. Лавриненко // Бизнес–Информ. — 1998. — № 1. — С. 16–21.
21. Лавриненко О. В. Контрактная форма трудового договора как основание возникновения служебно–трудоких отношений работников органов внутренних дел : науч.–практ. пособие / О. В. Лавриненко. — Х. : Знание, 1999. — 48 с.
22. Лаврінченко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2003. — № 1. — С. 193–208.
23. Положение о порядке и условиях прохождения службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утв. Постановлением Кабинета Министров УССР от 29.07.91 № 114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. — К. : РВВ МВС України, 2011. — С. 32–45.
24. Лаврінченко О. В. Поняття, ознаки та порядок установлення змісту трудової функції працівника: теоретичні аспекти сучасного вчення / О. В. Лаврінченко // Економіка. Фінанси. Право. — 2005. — № 10. — С. 35–39.
25. Гусов К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Юристъ, 1999. — 480 с.
26. Лаврінченко О. В. Сучасні проблеми захисту трудових прав атестованого персоналу ОВС України під час вирішення індивідуальних службово–трудоких спорів : монографія / О. В. Лаврінченко. — Донецьк : ДЮІ ЛДУВС, 2006. — 304 с.
27. Лавриненко О. В. Правовая природа и порядок возникновения служебно–трудоких отношений работников органов внутренних дел Украины : монография / О. В. Лавриненко. — Донецьк : Норд–Пресс — ДЮІ ЛГУВД, 2007. — 262 с.
28. Прилипка С. М. Трудовой контракт за законодавством України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право ; право соціального забезпечення» / С. М. Прилипка. — Х. : НЮАУ ім. Ярослава Мудрого, 1995. — 19 с.
29. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв. Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.92 № 4202–1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. — 1993. — № 2. — Ст. 70.
30. Молодцов М. В. Стабильность трудовых правоотношений : монография / М. В. Молодцов, В. Р. Соيفер. — М. : Высшая школа, 1976. — 172 с.
31. Мязишев Г. М. Контракт о службе в органах внутренних дел : науч.–практ. пособие / Г. М. Мязишев. — М. : Изд–во Академии МВД России, 1995. — 98 с.
32. Воловик В. Про трудовоправовий статус державних службовців / В. Воловик // Право України. — 1997. — № 1. — С. 62–66.
33. О государственной службе : Закон Украины от 16.12.93 // Ведомости Верховного Совета Украины. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
34. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. — М. : Белые альвы, 1997. — 322 с.
35. Трудовое право / отв. ред. О. В. Смирнов. — М. : Статус ЛТД+, 1996. — 484 с.
36. Хусточкіна О. Контракт у трудовому праві України (законодавство та практика його застосування) / О. Хусточкіна // Право України. — 1995. — № 5–6. — С. 19–23.
37. Венедиктов В. С. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений : науч.–практ. пособие / В. С. Венедиктов. — Харьков: Ун–т внутр. дел, 1996.
38. Об оплате труда : Закон Украины от 24.03.95 // Ведомости Верховного Совета Украины. — 1995. — № 17. — Ст. 121.
39. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. — Х. : ХИВД, 1994. — 147 с.
40. Гавриленко Д. А. Дисциплина в советском государственном аппарате и организационно–правовые средства ее обеспечения : монография / Д. А. Гавриленко. — Минск : Политиздат, 1979. — 187 с.
41. Зушик Ю. Держуправління в Україні — «корупціонери» мимоволі? / Ю. Зушик // Праця і зарплата. — 1997. — № 12. — С. 25–28.
42. Лавриненко О. В. Испытание при приеме на работу: понятие, правовая природа, порядок установления и последствия его прохождения (исследование теоретических аспектов) / О. В. Лавриненко // Економіка. Фінанси. Право. — 2006. — № 3. — С. 22–32.
43. Киселев И. Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века / И. Я. Киселев // Государство и право. — 1996. — № 1. — С. 122–126.
44. Акаєв Т. Ш. Державна служба працівників органів внутрішніх справ та принципи її регулювання: дискусійні підходи / Т. Ш. Акаєв, О. В. Лаврінченко // Господарсько–правове, цивільно–правове та фінансово–правове забезпечення розвитку економіки України : мат–ли Всеукраїнської наук.–практ. конф., (м. Донецьк, 27 листопада 2009 р.) : у 2 ч. — Донецьк : ДЮІ ЛДУВС — Кальміус, 2011. — Ч. 1. — С. 43–47.
45. Акаєв Т. Ш. Поняттєвий апарат і структурна організація трудового законодавства про службу працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект / Т. Ш. Акаєв // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2011. — № 3. — С. 223–233.
46. Акаєв Т. Ш. Основні напрями реформування законодавства України про службово–трудокі відносини працівників органів внутрішніх справ / Т. Ш. Акаєв // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці та соціального забезпечення : мат–ли III Міжнародної наук.–практ. конф., (м. Харків, 7–8 жовтня 2011 р.). — Х. : НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», 2011. — С. 273–276.
47. Акаєв Т. Ш. Про трудо–правову природу відносин, що виникають під час проходження служби працівниками ОВС України / Т. Ш. Акаєв // Трудове право, правове соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : мат–ли Всеукраїнської наук.–практ. конф., (м. Харків, 25 листопада 2011 р.). — Х. : ХНУВС, 2011. — С. 313–315.
48. Акаєв Т. Ш. Особенности системы правового регулирования и правовая природа трудовых отношений работников органов внутренних дел, имеющих специальные звания милиции Украины (в контексте анализа проекта нового Трудового кодекса Украины) / Т. Ш. Акаєв // Вісник Донецького національного університету. Серія В : Економіка і право. — 2011. — Т. 2, Вип. 1. — С. 353–359.
49. Акаєв Т. Ш. Предмет трудового права та трудові відносини працівників органів внутрішніх справ України / Т. Ш. Акаєв // Розвиток наукових досліджень 2011 : мат–ли VII Міжнародної наук.–практ. конф., (м. Полтава, 28–30 листопада 2011 р.). — Полтава : ІнтерГрафіка, 2011. — Т. 3. — С. 8–11.

УДК 364.3(477):61:342

ІНСТИТУТ ОБОВ'ЯЗКОВОГО МЕДИЧНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Дорошенко А.О.

У ст. 3 Конституції України життя людини визнано однією з найвищих соціальних цінностей української держави. Тому цілком логічним та послідовним є проголошення у ст. 49 Конституції України права людини на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. На сьогодні в Україні однією з найактуальніших проблем у сфері охорони здоров'я є проблема достойного забезпечення населення якісними медичними послугами та підтримка його на достатньому для функціонування рівні. Ефективним засобом забезпечення права кожного громадянина на отримання гарантованої і якісної медичної допомоги є впровадження системи обов'язкового медичного