

УДК 349.2

**ОРГАНІЗАЦІЙНО–ПРАВОВІ СПОСОБИ (ФОРМИ) ЗМІНИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ: ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПЕРЕВЕДЕННЯ Й РОТАЦІЮ ПО СЛУЖБІ**

Акаєв Т.Ш., асистент кафедри правознавства Макіївського економіко–гуманітарного інституту (МЕГІ),
здобувач ад'юнктури Харківського національного університету внутрішніх справ (м. Харків)

Актуальність обраного наразі напряму дослідження зумовлена передусім тим, що існуюча правозастосовна практика [1–3], стан наукової доктрини [4–5] незаперечно свідчать, що одним з актуальних питань сьогодення є рівень дотримання трудових прав працівників при зміні суттєвих умов їхньої праці, зокрема, внаслідок переведення на іншу роботу. Особливого значення ці питання набули в сфері службово–трудових правовідносин працівників органів внутрішніх справ України (надалі також — ОВС), позаяк у деяких випадках, ґрунтуючись на спеціальних нормах, судами виносяться рішення, які порушують навіть конституційні права цієї категорії найманих працівників [6, с. 8]. Такий стан справ є категорично неприпустимим для нашої країни, яка проголосила себе, за статтею 1 Конституції України, демократичною, соціальною й правовою державою.

Дослідженню тих чи інших проблемних аспектів трудового законодавства про організаційно–правові способи (форми) зміни трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України, а також можливих напрямів удосконалення законодавства про переведення й ротацію по службі приділялась певна увага в галузевій науці, зокрема, у працях М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, В. С. Венедіктова, З. С. Голован, В. Я. Гоца, М. І. Іншина, Л. М. Князькової, О. М. Обушенка, С. В. Попова, П. Д. Проскуракова, А. О. Савченка, А. А. Снегура та В. І. Щербини. Значну увагу цим питанням на сучасному етапі було приділено вітчизняним правником О. В. Лаврінком [7–12] — представником донецької наукової школи.

Відаючи належне здобуткам як щойно перелічених, так і численних інших учених, слід наголосити, що отримані ними результати, зроблені висновки не втратили своєї актуальності й теоретичної значущості, а тому й були свідомо покладені в основу нашого дослідження. Разом із тим, завершення процесу розробки нового Трудового кодексу України, системне оновлення вітчизняної доктрини трудового права та, відповідно, інтенсифікація процесів удосконалення положень спеціального трудового законодавства України про службу працівників ОВС, а також низка інших чинників цілком закономірно обумовлюють необхідність продовження розробки цього напряму з урахуванням появи новітніх практичних і теоретичних проблем у цій царині, виникнення колізій між загальними та спеціальними нормами трудового законодавства тощо. Ураховуючи щойно викладене, автором даної статті було поставлене основне завдання — дослідити такий організаційно–правовий спосіб зміни умов договору про службу в органах внутрішніх справ як ротація, а також з'ясувати її співвідношення з переведенням на іншу роботу, про яке йдеться в ч. 2 ст. 32 Кодексу законів про працю України (надалі — КЗпП України), та, яке широко використовується в спеціальному трудовому законодавстві про службу в органах внутрішніх справ. На підставі відповідних теоретичних узагальнень і висновків автором будуть обґрунтовані конкретні пропозиції з удосконалення спеціального трудового законодавства про службу працівників ОВС.

Слід відразу зазначити, що таке поняття, як «переведення по службі», можна виявити, зокрема, у редакції (змісті) пп. 24, 30, 31, 54, 85 Положення про службу; пп. 4, 7 Інструкції про порядок застосування нормативно–правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, затвердженій наказом МВС України від 01.11.2003 № 1236; пп. 3.4, 4.11, 5.3 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженій наказом МВС України від 22.03.2005 № 181; пп. 2.2, 2.3, 2.7 та інших Тимчасової інструкції про шляхове забезпечення осіб рядового і начальницького складу та військовослужбовців внутрішніх військ МВС України при призначеннях і переміщеннях, затвердженій наказом МВС України від 28.11.1996 № 815; п. 6.6 Методичних рекомендацій з організації діяльності рад зборів середнього та старшого начальницького складу і рядового та молодшого начальницького складу органів внутрішніх справ України, оголошених листом МВС України від 05.08.2000 № 4067/Д; п. 4 Інструкції про порядок формування в органах внутрішніх справ України резерву кадрів на висунення та організацію роботи з ними, затвердженій наказом МВС від 27.04.2001 № 335; п. 3 Правил оформлення і ведення особових справ осіб начальницького (офіцерського) і рядового складу органів і військ МВС України, затверджених наказом МВС України від 31.05.1985 № 345. Зустрічається поняття «переведення

по службі» також і в інших актах законодавства.

Як відомо, службово–трудова відносина працівників органів внутрішніх справ мають складну структуру й специфічний суб'єктний склад [13]. Відносина влади–підпорядкування, що виникають на підставі контракту про службу [14] — різновиду трудового договору [15], і не виходять за межі координації спільної трудової діяльності атестованого персоналу, будуються по лінії організації й управління спільною працею, реалізуються в межах трудового колективу органу (підрозділу), а тому носять характер трудового [16], а не державного, адміністративного управління. Ці обставини обумовили місце зазначених відносин у якості організаційного елемента (складника) службово–трудова правовідносин [17] та приналежність останніх до змісту предмета трудового права [13; 18–19], а не адміністративного, конституційного чи інших галузей права. Відносина ж, що виникають із приводу здійснення працівником органів внутрішніх справ державно–управлінської, юридично–владної функції й реалізуються за межами трудового колективу, у якому він працює, є відношеннями з «зовнішнім середовищем». Останні відносина є комплексним (полігалузевим) правовим інститутом, а тому регламентуються вже нормами різних галузей права, як–от: адміністративного, кримінально–процесуального, конституційного тощо [20–21]. Переведення по службі, оскільки річ у даному випадку йде про зміну істотних умов трудового договору (договору (контракту) про службу в органах внутрішніх справ), за будь–яких обставин означає зміну службово–трудова правовідношення працівника органу (підрозділу) внутрішніх справ із роботодавцем [22, с. 189–190]. Це правило стосується, на наш погляд, і випадків ротації по службі, принаймні — з огляду на зміст приписів, що закріплені в п. 4.11 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженої наказом МВС України від 22.03.2005 № 181, де вказаний термін вживається у аспекті характеристики змін умов служби під час здійснення фактичних переведень працівників органів внутрішніх справ на «рівнозначні посади». Слід звернути увагу наразі, що термін «ротація», щоправда, без будь–якого тлумачення його змісту, уживається й в інших актах відомчого законодавства: наприклад, коли йдеться про право вищого закладу освіти МВС України проводити необхідну ротацію науково–педагогічних та наукових кадрів (п. 2.2 Положення про вищий заклад освіти Міністерства внутрішніх справ України, затвердженого наказом МВС України за № 231 від 01.04.1998).

На сучасному етапі розвитку правової держави доволі гостро постало й питання щодо необхідності створення науково–обґрунтованої системи (механізму) ротації кадрів як «фактору набуття необхідного практичного досвіду професійної діяльності та елементу планування кар'єри, її нормативно–правового регулювання» [23, с. 31]. Поняття «ротація» походить від лат. *rotatio* — обертання, обертальний рух [24, с. 448; 25, с. 734]. Попри наявність, здавалося б, однозначного етимологічного значення, сутності, стосовно характеристики сутнісних ознак поняття «ротація кадрів», її мети в науковій доктрині існують різні концептуальні підходи. Скажімо, російський дослідник О. П. Ноздрачев під ротацією на державній службі розуміє різного роду «переходи (направлення)» службовців на інші державні посади чи в інші органи. Останній автор також уважає, що інститут ротації добре відомий законодавству про працю, позаяк характеризується («виражається») таким поняттям, як термін «переведення на іншу роботу». І тому О. П. Ноздрачев пропонує наразі керуватися саме загальними нормами трудового кодексу [26, с. 392]. Вітчизняний дослідник А. Юшко, своєю чергою, характеризує ротацію кадрів як «особливий вид переведення на іншу роботу, який здійснюється тільки у випадках, передбачених законом, і не потребує згоди працівника» та наголошує при цьому, що ротація є «ефективним антикорупційним заходом». На думку цього дослідника, «...оскільки ротація пов'язана з переміщенням на іншу роботу, то підстави, порядок проведення та наслідки даного правового явища повинні встановлюватися нормами трудового права» [27, с. 74, 76]. Натомість інша сучасна вітчизняна дослідниця Н.М. Неумивайченко наголошує, що «перш чим зайняти певну позицію в... дискусіях, треба виявити цілі та мету ротації. З одного боку, як впливає із законодавства, ротація сприяє запобіганню корупції й така ротація застосовується в межах посади. З другого боку, ротація — це просування працівника на інші посади», а далі, після аналізу цього явища в царині держслужби на рівні дисертаційного дослідження, Н.М. Неумивайченко доходить висновку, що Закон України «Про державну службу» слід «...доповнити статтею, що ротація кадрів — це переведення на іншу посаду чи в інший державний орган на визначений строк державних службовців, які працюють на окремих посадах у випадках, передбачених законами України» [28, с. 126, 128]. Існують у сучасній доктрині трудового права й інші підходи із цього питання.

Ротація працівників органів внутрішніх справ України, котрі, за Законом України «Про міліцію», проходить державну службу в озброєному органі виконавчої влади, — річ не лише можлива, допустима, а й життєво необхідна, гостро витребувана практикою. Але, тут слід наголосити, що законодавець має не лише суто формально закріпити це у відповідних нормативних приписах, а й чітко визначити спеціальний механізм здійснення ротації працівників органів внутрішніх справ, з обов'язковим урахуванням системи загальних гарантій, установлених трудовим законодавством для працівників під час переведення їх на іншу роботу [29, с. 38; 30, с. 303–304]. Зважаючи на відсутність дотепер у законодавстві про службу спеціального правового механізму здійснення ротації працівників ОВС України, вважаємо за необхідне обґрунтувати низку висновків, котрі, на наш погляд, доцільно врахувати під час розробки означеного механізму та подальшого вдосконалення законодавства в цій сфері правового регулювання соціально–трудова відносин.

По–перше, під час просування по драбині службової кар'єри перевага повинна надаватися особам, які мають значний позитивний професійний досвід роботи на аналогічних або попередніх щаблях [31, с. 12], але водночас повинен бути відкритим і «канал ротації» кадрів для здійснення «бокового входу» талановитих людей із позаапаратних сфер (наука, військова служба тощо) на достатньо високі посадові рівні, поза поступовим

(поетапним) проходженням усіх щаблів адміністративної драбини [32, с. 8].

По-друге, не можна визнати належно обґрунтованою, а тому й переконливою, позицію тих дослідників, які вважають, що ротація як організаційно-правовий спосіб (форма) зміни трудових відносин не потребує згоди працівника. На наш погляд, такий підхід суперечить положенням ч. 3 ст. 43 Конституції України, яка забороняє примусову працю. При проведенні ротації всі категорії державних службовців, у тому числі й ті, що проходять службу в органах внутрішніх справ, повинні попередньо надавати свою згоду на таке в письмовій формі. Сама ж процедура надання такої згоди працівником, як власне й можливість здійснення ротації на деяких посадах у системі органів внутрішніх справ, повинні бути детально виписані в спеціальному трудовому законодавстві. На сьогодні це доцільно й цілком логічно було б зробити на рівні відповідних норм Закону України «Про міліцію».

Наступне, по-третє, окремої уваги в цьому контексті потребують питання щодо розуміння змісту й характеру співвідношення між собою цілей і завдань проведення ротації на державній службі. Гадаємо, що пріоритетним у механізмі ротації по службі працівників ОВС слід визнати не власне боротьбу з корупцією — це, скоріше, завдання кримінального чи адміністративного законодавства, а насамперед підвищення ефективності функціонування служб і підрозділів органів внутрішніх справ, раціональний підхід до використання кадрів, адже саме такий вид просування по службі (ротація) розширює професійний світогляд, підвищує управлінську кваліфікацію працівників, запобігає явищу «кадрового застою» та консерватизму, дозволяє краще вивчати кадри та, зрештою, підготувати їх до займання більш високих, в тому числі і керівних, посад. Зважаючи на означені обставини, слід було б змінити чинну редакцію п. 4.11 Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ, затвердженій наказом МВС України від 22.03.2005 № 181, і поширити механізм ротації на всі випадки переведень по службі в ОВС, а не лише на ті, коли йдеться про переведення на «рівнозначні посади» [33, с. 304; 34, с. 55–56], як воно є на сьогодні.

Крім означеного, по-четверте, вважаємо за край необхідне внести відповідні зміни й доповнення як до загального, так і спеціального трудового законодавства України, що регламентує порядок та умови проходження служби в органах внутрішніх справ, задля забезпечення сталої зайнятості професійних державних службовців, у тому числі й осіб рядового й начальницького складу міліції (відповідно до ст.ст. 1, 16 Закону України «Про міліцію» останні вважаються такими, що проходять державну службу в озброєному органі державної виконавчої влади), забезпечення належного рівня їхньої правової захищеності, у тому числі «при зміні керівництва та незалежно від політичної динаміки» [35, с. 150]. Постійні кадрові перестановки в останні роки й відсутність упевненості працівників в «завтрашньому дні» своєї професійної діяльності на користь держави й суспільства є, на наше глибоке переконання, далеко не кращими запобіжниками в справі організації боротьби з корупцією, хабарництвом та іншими злочинними проявами на службі, а також очевидно не сприяють формуванню й збереженню в системі ОВС «кадрового ядра» — професіоналів зі значним стажем практичної роботи, найбільш досвідчених працівників-наставників.

У підсумку зазначимо, що права й свободи громадян, які виникають та реалізуються в процесі трудової діяльності в сфері правоохоронної діяльності держави, є важливою частиною системи прав людини, а ефективність їхнього захисту, передусім судового, є реальним показником існуючого в суспільстві рівня соціально-правової захищеності особи найманої праці, невід'ємною складовою нагальної проблеми забезпечення й захисту прав людини в державі.

Реалізація викладених вище висновків і пропозицій під час удосконалення спеціального законодавства України про службу та його системної гармонізації з відповідними положеннями загального трудового законодавства, на наше переконання, призведе до посилення рівня соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ України як особливої категорії найманих працівників, які проходять державну службу в озброєному органі державної виконавчої влади. Без належного вирішення означених проблемних питань досягти реальних зрушень у боротьбі зі злочинністю буде вкрай важко, а в деяких випадках, де роль і значення «людського чинника» є головною, вирішальною — по суті неможливо.

РЕЗЮМЕ

Автором статті, на прикладі аналізу сутності понять «переведення на іншу роботу», «переведення по службі» та «ротація», обґрунтовано низку пропозицій щодо шляхів удосконалення спеціального трудового законодавства, що регулює організаційно-правові способи (форми) зміни трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України.

Ключові слова: способи (форми) зміни трудових відносин, працівники органів внутрішніх справ, удосконалення законодавства, переведення по службі, ротація кадрів.

РЕЗЮМЕ

Автором статті, на прикладі аналізу сутності понять «перевод на другую работу», «перевод по службе» и «ротация», обоснован ряд предложений относительно путей усовершенствования специального трудового законодательства, регулирующего организационно-правовые способы (формы) изменения трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины.

Ключевые слова: способы (формы) изменения трудовых отношений, работники органов внутренних дел, усовершенствование законодательства, перевод по службе, ротация кадров.

SUMMARY

The author of article, on an example of the analysis of essence of concepts «transfer into other work», «transfer on service» and «rotation», is proved a number of offers concerning ways of improvement of the special labour legislation

regulating organizational–legal ways (forms) of change of labour relations of workers of law–enforcement bodies of Ukraine.

Key words: ways (forms) of change of labour relations, workers of law–enforcement bodies, legislation improvement, transfer on service, rotation of shots.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Лавріненко О. В. Теоретико–правовий аналіз практики застосування спеціального трудового законодавства України про порядок та умови грошового забезпечення працівників органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / О. В. Лавріненко // Форум права. — 2007. — № 2. — С. 90–112. — Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07lovovs.pdf>.
2. Лавріненко О. В. Проблеми реалізації конституційних гарантій права працівників органів внутрішніх справ на щорічну відпустку: аналіз судової практики [Електронний ресурс] / О. В. Лавріненко // Форум права. — 2007. — № 3. — С. 147–162. — Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2007-3/07ovasp.pdf>.
3. Лавріненко О. В. Реалізація працівниками органів внутрішніх справ права на отримання грошової допомоги при звільненні зі служби: теоретико–правовий аналіз судової практики / О. В. Лавріненко, П. Д. Проскуряков // Юридична Україна. — 2005. — № 12. — С. 78–84.
4. Венедіктов В. С. Теоретичні проблеми захисту прав людини в науці трудового права / В. С. Венедіктов // Форми соціально–правового захисту працівників у службово–трудовах відносинах : матеріали науково–практичної конференції, (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.). — Харків : УАФТП, 2005. — С. 8–12.
5. Жернаков В. В. Теоретичні засади формування інституту прав людини в сфері праці / В. В. Жернаков // Форми соціально–правового захисту працівників у службово–трудовах відносинах : матеріали науково–практичної конференції, (м. Суми, 2–4 червня 2005 р.). — Харків : УАФТП, 2005. — С. 19–26.
6. Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 29.04.1998 // Вісник Верховного Суду України. — 1998. — № 4. — С. 8.
7. Лавріненко О. В. Судовий захист трудових прав працівників ОВС України як важлива складова проблеми захисту прав людини / О. В. Лавріненко // Вісник Донецького університету. Серія В : Економіка і право. — 2006. — Вип. 1. — Т. 2. — С. 571–579.
8. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2003. — № 1. — С. 193–208.
9. Лавріненко О. В. Оціночні поняття у системі спеціального законодавства України про працю: їх зміст, значення й проблеми тлумачення у судовій практиці / О. В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. — 2005. — № 9. — С. 25–30.
10. Лавріненко О. В. Правовые вопросы возникновения, изменения и прекращения служебно–трудовах правоотношений работников органов внутренних дел : научно–практическое пособие / О. В. Лавріненко. — Харьков : Знание, 1999. — 144 с.
11. Лавріненко О. В. Аналіз підзаконних актів, які регламентують переведення по службі як організаційно–правовий спосіб зміни службово–трудовах правовідносин працівників ОВС / О. В. Лавріненко // Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ. — 2006. — № 2. — С. 246–257.
12. Лавріненко О. В. Історико–правове дослідження законодавства, що регламентує порядок зміни умов служби персоналу органів внутрішніх справ / О. В. Лавріненко, М. М. Остафійчук // Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ. — 2006. — № 4. — С. 254–265.
13. Лавріненко О. В. Трудовые отношения работников органов внутренних дел: особенности содержания и структуры, проблема отраслевой принадлежности / О. В. Лавріненко // Российский ежегодник трудового права. — 2006. — № 2. — С. 361–390.
14. Лавріненко О. В. Природа, значение и место контракта о службе в общей и отраслевой системах юридических фактов / О. В. Лавріненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. — 2006. — Вип. 2. — С. 67–75.
15. Лавріненко О. В. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико–прикладні аспекти : монографія // О. В. Лавріненко. — Донецьк : Норд–Прес — ДЮІ ЛДУВС, 2007. — 164 с.
16. Лавріненко О. В. Правовая природа и порядок возникновения служебно–трудовах правоотношений работников органов внутренних дел Украины : монографія / О. В. Лавріненко. — Донецьк : Норд–Прес — ДЮІ ЛГУВД, 2007. — 262 с.
17. Лавріненко О. В. Возникновение служебно–трудовах правоотношения: вопросы теории / О. В. Лавріненко // Современные гуманитарные проблемы : сб. науч. тр. — Вып. 4 / редкол. : П. В. Анисимов и др. — Волгоград : Волгоградская Академия МВД России, 2006. — С. 35–64.
18. Лавріненко О. В. Дослідження засад сучасної трансформації предмета галузі трудового права України (онтологічні та гносеологічні аспекти) / О. В. Лавріненко // Актуальні проблеми та тенденції в сучасній науковій думці на зламі століть : зб. наук. пр. / голов. ред. А. П. Козлов. — К. : МАУП, 2007. — Вип. 2. — С. 24–33.
19. Лавріненко О. В. Тенденція диверсифікації предмета трудового права в контексті сучасної трансформації правової системи України / О. В. Лавріненко, П. Д. Проскуряков, В. С. Ярчук // Розвиток наукових досліджень '2006 : матеріали II Міжнародної науково–практичної конференції, (м. Полтава, 27–29 листопада 2006 р.). —

- Полтава : Вид-во «ІнтерГрафіка», 2006. — Т. 3. Державне управління та право. — С. 42–47.
20. Лаврінченко О. В. Механізм правового регулювання соціально-трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку : монографія / О. В. Лаврінченко. — Донецьк : Норд-Прес — ДЮІ ЛДУВС, 2007. — 182 с.
21. Лаврінченко О. В. Современный механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД Украины (теоретико-методологические аспекты) / О. В. Лаврінченко // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. — 2006. — № 2. — С. 40–43.
22. Трудовое право / под общ. ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2003. — 568 с.
23. Державна служба : організаційно-правові основи і шляхи розвитку / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. — К.: Ін Юре, 1999. — 358 с.
24. Словарь иностранных слов / под ред. С. А. Локшина. — М. : Рус. яз., 1989. — 684 с.
25. Словарь русского языка : в 4 т. — М. : Рус. яз., 1987. — Т. 3. — 732 с.
26. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба / А. Ф. Ноздрачев. — М. : Статут, 1999. — 434 с.
27. Юшко А. Правові аспекти ротації кадрів як один із шляхів запобігання корупції / А. Юшко // Право України. — 1999. — № 7. — С. 74–76.
28. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Н. М. Неумивайченко. — Харків, 2002. — 226 с.
29. Лаврінченко О. В. Переводы и перемещения по службе работников милиции / О. В. Лаврінченко // Бизнес-Информ. — 1999. — № 9–10. — С. 34–38.
30. Лаврінченко О. В. Дослідження сучасного категоріального апарату спеціального трудового законодавства про переведення працівників ОВС по службі / О. В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2006. — № 2. — С. 290–304.
31. Панова И. В. Продвижение по службе по федеральному закону «Об основах государственной службы Российской Федерации» / И. В. Панова // Государство и право. — 1998. — № 2. — С. 10–14.
32. Оболонский А. В. Реформа российской государственной службы: концепция и стратегия / А. В. Оболонский // Общественные науки и современность. — 1998. — № 3. — С. 6–9.
33. Лаврінченко О. В. Атестація працівників: сутність, правова природа, проблеми правового забезпечення / О. В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2005. — № 2. — С. 291–304.
34. Лаврінченко О. В. Аттестация как организационно-правовое средство проверки профессиональных качеств работников: вопросы дефиниции и отраслевой природы / О. В. Лаврінченко // Научный вестник Омской академии МВД России. — 2007. — № 2. — С. 53–56.
35. Філіповський В. Економіко-правові питання розвитку державної служби і служби в органах місцевого самоврядування / В. Філіповський // Збірник наукових праць Української академії державного управління при Президенті України / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева : в 4 ч. — К., 2000. — Вип. 2. — Ч. 3. — С. 147–153.

УДК 347.44

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СПАДКОВОГО ДОГОВОРУ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

Антошкіна В.К., кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного та державного права Бердянського університету менеджменту і бізнесу

Кодифікація цивільного законодавства в Україні, важливою складовою частиною якої є реформа спадкового права, зумовлює активізацію наукових досліджень правових правил, пов'язаних з відповідною галуззю суспільних відносин, які традиційно вважалися одним з найбільш стабільних інститутів цивільного права.

Особливе місце серед норм цивільного права, які регулюють відносини спадкування, посідають ті норми, що стосуються спадкового договору, який є абсолютною новелою нового Цивільного кодексу України 2003 р., оскільки він не був передбачений ні Цивільним кодексом Української РСР 1922 р., ні Цивільним кодексом Української РСР 1963 р., ні іншими законодавчими актами в галузі регулювання спадкових відносин.

Запровадження цього договору, відомого законодавству багатьох європейських країн, можна визнати таким, що зумовлене потребами практики і, отже, є обґрунтованим з практичної точки зору.

Оскільки спадковий договір належить до числа новел цивільного законодавства України, природно, виникли певні труднощі при з'ясуванні його сутності, значення, правової природи та місця у системі договорів цивільного права в Україні. З'ясування цих питань має не лише теоретичне, але і неабияке практичне значення, оскільки від розуміння характеру спадкового договору залежить формування нотаріальної та судової практики з цих питань.

Актуальність теми підвищується у зв'язку з тим, що Цивільний кодекс України набув чинності досить давно, але на практиці виникає чимало питань, пов'язаних з укладенням спадкового договору, його змістом та виконанням, які досі потребують теоретичного та законодавчого уточнення.

Під час написання наукової роботи були використані праці відомих вчених юристів, які приділяли увагу