



ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

*А. Андрушко,
асистент кафедри теорії та
історії держави
і права ХІУП*

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ КОНТРАКТУ ПРИ ВСТУПІ ГРОМАДЯН НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ

Укладення трудового договору (контракту) між працівником та працедавцем (органом державної служби) за взаємною згодою та у відповідності з чинним трудовим законодавством – основа трудових правовідносин державної служби. Правове значення трудового договору (контракту) полягає перш за все в тому, що він є основною правовою формою виникнення трудових правовідносин; підставою поширення трудового законодавства та колективного договору на його сторони, засобом конкретизації місця та роду роботи.

Наукове дослідження трудового договору та контракту, їх співвідношення, проводилося в різних аспектах і свого часу було предметом гострої дискусії.

Правове висвітлення трудового договору проводилося і в якості “юридичної форми опосередкування добровільної праці” [1,26], і як центрального інституту трудового права [2,3; 3,51], як “юридичного факту, що виступає підставою виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин; як елементу трудового правовідношення, що розкриває свій зміст у взаємних суб’єктивних правах та обов’язках його сторін” [4, 121], як “матеріалізацію юридичних гарантій” [5,14]. Контракт же досліджувався і як форма трудового договору [6,73; 7,448; 8,12] і як його вид [9,52; 10,8; 11,23-25; 12,24; 13,75]. А останнім часом пропонується розглядати його як “основу для поступового формування контрактного права” [14,8].

Як правило, прийом на державну службу здійснюється на підставі укладення трудового договору. Між тим, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 171 “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору” [15], у випадках, прямо передбачених чинним законодавством, з працівниками, які працюють або працевлаштовуються за трудовим договором на визначений строк чи на час виконання певної роботи укладається контракт. Такої ж позиції дотримується й Конституційний Суд України [24].

Відповідно до Порядку прийому до вищих закладів освіти на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління [16], на час навчання державного службовця у вищому навчальному закладі посада, яку він обіймав до навчання, може займатися іншою особою лише на умовах строкового договору (контракту). Такий контракт укладається відповідно до Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників від 19.03.93 р. № 170 .

Контракт також укладається з державними службовцями, які займають керівні посади. Укладення контракту з державним службовцем-керівником регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року № 203 “Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності” [17]. Укладаються контракти також з працівниками патронатної служби [18].



Необхідно зауважити, що укладення контрактів на державній службі повинно здійснюватись з дотриманням нормативно встановленого порядку і форми. Такі норми містяться, крім зазначених вище постанов, у наступних нормативно-правових актах: Указі Президента України від 19 червня 1995р. № 459 “Про забезпечення управління майном, що перебуває у державній власності” [19]; затвердженій постановою Кабінету Міністрів України від 2.08.95р. № 597 Типовій формі контракту з керівником підприємства, що є у державній власності [20] та затвердженій наказом Мінпраці України від 15.04.94р. № 23 Типовій формі контракту з працівником [20].

Між тим, необхідно відзначити, що у Законі України “Про державну службу” відсутня норма, яка б передбачала укладення трудового договору чи контракту при прийнятті громадян України на державну службу. Саме тому, на нашу думку, правильним буде доповнити ст. 15 Закону України “Про державну службу”, в якій передбачити обов’язковість укладення трудового договору (контракту) з державним службовцем і викласти у такій редакції:

“При прийнятті на державну службу укладається трудовий договір (контракт). Сфера укладення контракту визначається чинним законодавством України”.

Визначення поняття трудового договору, яке міститься у ч.1ст.21 КЗпП України, повністю може бути застосоване у сфері державної служби. З огляду на це, трудовий договір з державним службовцем являє собою угоду, за якою державний службовець зобов’язується виконувати роботу, відповідно до визначеної державної посади у органі державної служби з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, а державний орган зобов’язується виплачувати йому заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, законодавством про державну службу, колективним договором та угодою сторін.

Пристаючи до розгляду порядку укладення трудового договору (контракту) у сфері державної служби, необхідно з’ясувати, хто є його сторонами. Загальновизнано, що трудовий договір, як і контракт, - це вольовий двосторонній акт, угода двох суб’єктів, спрямована на встановлення взаємних трудових прав та обов’язків. Відповідно до ч.1ст.21 КЗпП України трудовий договір укладається між працівником і власником або уповноваженим ним органом чи фізичною особою.

Однією із сторін трудового договору є громадянин, який реалізує своє право на працю, вступаючи на державну службу. Для того, щоб вступити в трудові правовідносини, громадянин повинен досягти 16 років. Саме з цього віку, відповідно до трудового законодавства, громадяни України набувають трудової правосуб’єктності. Відповідно до ч.3 ст. 22 КЗпП України, “вимоги відносно віку ... можуть встановлюватися законодавством України”. У даному випадку, ст. 23 Закону передбачає, що “граничний вік перебування на державній службі становить 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. У разі необхідності керівник державного органу за погодженням з Начальником Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може продовжити термін перебування на державній службі, але не більш як на п’ять років”. З огляду на це, не можна погодитися з точкою зору, висловленою С.А. Івановим, який стверджує, що у даному випадку встановлення вікової межі застосування праці державних службовців протирічить трудовому законодавству України [21,49]. Адже законодавець в сфері трудового права виходить перш за все з того, що вікова межа застосування праці встановлюється виключно і лише законодавцем та не може бути змінена за бажанням працедавця [22,6; 23,34-35].

Другою стороною трудового договору (контракту) є власник органу державної служби чи уповноважена ним особа. Слід врахувати, що до 20 березня 1991 року, коли була змінена редакція статті 21 Кодексу законів про працю України, законодавець вважав стороною трудового договору не власника чи уповноваженого ним орган, а саме підприємство, установу, організацію. Ми погоджуємося з думкою Б.С. Сличинського,



І.В. Зуба та В.Г. Ротаня, що визнання стороною трудового договору власника є не зовсім вдалим [24]. Дійсно, визнання власника стороною трудового договору, що одержує за цим договором права і несе обов'язки, суперечить п.3 ст.7 Закону України "Про власність", згідно з яким власник не відповідає за зобов'язаннями створених ним юридичних осіб. Слід також звернути увагу на те, що останнім часом законодавець все частіше для визначення сторони, з якою працівник укладає трудовий договір, використовує термін "роботодавець", який з теоретичної точки зору є більш вдалим і підтримується низкою науковців [25].

Аналіз чинного законодавства про працю та законодавства про державну службу дозволяє зупинитися на наступних характерних ознаках трудового договору (контракту) з державним службовцем.

1. Трудовий договір (контракт) на державній службі необхідно укласти тільки у письмовій формі, виходячи із приписів ст.24 КЗпП України та передбачити дану вимогу у Законі України "Про державну службу". Необхідно сказати, що на дану обставину звертають свою увагу ряд вчених [26,8; 27,18].

Між тим, як свідчить життєва практика, на державній службі вимога законодавця про укладення письмового трудового договору, на жаль, не завжди реалізується, а деякі науковці взагалі вважають, що "трудовий договір як організаційно-правова модель здійснення найманої праці вичерпав себе" [28,27]. Негативною є та обставина, що науковці та управлінці-практики виходять, з того, що більша частина умов праці державних службовців регламентується централізовано відповідними нормативними актами, а не індивідуальною угодою між працівником і власником. Все ж, як неодноразово зазначалося в науковій літературі, права та обов'язки державного службовця встановлюються як трудовим законодавством, так і законодавством про державну службу, колективним та трудовим договорами, відповідними локальними актами державних установ і органів. Тому ми повністю погоджуємося з думкою тих науковців [29,12], які вважають, що укладення трудового договору (контракту) у письмовій формі – це та вимога, що відповідає сьогоденню і майбутньому розвитку як законодавчої бази трудового права, так і державної служби.

2. Норма про фактичний допуск до роботи, передбачена ст.24 КЗпП України не повинна поширюватися на державних службовців.

Необхідно вказати, що деякі науковці притримуються протилежної точки зору. Так, на думку Є. Холодової "державні службовці є суб'єктами трудового права, а тому прийняття їх на державну службу можливе шляхом фактичного допуску до роботи. Єдиною підставою виникнення трудового правовідношення на державній службі є трудовий договір, який може бути укладений як шляхом підписання двостороннього документу (письмового трудового договору), так і шляхом фактичного допуску до роботи (виконання трудових обов'язків). З моменту підписання трудового договору, аналогічно як із моменту виконання службових обов'язків громадянин вважається таким, що перебуває на державній службі в якості найманого працівника (державного службовця) та має трудові права, надані йому трудовим законодавством" [29,8]. Між тим, ми не можемо з такою позицією погодитися.

По-перше: трудові правовідносини, як було зазначено вище, виникають на підставі фактичного складу. Всі юридичні факти, які входять до такого фактичного складу, мають бути обов'язково належним чином юридично здійснені. У зв'язку з цим, приміром, В.Б. Ісаков зазначає, що "до фактичного складу, мають бути введені не тільки юридичні факти, що становлять підставу виникнення тих чи інших правовідносин, а й відповідні умови, без яких ці групи і види правовідносин виникнути не можуть" [30,128]. До таких "відповідних умов" автор відносить процедурно-процесуальні факти, які виступають складовими елементами тих чи інших юридичних фактів. Так, відсутність належним чином оформленого документу, приміром, трудового



договору, означає відсутність необхідної умови, тільки при наявності якої, можливе виникнення трудового правовідношення.

По-друге: норма про фактичний допуск працівника до роботи діє лише у певних випадках [31].

І по-третє: оскільки, у даному випадку, мова йде про державних службовців, а саме працівників, які наділяються владно-розпорядчими та консультативно-дорадчими повноваженнями, діють від імені держави, керують людьми та управляють суспільними процесами, впливають на політику державотворення, то фактичний допуск їх до роботи без видання наказу, без укладення трудового договору, на нашу думку, здійснюватися не повинен.

У зв'язку з цим, до укладення трудового договору державний службовець не має права вступати у будь-які правовідносини, як уповноважена посадова особа, представник державного органу. В іншому випадку, незрозуміло, хто буде нести відповідальність за неправомірні дії такої особи ?

Так, на нашу думку, відповідальність за дотримання порядку оформлення вступу на державну службу слід покласти на посадову особу, у компетенції якої знаходилося укладення трудового договору та видання відповідного наказу.

3. Наступною особливістю трудового договору з державним службовцем є його зміст. Необхідно вказати, що в зміст трудового договору (контракту) включаються взаємні права та обов'язки сторін договору, які встановлюються як на рівні законодавства, так і на рівні індивідуальної угоди. Останні у літературі з трудового права поділяються на обов'язкові та факультативні [32,83].

Так, до обов'язкових умов трудового договору (контракту) з державним службовцем відносяться наступні: умова про місце роботи (конкретний орган державної служби та структурний підрозділ), про трудову функцію (професія, спеціальність, посада, кваліфікація), умова про строк роботи та про оплату праці.

Умова про місце роботи - це вказівка на той орган, в якому має проходити державну службу громадянин. У трудовому договорі також необхідно вказати конкретний структурний підрозділ державного органу, у якому безпосередньо буде працювати державний службовець (відділ, управління, комітет), оскільки в державних органах існує певна функціональна спеціалізація структурних підрозділів. Умова про трудову функцію визначається з урахуванням кваліфікації, посади та спеціальності. Так, відповідно до ст. 2 Закону України "Про державну службу" посада – це визначена структурою і штатним розписом первинна структурна одиниця державного органу та його апарату, на яку покладено встановлене нормативними актами коло службових повноважень. Таким чином, мова йде про коло прав та обов'язків, які необхідно виконувати державному службовцю за тією чи іншою посадою. Загальний перелік прав державного службовця міститься у ст. 11 Закону, а перелік загальних обов'язків у ст. 10 Закону. Необхідно вказати, що у трудовому договорі (контракті) дані права та обов'язки можуть бути конкретизовані. Також перелік прав та обов'язків державного службовця по конкретній посаді в органі державної служби визначається професійно-кваліфікаційними характеристиками посад державних службовців та посадовими інструкціями [33]. Необхідно також вказати, що поняття посада в органі державної служби не є тотожною поняттю спеціальність. Так, спеціальність характеризують як вид або рід трудової діяльності, що вимагає спеціальних знань і навичок, набутих в процесі спеціальної освіти чи практичного досвіду. Посада, як вже було зазначено вище, передбачає межі компетенції державного службовця, тобто, коло його прав, обов'язків та відповідальність. Класифікацію посад державної служби, категорій і рангів державних службовців було введено Законом України "Про державну службу". Це було зроблено, передусім, в інтересах формування штатного розкладу державних органів і розробки посадових інструкцій. Ранги присвоюються відповідно до займаної



посади, рівня професійної кваліфікації, результатів роботи. Черговий ранг присвоюється за умови, якщо посадова особа успішно відпрацювала на займаній посаді не менш як 2 роки. За виконання особливо відповідальних завдань посадовій особі може бути присвоєно черговий ранг достроково у межах відповідної категорії посад.

Наступною умовою трудового договору (контракту), є угода про строк роботи. До останнього входить час, з якого працівник розпочинає виконання повноважень за посадою та термін дії трудового договору (контракту). Обчислення строків дії трудового договору (контракту) здійснюється, відповідно до ст.241-1 КЗпП України. Угода про розмір заробітної плати також є обов'язковою умовою трудового договору (контракту). Необхідно сказати, що оплата праці державних службовців визначається в нормативному порядку і відповідно до ст.1 Закону України "Про державну службу" виплачується з державного бюджету.

До додаткових умов трудового договору (контракту) відносяться: випробування при прийнятті на роботу (ст. 18 Закону); умова про переїзд працівника в іншу місцевість (ст. 120 КЗпП України); умова про виплату компенсації за використання власного транспорту, режим роботи та відпочинку тощо. Слід також зауважити, що сторони, укладаючи трудовий договір (контракт) повинні дотримуватися вимог ст.9 КЗпП України, яка встановлює, що трудовий договір (контракт) не може містити умови, які погіршують становище працівника, порівняно з чинним законодавством України.

Останнім часом у науковій літературі гостро дискутується питання з приводу того, чи можливо при укладенні трудового договору (контракту) передбачати умови, які певним чином, погіршують становище працівника, але за рахунок цього погіршення, даному працівнику надаються більші пільги, ніж передбачені чинним законодавством [34,10-12]. Дане питання, підняте в літературі, є досить актуальним і потребує ґрунтовного наукового опрацювання. Певні кроки в цьому напрямку вже мають місце. Так, Конституційний Суд України у своєму рішенні по справі щодо офіційного тлумачення частини 3 ст.21 КЗпП України підкреслив, що "незважаючи на ці та інші застереження, які містяться в КЗпП та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладення ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися не вигідні для працівника умови: зокрема, це, як правило, тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання трудового договору тощо", на підставі цього зробив висновок про те, що сфера застосування контракту під час оформлення трудових відносин не може бути безмежною. З урахуванням цього, необхідно підтримати думку О. Лавриненко, який доцільно вказує, що у даному випадку, необхідно зосередити увагу на "розробці конкретного правового механізму "балансування" правового статусу працівника", в іншому випадку, як виявити те "співвідношення, що дало б можливість порівняти, компенсується чи не компенсується ущемлення прав працівника наданням йому додаткових пільг і переваг" [35,10].

Зазначимо, що при вступі на державну службу громадянину необхідно подати наступні документи: особисту заяву, документ, що засвідчує його особу, трудову книжку, документи, що підтверджують професійну освіту, довідку з органів податкової міліції про відомості щодо майнового положення, медичну довідку про стан здоров'я, інші документи.

Практика застосування законодавства про державну службу показує, що при вступі на державну службу від громадян вимагається заповнення так званих особистих листків, різного роду анкет, в яких містяться відомості про особисте життя громадян. Часто ці документи завуальовано називають типовою формою заяви при вступі на державну службу. Думається, що такі дії являються неправомірними, порушують



вимоги Закону України “Про державну службу”, який забороняє розголошення відомостей про особисте життя громадян. А тому громадянин при заповненні такої заяви має право не вказувати відомості, що відносяться до його особистого життя.

Відомості, що надаються відповідно до названого Закону, підлягають перевірці в особливому порядку. Між тим, на сьогодні на законодавчому рівні не визначено такого порядку, однак, законодавець все ж підкреслює, що перевірка таких відомостей являється обов’язковою умовою для вступу на державну службу.

Необхідно відзначити, що при вступі на державну службу не допускається будь-яка дискримінація, тобто, встановлення прямих чи непрямих переваг чи обмежень, які не пов’язані безпосередньо з діловими та професійними якостями громадян. Окрім того, в законодавстві встановлений вичерпний перелік випадків, коли громадянин не може бути прийнятий на державну службу.

Так, ст. 12 Закону зазначає, що не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті особи які: визнані в установленому порядку недієздатними; мають судимість, що є несумісною із зайняттям посади; у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані або підлегли особам, які є їх близькими родичами чи свояками.

Реалізація права на працю в органах державної служби передбачає встановлення законодавством певного порядку припинення трудового договору (контракту). Термін “припинення трудового договору (контракту)” охоплює всі випадки припинення трудових відносин і закінчення дії трудового договору (контракту) з державним службовцем, в тому числі і розірвання його за ініціативою однієї із сторін. Так, особливістю трудового договору (контракту) з державним службовцем є те, що поряд із загальними підставами припинення трудового договору, викладеними в ст.36 КЗпП України, останній припиняє свою дію також у випадках, передбачених у ст. 30 Закону: порушення умов реалізації права на державну службу; досягнення державним службовцем граничного віку перебування на державній службі; відставки державних службовців; виявлення або виникнення обставин, що перешкоджають перебуванню державного службовця на державній службі; відмови державного службовця від прийняття або порушення Присяги; неподання або подання державним службовцем неправдивих відомостей щодо його доходів тощо. Необхідно вказати, що однією із юридичних гараній здійснення права на працю є дотримання законодавства, що регулює припинення трудового договору. Працівник (державний службовець) вільний в бажанні припинити трудові відносини з власником, водночас власник або уповноважений ним орган має право розірвати з працівником трудовий договір (контракт) тільки на підставах, передбачених законом.

При проходженні державної служби можуть виникнути обставини, які дають право компетентним органам та посадовим особам підставу порушити питання про тимчасове призупинення виконання роботи. Мова йде про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою.

У трудовому праві інститут відсторонення від роботи досліджувався науковцями досить ґрунтовно. Тлумачення слова “відсторонення” означає, на нашу думку, тимчасове усунення, утримання від чогось. Відсторонювати – значить призупинити (тимчасово припинити) дію певних умов трудового договору.

В юридичній науці під відстороненням від роботи розуміють тимчасову заборону працівникові виконувати свої функціональні обов’язки, передбачені трудовим договором (контрактом), з припиненням виплати заробітної плати [36,8]. Ст.46 КЗпП України встановлює лише приблизний перелік життєвих обставин, які дають право працедавцю порушити питання про відсторонення працівника від роботи в разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння, відмови або ухилення від обов’язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони, і в інших випадках, передбачених законодавством.



Під “іншими випадками, передбаченими законодавством” слід розуміти відсилючий характер норми ст.46 КЗпП України, зокрема, до ст.22 Закону України “Про державну службу”, норми якої вказують на підстави, коли настає відсторонення державних службовців від виконання повноважень за посадою: невиконання службових обов’язків, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об’єднанню громадян. Відсторонення державного службовця від посади на час проведення службового розслідування – явище тимчасове, проміжне, воно триває до прийняття керівником державного органу рішення по суті за результатами службового розслідування, до вирішення питання про правові наслідки скоєного проступку. Тимчасовість відсторонення від виконання повноважень за посадою не повинна перевищувати часу службового розслідування. Службове розслідування проводиться у строк до двох місяців за процедурою, передбаченою Порядком проведення службового розслідування стосовно державних службовців [37]. Упродовж цього часу комісія з проведення службового розслідування повинна вирішити питання стосовно відстороненого працівника.

Необхідно особливо відзначити, що на час відсторонення працівника від роботи за нормами трудового права, заробітна плата не виплачується. Відповідно ж до ч.2 п.3 Порядку проведення службового розслідування, за державним службовцем, на час відсторонення від виконання повноважень за посадою, заробітна плата зберігається. Така норма є спеціальною по відношенні до вищенаведеної загальної. Як відомо, більш загальна норма набуває свого розвитку, конкретизується у нормах менш загального характеру. Тому норма про відсторонення державного службовця від виконання повноважень за посадою повинна відповідати ідеї, що закладена в загальній нормі. Головна ідея норми щодо призупинення виплати заробітної плати при відстороненні працівника від роботи полягає в тому, що працівник, який своїми діями (бездіяльністю) спричинив правопорушення, має зазнати збитків матеріального характеру. При відстороненні від виконання повноважень за посадою на час проведення службового розслідування державний службовець ніяких збитків матеріального характеру не зазнає, більше того, йому продовжує виплачуватися заробітна плата. І виплата здійснюється не за фактично виконану роботу, відпрацьований час, - а ні за що. І це вже є нонсенс, оскільки повністю суперечить міжнародним нормам, зокрема, ст.1 Конвенції МОП № 95, 1949 року “Про охорону заробітної плати”, інституту заробітної плати в трудовому праві і нівелює саме її поняття. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (курсив мій – А.А.).

На основі вищевикладеного, пропонуємо ч. 2 п.3 Порядку проведення службового розслідування змінити та викласти у такій редакції:

“За державним службовцем на час відсторонення від виконання повноважень за посадою заробітна плата не зберігається”.

Аналіз чинного законодавства України щодо підінституту, який нами досліджується, дозволяє відзначити, що відсторонення від виконання повноважень за посадою не є ні заходом дисциплінарного стягнення, ні заходом дисциплінарного впливу. До державних службовців як захід дисциплінарного стягнення застосовується догана або звільнення (ст.147 КЗпП України), як дисциплінарний вплив – попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на посаду (ст.14 Закону України “Про державну службу”).

У відповідності до всього вищевикладеного, можна зробити наступний висновок. У трудовому договорі обов’язок виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією чи посадою проявляється через право працівника на вибір професії, роду



занять, відповідно до здібностей, професійної підготовки та освіти. Згідно із Законом України “Про державну службу”, громадяни України мають право на державну службу, але з обмеженнями, встановленими законодавством. Ці регламентовані обмеження полягають у обов’язковому здобутті відповідної освіти, професійної підготовки та проходженні в установленому порядку конкурсного відбору, або за іншою процедурою, встановленою Кабінетом Міністрів України. Так, не можна розуміти під свободою укладення трудового договору в державній службі саме цілковиту можливість вибрати собі місце й роботу з урахуванням особистих інтересів, знань, устремлінь, оскільки свободі працівника в даному випадку “протистоїть” свобода державного органу, що проявляється у виборі найбільш підходящого працівника з точки зору ділових та кваліфікаційних якостей. Сучасний стан трудового права та його інститутів в літературі вірно названий як “етап реформування”. А тому сьогодні дійсно потрібні виважені наукові прогнози, що ґрунтуються як на визначенні призначення трудового договору, так і в цілому сфері дії трудового права у галузі державної служби.

1. Акопова Е.М. *Современный трудовой договор (контракт)*. – М.: Изд-во Экспертное бюро-М, 1997. – 8 с.
2. Александрова З. *Правовое регулирование труда государственных служащих // Трудовое право*. – 2000. - № 2. – С.35.
3. Баранюк Ю. *Особенности змісту трудових контрактів // Право України*. 1998. - № 9. – С. 75.
4. Головина С.Ю., Шахов В.Д. *Контрактная форма регулирования трудовых отношений // Советское государство и право*. – 1991. - №8. – С.8.
5. *Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців*. – К.: Соцінформ, 1999.
6. Зайкин А.Д. *Трудовой договор (контракт)*. – М., 1995. – 23-25 с.
7. Иванов С.А. *Трудовое право переходного периода: новые источники // 1996*. - №1. – С.49.
8. Исаков В.Б. *Фактический состав в механизме правового регулирования*. – С.: Из-во Саратов. ун-та, 1980. – 128 с.
9. *Кодекс законів про Працю України з постатейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. – 1997. - №11,12. – 1040с.
10. Лавриненко О.В. *Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: Дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05*. – Х.,1998. – 36 с.
11. Лавриненко О.В. *Правовое регулирование приема на службу в органы внутренних дел Украины: Дис ... канд. юрид. наук: 12.00.05*. – Х.,1998. – 36 с.
12. Лившиц Р.З. *Трудовое законодательство: настоящее и будущее*. – М., 1989. – 26 с.
13. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. *Трудовой договор*. – М.: Наука, 1986. – 51с.
14. Луценко А. *Контракт: нова модель регулювання трудових відносин // Право України*. – 1992. - № 1. – С. 12.
15. Манохин В.М. *Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации // Государство и право*. – 1997. - №9. – С. 6.
16. *Науково-практичних коментар до Законодавства України про працю: за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 січня 2001 р. / За ред. Б.С. Сточинського, І.В. Зуба, В.Г. Ротаня*. – К.: А.С.К., 2001. – 1072 с.
17. Никининский В.И. *Контракт в трудовом праве // Советское государство и право*. – 1991. - №8. – С. 52.
18. Прилипко С.М. *Контракт за законодавством України: Автореф. дис... кан. юрид. наук: 12.00.05 / Національна юридична академія ім. Ярослава Мудрого*. – Х., 1995. – 8 с.



19. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1994р., № 171 // ЗПУ. – 1994. - №7. – Ст.172.
20. Про забезпечення управління майном, що перебуває у державній власності: Указ Президента України від 19.06.1998р., №459 // Урядовий кур'єр.- 1995 р., №93.
21. Про застосування типової форми контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 2.08.1995р., №597 // ЗПУ. – 1995. - №11. – Ст.264.
22. Про порядок перебування на державній службі працівників патронажної служби членів Кабінету Міністрів України та голів місцевих державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.05.1999р., №851 // Офіційний вісник України. – 1999. - №20. – Ст.902.
23. Про порядок прийому до вищих навчальних закладів освіти на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.05.1996р., №533 // ЗП України. – 1996. - №12. – Ст.335.
24. Про порядок проведення службового розслідування стосовно державних службовців: Постанова Кабінету Міністрів України від 13.06.2000р., №950 // Офіційний вісник України. – 2000. - №24. – Ст.1004.
25. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 27.03.1992р., № 611.
26. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. – Харьков, 1982. – 14 с.
27. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М., 1983. – 3 с.
28. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. – 1996. - №7. – С. 80-84.
29. Трудове право України. Курс лекцій / Під ред. Д.О. Карпенка. – К.: МАУП, 1999. – 77с.
30. Трудове право. Курс лекцій / Під ред. О.Г. Гирича. – К.: Віл бор, 1999. – 83 с.
31. Трудовое право России / Под ред. В.Н. Толкунова, К.Н. Гусова. – М.: Юр.лит, 1995. – 448 с.
32. Трудовое право Украины / Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Х.: Одиссей, 1999. – 121с.
33. Трудовое право Украины. Конспект лекций. / Под ред. В.С. Венедиктова. – Х.: Консум, 1998. – 73 с.
34. Трудовое право. Учебное пособие для юридических вузов / Под ред. И.В.Семеновой. – М.: Центр, 1998. – 47 с.
35. Холодова Е.В. Правовое регулирование труда государственных служащих: Автореф. дис... канд.юрид.наук: 12.00.05 / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова. - М., 1995.
36. Хусточкін А. Контракт в трудовому праві України // Право України. – 1995. – № 5-6. – С. 24.
37. Эпштейн А.Л. Отстранение от работы // Советская юстиция. – 1967. - № 8. – С. 8.

