

Гадаємо, що в практиці застосування норми про відповідальність за тероризм можливі випадки, коли особа, яка брала участь у підготовці акту тероризму, якимось іншим способом, а не своєчасним попередженням органів влади буде сприяти відверненню цього злочину (наприклад, шляхом активних дій перешкодить виконавцю вчинити вибух). Тому називати у нормі як підставу звільнення від кримінальної відповідальності лише своєчасне попередження органів влади вважаємо за недоцільне. Перелік способів, за допомогою яких особа сприяє відверненню акту тероризму, не є вичерпним.

Умови, при яких заохочувальна норма реалізується, прийнято називати умовами звільнення. Такими умовами для тероризму є участь у підготовці акту тероризму, тобто приготування. Ця умова не підлягає розширеному тлумаченню, тобто звільнення від кримінальної відповідальності можливе тільки за приготування до тероризму дії. Однак, якщо в діях особи, яка здійснює підготовку акту тероризму і попередила органи влади, міститься склад іншого злочину, то ця особа притягується до кримінальної відповідальності за цей злочин. Наприклад, при підготовці акту тероризму було вчинене розкрадання вогнепальної зброї. В цьому випадку особа звільняється від кримінальної відповідальності за тероризм, але притягується до кримінальної відповідальності за розкрадання вогнепальної зброї.

Таким чином, звільняється від кримінальної відповідальності особа, яка брала участь у підготовці акту тероризму, коли вона своєчасним попередженням органів влади чи іншим чином сприяла відверненню акту тероризму.

Список літератури:

1. Елеонский В.А. Поощрительные нормы уголовного права. Хабаровск. 1984.
2. Галкин В.М. Система поощрений в советском уголовном праве // Сов. гос. во и право. 1977. № 2.
3. Голик Ю.В. Позитивные стимулы в уголовном праве (понятие, содержание, перспективы). Дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 1994.

А.О.Савченко

КОНТРАКТ ЯК ЮРИДИЧНА ФОРМА СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Становлення незалежної демократичної держави на порядок денний ставить потребу реформування однієї з її силових структур - органів внутрішніх справ. Реформування органів внутрішніх справ є складним, багатограним процесом, що відбувається в умовах динамічності соціальних змін у суспільстві та інтенсивному зростанні рівня злочинності.

Все це накладає особливі обов'язки на кадрові апарати щодо відбору й оформлення на службу майбутніх працівників органів внутрішніх справ, які були б спроможні ефективно виконувати завдання, що стоять перед ними.

Прийняття на службу в органи внутрішніх справ здійснюється на підставі статті 17 Закону «Про міліцію», в якій говориться, що на службу в органи внутрішніх справ приймаються на контрактній основі громадяни, спроможні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію задачі. У той же час порядок і умови проходження служби в міліції регламентуються Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, відповідно до якого в органи внутрішніх справ України приймаються на добровільній основі особи, яким виповнилось

18 років, які спроможні за особистими якостями та освітою і станом здоров'я виконувати покладені на них обов'язки.

Складовими елементами правового статусу працівників органів внутрішніх справ є їхні права й обов'язки, що виникають після прийняття на службу. Права й обов'язки працівників органів внутрішніх справ акумулюються в службово-трудових відносинах, що у свою чергу мають складну структуру, які характеризуються правовим статусом. Кожний працівник органів внутрішніх справ має загальний правовий статус, що є однаковим для всіх державних службовців. У той же час він має спеціальний статус, пов'язаний із здійсненням владних повноважень. Проте необхідно відзначити, що без реалізації трудових відносин неможливе виникнення адміністративно-правових (управлінських) відносин. Тому реалізація суб'єктами службово-трудових відносин своїх прав і обов'язків має у своїй основі трудову функцію, що доповнюється елементами службової функції.

Для набуття працівниками органів внутрішніх справ трудових прав і обов'язків достатньо укласти трудовий договір (контракт). І тоді трудові правовідносини не будуть виходити за межі координації спільної праці службовців. Інакше кажучи, вони будуть виступати як внутрішньокорпоративні і будуть мати характер виробничого (службового), а не адміністративного керування, що виникає за межами діяльності трудового колективу і носить державно-управлінський і юридично-владний характер.

Відповідно до ст. 21 Кодексу законів про працю України особливою формою трудового договору є контракт, у якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі і матеріальна), умови матеріального забезпечення й організація праці робітника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством.

В юридичній літературі є різноманітні точки зору щодо поняття й змісту контракту як підстави виникнення трудових правовідносин. Так, наприклад, О.С.Пашков визначає контракт як особливий різновид трудового договору, що посідає проміжне місце між договорами трудового найму і договорами про спільну трудову діяльність. [1] В.І.Прокопенко визначає контракт, як письмовий терміновий договір, сфера застосування якого визначена законодавством. [2] Є цілий ряд й інших думок юристів з цього питання.

Трудовий договір (контракт) як одна з форм виникнення трудових відносин в органах внутрішніх справ у широкому його розумінні не застосовується, оскільки він визначає терміновість трудових угод. Наприклад, відповідно до ст. 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців і осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ», право на пенсію за вислугою років мають співробітники, що прослужили 20 і більше років. Отже, протягом цього періоду працівнику органів внутрішніх справ необхідно декілька раз здійснити переукладення контракту, адже в даному випадку виникає реальна загроза, що за закінченням терміну контракту наймач не виявить бажання продовжити службово-трудові відносини з конкретним працівником. Індивідуально-договірне регулювання службово-трудових відносин забезпечує максимальне урахування суб'єктивних якостей працівника (ініціативу, винахідливість, талант, організаторські якості тощо). Що відбивається на оплаті його праці, забезпеченні відповідними пільгами та позначається на стабільності трудових правовідносин.

Викликає зацікавленість і положення спеціального законодавства про міліцію Російської Федерації. Так, відповідно до ст.19 Закону РФ від 18.04.91 р. «Про міліцію», прийняття на службу в міліцію здійснюється шляхом укладення індивідуального контракту, що укладається між громадянином і Міністерством внутрішніх справ в особі начальника відповідного органу внутрішніх справ, доовноваженого міністром внутрішніх справ. За контрактом про службу громадянин зобов'язується виконувати покладені на нього службові обов'язки, дотримуватися Присяги, внутрішнього розпорядку, а Міністерство внутрішніх справ РФ і відповідний орган виконавчої влади забезпечує йому надання усіх видів постачання, прав і пільг, створює умови для служби, передачені чинним законодавством. Тривалість контракту про службу, - відповідно до п. 11 Положення про службу РФ, - може бути різноманітною.

Контракт про службу з громадянами, призначеними на посади рядового і молодшого начальницького складу, укладається на певний строк, але не менше, ніж на 3 роки; при призначенні на посади середнього, старшого і вишого начальницького складу контракт укладається як на визначений, так і на невизначений термін. [3] Отже, є підстави стверджувати, що термін не завжди є обов'язковою ознакою контракту.

Така практика існує й у країнах Європейського Співтовариства (ЄС), де поширена система безстрокових контрактів, що має за мету створення сталих та стабільних колективів. Так, наприклад, Типовий контракт для робітників країн ЄС, розроблений за дорученням Комісії ЄС групою спеціалістів з трудового права від керівництвом професора Раліна, є, як правило, безстроковим. [4]

У сучасних умовах розвитку нашого суспільства законодавство про працю України повинно ґрунтуватися на принципах гуманізму і соціальної справедливості, стояти на захисті прав і законних інтересів людини праці. За вірним визначенням В.С.Венедиктова охоронна функція - це правовий вплив, націлений на охорону законних прав та інтересів працівника. [5] Тобто для реалізації вказаної функції, норми трудового права повинні бути «гарантами» інтересів і прав працівника, які будуть істотно порушені при відсутності «позитивної волі» наймача на комплексну оцінку таких обставин як закінчення терміну контракту і виконання його умов. Задача трудового законодавства вбачається в прогнозуванні і недопущенні гіршої ситуації для найманого працівника, [6] тим більше, коли мова йде про таку категорію державних службовців, як співробітники органів внутрішніх справ.

Закон України «Про міліцію» (ст.17) передбачає єдину підставу для виникнення службово-трудових відношень працівників органів внутрішніх справ - контракт. З огляду на нормативність розпоряджень Закону, необхідно втілити контрактну форму виникнення службово-трудових відношень у реальне життя. Зважаючи на те, що контрактна форма не повинна поширюватися на всіх робітників та службовців, бо має за "мету притягнення до праці не просто працівника, а висококваліфікованого, необхідного даному виробництву спеціаліста"[7], застосування контракту в органах внутрішніх справ необхідно розбити на певні етапи за терміном його укладення. Виходячи зі специфіки служби в органах внутрішніх справ, передбачається перший етап - укладення контракту тривалістю 2 роки для осіб, що вперше вступили на службу. Такий термін необхідний для вивчення ділових і моральних якостей співробітника, його фахової придатності до подальшої служби. Другий етап -

варто визначити терміном на 5 років, що буде свідчити про адаптацію працівника до умов служби, можливості його фахового росту і подальшого використання на більш високій посаді. Третій етап повинен характеризуватись тривалістю контракту не менше, ніж 15 років. Таке необхідне для забезпечення гарантій особи на соціальний і правовий захист при виході на пенсію. Для такої ж категорії співробітників, як професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів системи МВС, необхідно вводити конкурсний відбір на службу (роботу) із наступним заключенням контракту

Список літератури:

1. А.С.Пашков. Договори о труде в условиях многоукладной экономики. Сов. гос-во и право. 1993. № 6 стр. 64. 2. В.І.Прокопенко. Трудовий договір педагогічних робітників. Право України 1995. № 2. с. 27. 3. Ротань В.П., Черткова І.В. Все о трудовом контракте. Севастополь 1993. С.6 4. Право України. 1994. № 506. С.31. 5. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. Х. 1994. С.11 6. Пилипенко Л. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю. Право України. 1996. № 9. С. 63. 7. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. Х. 1994.с.41; Мусяка В.П. Правовые основы предпринимательской деятельности. Х., 1995. С.57

М.І. Іванич

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ СКОРОЧЕННЯМ ШТАТІВ

Після проголошення суверенітету, незалежності Української держави та визначення нею курсу на побудову демократичного, соціально-орієнтованого, правового суспільного й державного середовища (з необхідністю постала потреба реформування існуючих суспільних відносин (економічних, політичних, організаційних, соціальних, правових тощо), що, поряд з іншими позитивними і негативними процесами, зумовило появу такого явища як безробіття. На середину 1994 року в колишніх соціалістичних країнах сформувалася майже 10-мільйонна армія "зайвих людей", з – поміж яких 7,5 млн. налічувалося в державах ЦСЄ, 1,9 млн. – у країнах Східної Європи, 0,16 млн. – у країнах Балтії. Щодо України, то тут спостерігається неухильне збільшення чисельності безробітних (1992 р. – 70,5 тис., 1993 р. – 83,9 тис., 1994 р. – 82,2 тис., 1995 р. – 120,9 тис., 1996 р. – 351,1 тис., 1997 р. – 637,1 тис.) і на кінець 1998 року ця кількість складала 908,3 тис.[1, с. 10].

Ситуація на ринку праці України все більше ускладнюється. На сьогодні характеризується подальшою активізацією вивільнення працівників, бароюваним обсягів неповної зайнятості, прискоренням зростанням чисельності безробітних, розбалансуванням пропозиції і попиту на ринку праці. Триває розвиток ринку праці до 2000 року засвідчує, що безробіття зростає далі. Очікується, що на облік в службу зайнятості протягом 1999 року перебуватиме близько 1 млн. чоловік, 2000 року – 3,6 млн. чоловік. Рівень державного безробіття буде сягати на кінець 2000 року майже 7% [2, с. 28].

В такому контексті проблема вивільнення працівників органів внутрішніх справ є складною й життєвоважливою для ефективного функціонування всієї правосховної системи як невід'ємної складової миттєвому органу державного апарату. Гострота означеного пояснюється наступними чинниками. По-перше, вивільнення робочої сили через скорочення чисельності чи