

## **Запровадження контрактної форми укладення трудоного договору із співробітниками спеціальних підрозділів ОВС України**

(Музичук О. М., Ярошенко О. М., Безусий В.В.)

Згідно із ч.3 ст.21 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами<sup>1</sup> (виділено мною) України. А у ст.17 Закону України «Про міліцію» прямо вказано, що «на службу до міліції приймаються на контрактній основі (виділено мною) громадяни, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання»<sup>2</sup>. Тобто, законодавчим актом, яким є Закон України «Про міліцію», чого вимагає ч.3 ст.21 КЗпП, контрактна форма трудового договору не лише передбачена, а є обов'язковою умовою прийняття на службу до органів внутрішніх справ (далі - ОВС).

Проте, аналіз практики прийому на службу до ОВС свідчить, що контрактна форма укладення трудового договору є більше винятком ніж правилом. Наприклад, на сьогодні, вона переважно використовується у внутрішніх військах, які входять до структури ОВС, оскільки на військовослужбовців внутрішніх військ поширюються Положення про проходження військової служби особами офіцерського складу, прапорщиками (мічманами) Збройних Сил України та Положення про проходження військової служби солдатами (матросами), сержантами і старшинами Збройних Сил України, які затвердженні Указом Президента України від 7 листопада 2001 р. № 1053 та передбачають контрактну форму військової служби<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.

<sup>2</sup> Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

<sup>3</sup> Про положення про проходження військової служби відповідними категоріями військовослужбовців: Указ Президента України від 7 листопада 2001 р. № 1053.

Контрактна форма укладення трудового договору застосовується у Державній службі охорони при Міністерстві внутрішніх справ України, оскільки п.16 (10) Положення про Департамент Державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України одним із прав начальника цього Департаменту передбачено таке, як «укладати контракти з начальниками УДСО (ВДСО)»<sup>1</sup>. А у п.4 наказу МВС України «Про організацію службової діяльності спеціальних підрозділів міліції охорони «Титан» від 25 листопада 2003 р. № 1432 зазначено, що «працівники міліції охорони... можуть прийматися на службу (роботу) у підрозділи «Титан» на контрактній основі. Форма та умови контрактів затверджуються у встановленому порядку»<sup>2</sup>. Контрактна форма визначається як перспективна для зайняття посад професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів МВС України у Програмі реформування системи освіти МВС України.<sup>3</sup>

У п.4 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України зазначено, що рядовий і молодший начальницький склад органів внутрішніх справ комплектується на договірних засадах... (виділено мною). Порядок і умови укладання договору визначаються Міністром внутрішніх справ України<sup>4</sup>. А, оскільки контракт є формою договору, зокрема трудового, що передбачено КЗпП, Законом України «Про міліцію» тощо, то можна зробити висновок, що Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України також передбачає можливість укладення контракту. Більше того, п.4 цього Положення деталізує норми ст.17 Закону України «Про міліцію», оскільки у ньому зазначено, що «порядок і умови укладання договору визначаються Міністром внутрішніх справ України». Отже, можна зробити висновок, що МВС

<sup>1</sup> Про затвердження Положення про Департамент Державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 13 жовтня 2005 р. № 878.

<sup>2</sup> Про організацію службової діяльності спеціальних підрозділів міліції охорони „Титан”: Наказ МВС від 25 листопада 2003 р. № 1432.

<sup>3</sup> Про реформування галузевої системи освіти та забезпечення ступеневої підготовки фахівців для органів внутрішніх справ: наказ МВС України від 15 березня 2006 р. № 263.

<sup>4</sup> Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114.

може самостійно визначити порядок, умови та типову форму контракту. Подібна практика уже мала місце в ОВС. Наприклад, наказом МВС від 14 травня 2007 р. № 150 був затверджений Типовий договір про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України<sup>1</sup>.

Подібна практика використовується і в інших Міністерствах, свідченням чого є такі їх нормативні акти: Наказ Мінпраці та соціальної політики від 15.04.1994 «Про затвердження Типової форми контракту з працівником», Наказ Фонду державного майна від 08.04.1999 № 51 «Про затвердження Положень та Типової форми контракту», наказ Мінекономіки від 01.03.1993 №27-18/449-10 «Про затвердження Типової форми контракту з керівником підприємства», Наказ Мінкультури від 25.07.1997 № 400 «Про затвердження Типової форми контракту з керівними та творчими працівниками державних театральних та концертно-видовищних закладів, підприємств і організацій культури» та ін.

Повертаючись до питання про не розповсюдженість контрактної форми укладення трудового договору в ОВС, вважаємо, що основною причиною такого стану є закріплення у ст.9 КЗпП того, що «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними». Наприклад, такою обставиною можна навіть вважати визначення строків контракту, покладення додаткової відповідальності на працівника, встановлення додаткових підстав для дострокового його розірвання за ініціативою роботодавця тощо. І нерідко, ці та інші обставини в судовому порядку визнаються такими, що погіршують становище працівників у зв'язку з чим визнаються недійсними.

Необхідно зазначити і те, що у науковій літературі уже давно була висловлена пропозиція, що «контракт, як виняток, потрібно вивести з-під сфери дії ст. 9 КЗпП України, котра, як вже наголошувалося визнає недійсними умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Про затвердження Типового договору про підготовку фахівця у вищому навчальному закладі Міністерства внутрішніх справ України: Наказ МВС від 14 травня 2007 р. № 150.

<sup>2</sup> Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.;

Але, поки до ст.9 КЗпП не будуть внесені відповідні зміни, на практиці, під час укладання контрактів, завжди будуть виникати питання про «наявність (відсутність) у ньому умов, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю».

З іншого боку, беручи до уваги те, що у ч.1 ст.21 КЗпП зазначено, що «трудовий договір (контракт) є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується (виділено мною) виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові...», то це може бути визнано судом однією із підстав, яка узаконює погіршення становища працівника порівняно з законодавством України про працю, оскільки працівник добровільно бере на себе додаткові обов'язки підписуючи той чи інший контракт, і у зв'язку з цим отримує краще матеріальне забезпечення.

Таким чином, вважаю, що принцип добровільності укладення трудового договору (контракту), який є визначальним під час його укладення, оскільки працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену у ньому, якщо навіть має місце і погіршення його становища - повинен бути домінуючим під час розгляду спірних питань. Отже, виходячи з принципу добровільності оформлення трудових відносин (ст.21 КЗпП), сторони контракту можуть за своїм розсудом при спільній згоді встановлювати для себе додаткові права і обов'язки.

До переваг контрактної форми укладення трудового договору із співробітниками спеціальних підрозділів ОВС ми відносимо такі:

1) можливість передбачення додаткових службових прав і обов'язків працівників цих підрозділів з урахуванням їх трудових функцій, службового стану, повноважень, вислуги тощо;

2) те, що крім основних зобов'язань у контракті визначаються і факультативні;

3) він дозволяє максимально індивідуалізувати службово-трудова діяльність та спрямований передусім на виявлення ініціативності та самостійності працівника;

4) визначення у ньому відповідного рівня оплати праці та матеріального забезпечення із врахуванням складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці тощо, оскільки він може містити положення щодо основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат (у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премій за спеціальними системами і положеннями, як компенсації та інші грошові матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які встановлюються понад передбачені зазначеними актами норми);

5) у контрактах можна передбачити одноразові виплати за виконання окремих складних завдань (наприклад затримання злочинця, виявлення речей на яких поширюється дозвільна система тощо);

6) для підвищення зацікавленості працівника рекомендуємо встановлювати не мінімальний розмір майбутньої заробітної плати з наступним її підвищенням, а передбачити середній рівень з визначенням випадків її збільшення або зменшення;

7) відмова працівника укласти контракт є додатковою підставою припинення трудового договору (ст.36 КЗпП), крім того у контракті можуть бути визначені й інші крім передбачених у КЗпП підстави розірвання трудового договору.

Загальний висновок: по-перше, можливість укладення трудового договору із співробітниками спеціальних підрозділів ОВС у формі контракту передбачена чинним законодавством, а саме ч.3 ст. 21 КЗпП, ст.17 Закону України «Про міліцію», Постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» та іншими правовими актами; по-друге, доцільність укладення трудового контракту визначається специфічним характером покладених на працівників спеціальних підрозділів ОВС завдань, функцій та службових повноважень, а також його перевагами, які визначено вище; по-третє, порядок, умови та форма такого контракту можуть бути затверджені МВС; по-четверте, винятків за спеціальним знанням (рядовий чи начальницький склад, офіцерський чи не офіцерський) при укладенні контрактів чинним законодавством непередбачено; по-п'яте, укладення контракту повинно носити індивідуальний характер.