

і тоді, коли спільно з ними не проживає. Тобто тривале проживання дитини в іншому місці (наприклад, з родичами) не є підставою для втрати нею права проживання у житлі, що належить батькам.

Таким чином, виходячи зі специфічного об'єкту, суб'єктного складу відносин, а також особливих, не властивих іншим сервітутним правам умов виникнення та підстав припинення, передбачене у ст.405 ЦК України, право на користування чужим майном є окремим самостійним видом сервітутних прав, що надає можливість членам сім'ї власника житла на користування цим житлом протягом періоду спільного проживання.

Бойко А.Ю.

курсант 3 курсу ФПФПВВ

ННІПФПМГБВВ НАВС

Науковий керівник:

доцент кафедри

цивільного права та процесу

Жолондівський Л. О.

ПРАВОВІДНОСИНИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

Сьогодні в Україні триває складний процес реформування організації та управління працею і функціонування усієї правової системи у цій сфері, її адаптації до сучасних соціально-економічних і політичних умов. Це зумовлює активізацію наукових досліджень, пов'язаних з визначенням природи відносин з організації та управління працею, їх ролі і значення у правовому полі та їх вплив на діяльність підприємств, установ, організацій, на статус працівника й роботодавця, що є однією із стрижневих проблем для вітчизняної юридичної науки. Конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю, проголошення України правовою, соціальною державою висувають особливі вимоги до правового регулювання відносин у царині праці, його якості й ефективності. Перехід до нових моделей господарювання, заснованих на ринкових засадах, демократизація всіх сфер буття (в тому числі і взаємовідносин між працівниками, роботодавцями й державою), прагнення України інтегруватися до світової спільноти ставить на порядок денний питання щодо реформи трудового законодавства (особливо в питаннях організації та управління працею), яке відповідало б міжнародним стандартам у цій царині й зазначало надійні засади правового механізму захисту прав і свобод працівників.

Очевидно, що в організаціях, що використовують роботу працівників, існують і загальні правила трудової діяльності, наприклад правила внутрішнього трудового розпорядку організації, які мають дотримуватися, що складаються з нею в трудових відносинах працівника. Подібні локальні акти покликані регламентувати працю невизначеного кола осіб. Такий

висновок напрошується у зв'язку з тим, що вони поширюються на робітників організації. У свою чергу коло працівників організації змінюється. Тому зазначені акти поширюються на невизначене коло осіб. В зв'язку з викладеним можна говорити щодо організаційно-управлінських відносинах, виникаючих не з конкретними працівниками, при виданні локальних нормативних актів, покликаних регламентувати роботу працівників організації. У даному випадку виникають організаційно-управлінські відношення з видання локальних нормативних правових актів.

Організаційно-управлінські відносини індивідуального характеру та організаційно-управлінські стосунки з видання і застосування актів, що регламентують працю в організації, різні за суб'єктним складом, підставами виникнення, зміни, припинення. Тому названі відносини слід розглядати окремо.

Суб'єктами організаційно-управлінських відносин з видання локальних нормативних правових актів є представники роботодавця, повноважні видавати названі акти, представники працівників в випадках, коли законодавство передбачає прийняття зазначених актів з їх участю або з урахуванням їх думки, а також працівники, щодо яких ці акти застосовані.

Підставою виникнення відносин з видання нормативних правових актів є прийняття такого акта повноважними особами і доведення його до відома працівників, на яких він розповсюджується.

Підставами зміни організаційно-управлінських відносин з видання локальних нормативних правових актів є внесення до цих актів змін суб'єктами, повноважними приймати ці акти, визнання таких актів нечинними чи недійсними повноважними державними органами, доведення зазначених змін до відома працівників, на яких зазначені акти поширюються.

Підставами припинення відносин з видання і застосування локальних нормативних правових актів є відміна даних актів повноважними суб'єктами, визнання їх нечинними чи недійсними в судовому порядку небудь державною інспекцією праці.

Удосконалення законодавства про працю в сучасних умовах характеризується ускладненням його системи, уточненням структури предмета трудового права, розширенням сфери дії галузі, зміною змісту трудових правовідносин, сутності відносин з організації та управління працею тощо. Зазначене зумовлено зміною характеру і змісту новітнього законодавства про працю, ролі держави в регламентуванні соціально-трудова відносин у складних умовах сьогодення, здійсненням правової реформи, переглядом взаємовідносин між працівником і роботодавцем. Розвиток соціально-економічної сфери, формування сильної держави можливі тільки на засадах консолідації дій влади, роботодавців і працівників, а також забезпечити необхідного балансу їх інтересів, який є необхідною умовою нормального функціонування соціально орієнтованої економіки, а відповідно, і засобом зменшення соціальної напруги в суспільстві.

Як правило, організаційно-управлінські відносини складаються в процесі організації і управління працею між роботодавцем, з одного боку, і

трудоим колективом – з іншої. Вони стосуються головним чином встановлення і застосування умов праці в конкретній організації, поліпшення матеріально-побутових і культурних форм обслуговування трудящих, раціонального використання фондів організації, нормування й оплати праці й інших питань, що торкаються колективні й індивідуальні інтереси працівників. Протягом усього періоду функціонування трудових відносин організаційно-управлінські відносини виступають у якості їхнього супутника і організатора.

Також, я вважаю, що така сфера як організація та управління працею повинна ґрунтуватись на засадах верховенства права, захисті прав трудівників, збалансованості його інтересів, роботодавця та держави.

Дідковська М.В.

курсант 4 курсу ФПФПМГБ

ННПФПМГБВВ НАВС

Науковий керівник: Москалюк Л.М.

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИПУСКНИКІВ НАВС

Особливість соціально-культурної, економічної ситуації України у теперішній час полягає в тому, що необхідність змін в суспільстві ставить проблему розвитку людини в ранг пріоритетних задач. Цілеспрямовано-організовані форми підготовки, які нині існують, вже не можуть охопити те велике коло задач, що постають перед спеціалістами, виходячи із сучасних вимог. Тому професійне самовдосконалення розглядається сьогодні як специфічний вид професійної діяльності спеціалістів, як невід'ємний компонент їх підготовки та перепідготовки.

У свою чергу дослідження трудової мотивації дозволяють визначити шляхи підвищення ефективності трудової діяльності. Тому проблема мотивації набуває особливого значення у рамках психології праці та психології управління.

Процес професійного становлення нерозривно пов'язаний із розвитком особистості в цілому, а також із формуванням та зміцненням її професійно важливих якостей, готовності та вмотивованості до професійної діяльності, що у подальшому сприятиме швидкому включенню у професію та якісному виконанню професійних завдань.

На формування професійної мотивації майбутніх правоохоронців впливають життєві цінності, що важливі для них, адже саме через спектр важливих цінностей можна проаналізувати ставлення випускників вищих навчальних закладів МВС України до майбутньої діяльності та готовності до неї.

На жаль, сьогодні все частішими стають випадки звільнення за власним бажанням із системи ОВС випускників вищих навчальних закладів МВС,