

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕФОРМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СИЛ

Морозова Альона Олександрівна,
студентка 2 курсу, групи 07-17-03
Міжнародно-правового факультету
НЮУ імені Ярослава Мудрого

Науковий керівник:
Солнцева Христина Володимирівна,
к. ю. н., доц., доцент кафедри адміністративного права
та адміністративної діяльності
НЮУ імені Ярослава Мудрого

Наукову працю присвячено проблемам адміністративно-правового забезпечення соціального захисту працівників Національної поліції України з огляду на проведення реформи органів внутрішніх сил. Автором досліджено положення чинного законодавства України, наявні проблеми зазначеної сфери та зроблено ґрунтовні висновки.

Ключові слова: Національна поліція України, органи внутрішніх справ.

Дослідження проблематики соціального забезпечення держави по відношенню до деяких категорій працівників свідчить про наявність певного кризового стану в економіці та суспільстві. Відтак, з урахуванням відсутності лівової частки бюджетних асигнувань, один із ключових органів з охорони правопорядку в державі, а також законних прав та інтересів громадян – Національна поліція України, не одержує належного фінансування для забезпечення соціального захисту своїх працівників.

Під соціальним забезпеченням працівників слід розуміти діяльність держави за рахунок коштів Державного бюджету в рамках соціального страхування, соціальної допомоги та соціального обслуговування щодо певної категорії працівників [1].

Конституція України в ст. 3, відповідно до Загальної декларації прав і свобод людини, закріпила положення, згідно з яким людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Основний Закон містить як загальні гарантії здійснення прав людини, так і безпосередні гарантії здійснення права громадян на соціальний захист [2].

В усьому світі на соціальний захист співробітників правоохоронних органів звертають особливу увагу, адже їхня професійна діяльність досить часто пов'язана з неабиякою небезпекою та високим рівнем ризику.

Питання визначення повного переліку заходів соціального захисту працівників поліції в Україні поки що лишається відкритим. Черговим приводом для міркувань у цьому напрямі стало прийняття Верховною Радою України Закону України від 02.07.2015 № 580 «Про Національну поліцію», який істотно змінив правове регулювання діяльності Національної поліції України та статус поліцейських, запровадив нові правові інститути, кардинально переорієнтував філософію щодо цивілізованої мети і завдань правоохоронної діяльності [4].

Експерти відзначають, що порівняно із попереднім Законом України «Про міліцію» від 20.12.1990 № 565-ХІІ [5], соціальні гарантії працівників поліції у новому Законі значно розширені. Особливо звертають на себе увагу розміри компенсацій у випадку втрати працездатності або смерті працівників поліції. Також підкреслюється загальна соціальна орієнтованість прийнятого Закону, що полягає в належному та європейському рівні забезпечення трудових і соціальних прав працівників поліції з огляду на їх особливий статус державних службовців.

Грошове забезпечення співробітників поліції є підкріпленням законності та запорукою дотримання співробітниками службової дисципліни. Це питання набуло найбільш широкого суспільного обговорення в Україні в умовах реформи органів внутрішніх сил, оскільки на тлі показників середньомісячних зарплат українців, поліцейська праця оцінена державою доволі високо. Проте, порівняно з європей-

ським рівнем зарплат поліцейських, українські працівники поліції отримують не так вже й багато.

Закордонний досвід свідчить, що заробітна плата полісменів встановлюються у таких розмірах, щоб ця служба вважалася престижною та дозволяла поліцейським, що вести гідний спосіб життя, не спокушаючись на корупційні дії. Приміром, у Німеччині поліцейські не тільки мають безплатну страховку, пільги на житло, право на безкоштовний проїзд у міському транспорті, але й мінімальну зарплатню у 2500 євро на місяць. Також поліцейському гарантована щороку «тринадцята зарплата» у розмірі середньомісячної оплати праці. Окрім того, співробітник німецької поліції може бути звільнений зі служби тільки у випадку засудження судом [3, с. 58–59].

Окрім того, зважаючи на різницю понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення», варто відзначити, що у чинному поліцейському Законі здебільшого мова йде саме про соціальне забезпечення, хоча розділ IX має назву «Соціальний захист поліцейських». Тобто, йдеться про те, що в законі не знайшли відображення гарантії задоволення поліцейськими їх інтелектуальних, духовних, психологічних та інших потреб, що пов'язані з виконанням ними професійних обов'язків.

Закордонна практика свідчить, що невід'ємною складовою соціального захисту поліцейських є соціальні послуги, котрі надаються їм державним коштом. Приміром, у Німеччині для реалізації цих функцій діють різні інститути: Психологічна служба поліції, Служба духівників поліції, Соціальна служба поліції, Консультативна служба, постійно діючі освітні семінари та навчальні тренінги в межах курсів підвищення кваліфікації тощо. Цей закордонний досвід може бути корисним для залучення його найбільших досягнень у соціально-правовий захист українських поліцейських [3, с. 57–58].

У зв'язку із проведенням антитерористичної операції у Донецькій та Луганській областях, постає окреме питання щодо наділення працівників поліції додатковими соціальними гарантіями, в разі несення служби у вказаних регіонах держави. З урахуванням Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [6] можна констатувати наступні особливості соціального

забезпечення, зокрема: збереження пільг з оплати житла; безоплатне одержання ліків, лікарських засобів, імунобіологічних препаратів та виробів медичного призначення за рецептами лікарів; безоплатне першочергове зубопротезування (за винятком протезування з дорогіших металів); безоплатне забезпечення санаторно-курортним лікуванням або одержання компенсації вартості самостійного санаторно-курортного лікування.

Також, важливе значення, з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських, відіграють професійні спілки.

Аналіз позитивного зарубіжного досвіду і наявність спектру невирішених проблем в Україні дає підстави стверджувати, що поліцейські профспілки мають право і повинні вносити пропозиції до керівництва майже з усіх питань внутрішньої і зовнішньої діяльності поліцейських підрозділів.

Зокрема, профспілки мають змогу опрацьовувати правила, що регулюють такі важливі питання, як заробітна плата, пільги, порядок понаднормової роботи, вжиття спеціальних заходів щодо психологічного розвантаження поліцейських, приведення у відповідність до сучасних вимог поліцейського спорядження, надання соціального житла поліцейським, надання можливості отримати профілактичне лікування тощо [7, с. 165].

Окрім того, в умовах поліцейської реформи особливу увагу треба зосередити на питанні професійного навчання та підготовки працівників поліції, з урахуванням психологічних заходів підготовки, підвищення авторитету поліції, як дієвого інституту, що стоїть на охороні прав і свобод людини і громадянина тощо [7, с. 187].

Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що національний законодавець закладає у підгрунття проходження служби поліцейськими галузеві принципи трудового права, в окремих випадках копіює норми трудового законодавства у відповідному спеціальному законодавстві та відсилає в окремих питаннях проходження служби до трудового законодавства. На наш погляд, тут необхідно зробити наступний крок, а саме максимально поширити норми трудового законодавства на поліцейських.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іншин М. І. Сутність і значення соціального забезпечення працівників поліції в сучасних умовах. *Вісник Чернівецького фак-тету НУ «Одеська юридична академія»*. Випуск № 4/2015. С. 269–277
2. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141
3. Мальцева, О. В. Соціальний захист працівників поліції: закордонний та вітчизняний досвід. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку*. 2016 : Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21.10.2016): тези доповідей / ДВНЗ «ПДТУ», ГУНП в Донецькій області, Донецькій юридичний ін-т. Маріуполь, 2016. С. 56–59.
4. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 63. Ст. 2075.
5. Про міліцію: Закон України від 20.12.1990 № 565-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 4. ст. 95
6. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 року № 3551-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 43. ст. 425.
7. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 28.10.2016) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2016. 426 с.

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ ДОГОВОРІВ В УКРАЇНІ

Ніколенко Михайло Олександрович,
*аспірант НДІ правового забезпечення
інноваційного розвитку НАПрН України*

Робота присвячена вивченню питань правового регулювання корпоративних договорів в Україні. Автором досліджено історію вітчизняної корпоратизації, здійснено періодизацію етапів її становлення.

Ключові слова: корпоратизація, корпоративний договір, періодизація.

Потреба в правовому оформленні інституту корпоративного договору в Україні назріла давно, оскільки в ході застосування

корпоративного законодавства та звичаїв корпоративного управління стало очевидним, що статут товариства не здатний комплексно та ефективно врегулювати ряд питань, що стосуються діяльності товариства, оскільки може містити лише загальні положення організації його діяльності товариства і передбачити у статуті всі деталі здійснення господарської діяльності чи труднощі, з яким учасники чи органи можуть зустрітися в ході її ведення – не можливо. У свою чергу, корпоративний договір, як диспозитивний інструмент правового регулювання корпоративних відносин, розширює можливості урегулювання окремих питань, що стосуються управління товариством, його діяльності та здатний забезпечити баланс інтересів учасників корпоративних відносин, який неможливо забезпечити нормами корпоративного законодавства та статуту.

Світовій практиці регулювання корпоративних відносин давно відомий інститут корпоративного договору – правового інструменту, покликаного врегулювати окремі питання корпоративного управління між учасниками товариства, його органами та, наприклад, кредиторами. Але у вітчизняному правовому розрізі зазначений правовий засіб розповсюдженим не був, насамперед через відсутність нормативного підґрунтя його використання.

Історія вітчизняної корпоратизації загалом сягає імперських, згодом радянських часів. У публіцистичних виданнях, а також науковій економічній та правовій літературі вказується, що в кінці XIX на початку XX сторіччя функціонували великі корпоративні підприємства, наприклад, утворений у 1904 році синдикат «Продуголь», що, сприяючи задачам монополізації, об'єднував у собі 18 акціонерних товариств та контролював 75% видобутку кам'яного вугілля у Донецькому басейні [5]. Але з падінням Російської Імперії та встановлення комуністичної парадигми політичного і, як наслідок, економічного розвитку – корпоратизація фактично була заморожена більше ніж на 70 років. Одним із перших свідчень відродження корпоративної сфери в рамках державного сектору стало прийняття постанови Ради Міністрів СРСР «Про випуск підприємствами й організаціями цінних паперів» у кінці 1988 р.