**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра конституційного права та трудового права

 (повна назва кафедри)

**Кваліфікаційна робота**

Магістр

 (рівень вищої освіти)

на тему Соціальний захист працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні

Виконав: слухач магістратури, групи 8.2629-1з

спеціальності 262 Правоохоронна діяльність

(шифр і назва спеціальності)

Освітньої програми правоохоронна діяльність

Деркачова Т.Р.

(ініціали та прізвище)

Керівник д.ю.н. доцент Мішок С.М.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Рецензент д.ю.н. доцент Омельянчик С.В.

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Запоріжжя – 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет: юридичний

Кафедра: конституційного права та трудового права

Рівень вищої освіти: магістр

Спеціальність: 262 Правоохоронна діяльність

(шифр і назва)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_року

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СЛУХАЧЕВІ

Деркачової Тетяни Романівни

(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Тема роботи (проекту) Соціальний захист працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні

Керівник роботи: Мішок Сергій Миколайович д. ю. н. доцент,

затверджені наказом ЗНУ від «14» травня 2020 року №555-с

1. Строк подання роботи: грудень 2020 року
2. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти, наукові статті, дисертації, підручники, посібники, монографії.
3. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): поняття, ознаки, процес становлення, особливості правового регулювання.
4. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень): схеми, таблиці, листування, малюнки, діаграми.
5. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посадаКонсультанта | Підпис, дата |
| завданнявидав | завданняприйняв |
| 1 | Мішок С.М. |  |  |
| 2 | Мішок С.М. |  |  |
|  |  |  |  |

1. Дата видачі завдання: 18 травня 2020 року.

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
| 1 | Обрання та затвердження теми | Травень 2020 р. | Виконано |
| 2 | Складання плану роботи | Травень 2020 р. | Виконано |
| 3 | Пошук необхідної літератури | Червень 2020 р. | Виконано |
| 4 | Написання пояснювальної записки | Липень 2020 р. | Виконано |
| 5 | Опублікування тез доповідей | Жовтень 2020 р. | Виконано |
| 6 | Написання практичної частини роботи | Липень 2020 р. | Виконано |
| 7 | Оформлення списку використаних джерел | Вересень 2020 р. | Виконано |
| 8 | Написання висновків до роботи | Вересень 2020 р. | Виконано |
| 9 | Попередній захист на кафедрі | Листопад 2020 р. | Виконано |
| 10 | Проходження нормоконтролю | Листопад 2020 р. | Виконано |
| 11 | Захист роботи в ДЕК | Грудень 2020 р. | Виконано |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Студент Т.Р. Деркачова

Керівник роботи (проекту) С.М. Мішок

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер Ш.Н. Гаджиєва

РЕФЕРАТ

Деркачова Т. Р. Соціальний захист працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні. – Запоріжжя, 2020. – 109 с.

Кваліфікаційна робота складається зі 101 сторінка, містить 76 джерел використаної інформації.

Ефективність діяльності правоохоронних органів перебуває в прямій залежності від рівня соціального захисту їх працівників. Створення справді соціальної, правової держави досить тривалий процес, що вимагає значних зусиль, як органів публічного управління, так і інститутів громадянського суспільства.

Залежно від виду трудової або службової діяльності соціальні гарантії можуть мати різний обсяг і форму. Соціальний захист співробітників поліції, є різновидом соціального захисту особистості, проголошеної Конституцією України. При цьому співробітники поліції не в повному обсязі користуються конституційними правами. Правове становище співробітників має ряд обмежень, які визначаються характером служби і змістом виконуваних ними завдань. Тому соціальний захист співробітника поліції, тобто комплекс пільг і переваг для нього і членів його сім'ї, закріплений в законі, повинен компенсувати не тільки важкі умови праці, а й обмеження і заборони.

Об’єктом кваліфікаційної роботи є суспільні відносини в сфері соціального захисту працівників Національної поліції.

Предметом дослідження є соціальний захист працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні.

Мета роботи полягає в комплексному аналізі та детальному дослідженні особливостей функціонування інституту соціального захисту працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні.

Методологічну основу роботи складають сукупність філософсько-світоглядних, загальнонаукових принципів і підходів та спеціально-наукових методів пізнання правових явищ, використання яких дало змогу отримати науково-обґрунтовані результати. Для проведення дослідження будуть застосовані такі загальнонаукові методи як: аналіз і синтез.

Теоретико-методологічною основою дослідження в роботі є загальнонаукові методи пізнання, а так же ряд приватно-наукових методів: порівняльного правознавства, формально-логічний, комплексного дослідження, системно-структурний, функціональний, моделювання та інші - в їх різноманітному поєднанні.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ, ГАРАНТІЇ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ, ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ, ГРОШОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ОСОБИСТИЙ ЗАХИСТ, ЖИТЛОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.

SUMMARY

Derkachova T. R. Social defence of workers of the National police : legal adjusting in Ukraine. it is Zaporizhzhya, 2020. are 109 p.

Qualifying work consists of 103 pages, contains 76 sources of information used.

Efficiency of activity of law enforcement authorities is in direct dependence on the level of social defence of their workers.

Creation of the really social, legal state is the protracted enough process, that requires considerable efforts, both organs of public management and institutes of civil society.

Depending on the type of labour or official activity social guarantees can have a different volume and form. Social defence of employees of police, is the variety of social defence of personality, Ukraine proclaimed by Constitution.

Thus the employees of police not in full use constitutional rights. Legal position of employees has a row of limitations that is determined by character of service and maintenance of executable by them tasks.

Therefore social defence of employee of police, id est the complex of privileges and advantages for him and his family members, envisaged in a law, must compensate not only the heavy terms of labour but also limitations and prohibitions.

The object of qualifying work are public relations in the sphere of social defence of workers of the National police.

The article of research is social defence of workers of the National police : legal adjusting in Ukraine. The aim of work consists in a complex analysis and detailed research of features of functioning of institute of social defence of workers of the National police : legal adjusting in Ukraine.

Methodological basis of work is made totality of world philosophical-view, scientific principles and approaches and specially-scientific methods cognitions of the legal phenomena, the use of that gave an opportunity to get scientifically-reasonable results. For realization researches will be applied such scientific methods as: analysis and synthesis.

Methodological basis of research in-process are scientific methods of cognition, and so row of privately-scientific methods : comparative jurisprudence, formally-logical, complex research, system-structural, functional, design et al - in their various combination.

SOCIAL DEFENCE OF WORKERS OF NATIONAL POLICE, GUARANTEE OF SOCIAL DEFENCE, LEGAL DEFENSE, CASH COVER, PENSION SYSTEM, PERSONAL DEFENCE, HOUSING PROVIDING.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ........................................................................9

РОЗДІЛ 1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА……....................................................10

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА……………………………………………..35

2.1 Правова основа соціального захисту працівників Національної поліції……………………………...………………………………………….…...35

2.2 Поняття та зміст правового і соціального захисту працівників Національної поліції…………………………………………….……………………………..…40

2.3 Правозабезпечувальні гарантії соціального захисту працівників Національної поліції……………………………………………………………….46

2.4 Стимулюючі гарантії соціального захисту працівників Національної поліції……………………………………………………………………….…..….55
2.5 Гарантії особистої безпеки працівників Національної поліції як суб'єктів правоохоронної діяльності……………………………………………………......62

2.6 Питання грошового забезпечення працівників Національної поліції…..…70

2.7 Проблеми та шляхи вирішення пенсійного забезпечення працівників Національної поліції…………………………………………………..……..……82

2.8 Забезпечення житлом працівників Національної поліції…………..………90

ВИСНОВКИ…………...............................................................................................95

ПЕРЕЛІК використаних джерел…………...............................................102

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЄС Європейський союз

КЗпП Кодекс законів про працю України

КК України Кримінальний кодекс України

КМУ Кабінет Міністрів України

МВС України Міністерство внутрішніх справ України

МОП Міжнародна організація праці

п. пункт

р. рік

ст. стаття

РОЗДІЛ 1 ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

*Актуальність теми.* Проблеми соціального захисту особи в даний час мають досить актуальне значення. У зв'язку з цим формування і вдосконалення відповідного правового механізму реалізації соціальних прав різних категорій громадян об'єктивно необхідні. Однак, незважаючи на це, доводиться констатувати, що на шляху створення правових і організаційних засобів соціального захисту громадян є досить багато правових і організаційних проблем, вирішити які держава в повною мірою поки не може.

Створення справді соціальної держави - досить тривалий процес, вимагає значних зусиль, як органів публічного управління, так і інститутів громадянського суспільства. Соціальна держава дає можливість спокійно і планомірно розвиватися особистості, бере під особливий захист окремі категорії громадян, які в силу об'єктивних і суб'єктивних причин не можуть в повній мірі реалізувати свої права в різних сферах публічного управління.

Актуальність розглянутого питання обумовлюється традиційно підвищеною увагою до питань соціальної захищеності та забезпечення співробітників правоохоронних органів взагалі, а особливо співробітників поліції. Окрему увагу даній темі необхідно приділити в даний час, з огляду на перебіг тривалого часу з моменту початку реформування правоохоронних органів.

*Об’єктом кваліфікаційної роботи* є суспільні відносини в сфері соціального захисту працівників Національної поліції.

*Предметом* дослідження є соціальний захист працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні.

*Мета роботи* полягає в комплексному аналізі та детальному дослідженні особливостей функціонування інституту соціального захисту працівників Національної поліції: правове регулювання в Україні.

Зазначені мета та об’єкт роботи зумовили наступні *завдання дослідження*, які мають бути вирішені в роботі:

–        проаналізувати поняття та значення соціального захисту працівників Національної поліції

–        дослідити види гарантій працівників Національної поліції;

–        охарактеризувати гарантії соціального захисту працівників Національної поліції;

–        проаналізувати питання грошового забезпечення працівників Національної поліції;

–        дослідити проблеми та шляхи вирішення пенсійного забезпечення працівників Національної поліції та забезпечення житлом працівників Національної поліції

*Ступінь наукової розробки проблеми.* У науковій літературі проблема правового і соціального захисту особи досліджена досить докладно, їй присвячено ряд дисертацій.Проблеми, пов'язані з організацією правової і соціальної захищеності працівників поліції, традиційно привертали увагу дослідників. Очевидно, що подальше вивчення положень в сфері правових і організаційних основ соціального забезпечення і соціального захисту співробітників поліції, особливо в зв'язку з прийняттям нового законодавства і сучасною ситуацією в даній галузі відносин особливо актуально. Це, зокрема, праці, В. С. Венедіктова, Н. Д. Гетьманцева, М.І. Іншин, О. Я. Лапка, В. І. Маценко, К. Ю. Мельник, Н. М. Стаховської, Г. І. Чанишевої, В. В. Єськов, та багатьох інших. В той же час, сучасних системних досліджень, спрямованих на розробку правових і організаційних основ соціального забезпечення та соціального захисту співробітників поліції в сучасний період, на сьогоднішній день немає.

Зазначене вище дозволяє зробити висновок про те, що звернення до даних питань не випадково. Подальший розгляд суспільних відносин, що складаються в процесі адміністративно-правової організації соціального забезпечення та соціального захисту співробітників поліції, а також оптимізація правозастосовної практики. Предметом майбутніх досліджень повинна бути теоретичні положення, зміст, тенденції розвитку та вдосконалення адміністративно-правового регулювання питань організації соціального забезпечення та соціального захисту співробітників поліції для їх поліпшення в сучасний період.

*Опис проблеми, що досліджується.* Співробітники поліції займають особливе місце серед суб'єктів соціального захисту. В зв'язку з цим держава не випадково визначає спеціальні заходи соціального захисту і підтримки співробітників правоохоронних органів. Однак говорити про те, що механізм соціального захисту співробітників поліції ефективно працює, а заходи соціальної захисту в повному обсязі досягають своєї мети, поки неможливо. Не викликає сумнівів, що соціальний захист поліцейських безпосереднім чином пов'язаний з престижністю служби, а також ефективним виконанням покладених на співробітників завдань і функцій.

В ідеалі заходи соціального захисту повинні компенсувати складність і напруженість служби в поліції, стимулювати службову діяльність співробітників, давати можливість мінімізувати корупційні правопорушення в діяльності поліцейських. Сучасна модернізація державної правоохоронної служби неможлива без посилення гарантій соціального захисту співробітників органів внутрішніх справ.

Слід зазначити, що в дійсності ті соціальні гарантії, які закріплені нормативно, співробітники поліції мають можливість використовувати далеко не в повному обсязі. Такий стан справ, зрозуміло, не може в повній мірі стимулювати їх службову діяльність, і, як наслідок, спостерігаються систематичні і цинічні факти порушення законності, прав громадян, а також різного роду корупційні правопорушення з боку співробітників поліції.

Перша в історії сучасної України радикальна реорганізація органів внутрішніх справ відбулася в 2015 році, в результаті чого міліція була не тільки перейменована в поліцію, але і пережила «якісні перетворення».

Реформуванню правоохоронних органів сприяв цілий ряд причин. Так, відбулися за останні десятиліття в Україні історичні зміни, які викликали необхідність переосмислення сприйняття органів внутрішніх справ в частині відведеного місця і принципів діяльності в зміненому суспільстві і державі. Неможливо було не помічати відставання чинної правової платформи від сучасних реалій, що також вимагало її удосконалення, що виразилося в прийнятті великої системи різнопланових нормативно-правових актів, спрямованих на приведення у відповідність з діючими реаліями нормативно-правової бази.

Найважливішим правовим змістом проведених перетворень, що відрізняли їх від раніше проведених реформ органів внутрішніх справ, стала ідея створення не чергової моделі силового інструменту державного примусу, а дійсно ефективного правоохоронного органу в системі органів виконавчої влади, діяльність якого буде відображати потреби сучасного суспільства і держави, що реалізуються шляхом захисту прав і свобод людини, а також суспільства і держави.

Безумовно, крім цього необхідність кардинального реформування виникла і в галузі соціальної сфери, соціальної захищеності співробітників Національної поліції. В попередній період держава, на жаль, недостатньо приділяла цій галузі належної уваги. Зараз же не тільки розпочато перетворення відомчої кадрової політики, що виразилося в оновленні кадрового складу поліції, а й виведена на якісно новий рівень система соціальної підтримки під час служби співробітників поліції, а також після звільнення.

В даний час саме питання практичної реалізації наданих співробітникам Національної поліції соціальних пільг і гарантій позиціонуються як одне з суттєвих напрямів підвищення ефективності оперативно-службової діяльності.

Нормативна база даної сфери в даний час сформована і складається з Закону України від 02 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію», Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність», Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від  09 квітня 1992 року, Закону України «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист» від 24 березня 1998 року, Постанови Кабінету Міністрів України №877 «Про затвердження Положення про Національну поліцію» від 28 жовтня 2015 року тощо.

Таким чином, можна відзначити, що в даний час  існує система нормативно-правових актів, що регламентують режим проходження служби в органах Національної поліції, які конкретизують різні аспекти соціального захисту співробітників поліції.

Держава має намагатися підвищити престиж поліцейського, вибудовуючи абсолютно нову систему соціальних гарантій працівників поліції, які щодня, забезпечуючи порядок в країні, ставлять під загрозу своє життя.

Необхідно брати до уваги і ту обставину, що в даний час навантаження на особовий склад підрозділів поліції зросли в багато разів, що обумовлено зростанням кількості вчинених злочинів, на тлі скорочення особового складу органів Національної поліції.

Виходячи з викладеного, можна підкреслити, що в даний час першочерговим завданням є вдосконалення правового і соціального захисту співробітників поліції, і прийняття в якості елемента правового і соціального захисту працівників в сучасній правовій державі.

Гарантії професійної діяльності поліцейського є одними з ключових складових правового статусу. Вони знайшли своє законодавче закріплення в ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» і являють собою гарантії виконання співробітником поліції покладених на нього обов'язків, якими є певний набір юридичних засобів, механізмів, презумпцій і процедур. Беручи до уваги високий рівень конфліктності поліцейської діяльності, обумовлений характером завдань, що стоять перед поліцією, а також специфікою використовуваних методів, законодавче закріплення певного набору юридичних засобів, механізмів, презумпцій і процедур має особливе значення. З огляду на те, що в даний час держава не може розраховувати на беззаперечне прийняття суспільством будь-яких її рішень, правова захищеність співробітників поліції стає важливим завданням і забезпечується умовою ефективності діяльності органів правопорядку.

Тлумачення змісту понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в науковій юридичній літературі і законодавстві неоднозначні, що обумовлено як складністю суспільних явищ, що ними позначаються, так і відсутністю їх нормативно-правового трактування. Тому представляється вельми важливим аналіз цих понять з метою їх порівняльної характеристики.

Відправним пунктом є припущення про те, що поняття «соціальний захист» багатогранніше поняттю «соціальне забезпечення», оскільки соціальний захист включає багато підсистем, в тому числі і соціальне забезпечення. Ігнорування цього факту призводить до розмитості характеристик названих понять.

Для дослідження цих понять необхідно звернутися до конвенцій Міжнародної організації праці, в яких розглядається перш за все зміст категорії «соціальне забезпечення». Це дозволить співвіднести сутнісні аспекти дефініції «соціальне забезпечення »з її актуальним змістом.

Всі конвенції та рекомендації про соціальне забезпечення представлені в двох аспектах.

Перший блок документів міжнародного рівня склали конвенції, що мають універсальне значення. Так, в основі Конвенції № 102 (прийнята МОП в 1952 р) закладена концепція соціального забезпечення, яка проголошує право всіх громадян на соціальну допомогу незалежно від трудового стажу і розміру виплачених страхових виплат.

Вона включає дев'ять напрямків, за якими ця допомога повинна надаватися: медичне обслуговування, допомоги на випадок хвороби, допомоги по безробіттю, пенсії по старості, пенсії по виробничому травматизму, допомоги у зв'язку з народженням дитини, допомога багатодітним сім'ям, допомоги по інвалідності, допомоги у зв'язку з втратою годувальника.

Інший документ - Конвенція № 117 (прийнята МОП в 1962 р). Вона проголосила мету і норми соціальної політики, які слід розглядати в рамках комплексної системи соціального забезпечення, спрямованої на задоволення реальних життєвих потреб людей, з урахуванням рівня прожиткового мінімуму: людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї.

Для характеристики системи соціального забезпечення має значення і Рекомендація № 67 (прийнята МОП в 1994 р), яка звертає увагу різних суб'єктів державних та недержавних рівнів на забезпечення доходів громадян і членів їх сімей.

Конвенції та рекомендації міжнародного рівня, в яких визначені характерні особливості системи соціального забезпечення, могли б претендувати на системне уявлення і комплексний аналіз.

Для визначення підходів до змісту іншого поняття - соціального захисту розглянемо окремі положення Європейської соціальної хартії, прийнятої членами Європейського Союзу (ЄС) в 1989 р, в новій редакції - 3 травня 1995 році. У цьому документі містяться норми рекомендаційного характеру, що описують основні права на соціальний захист як працюючих громадян (у разі настання соціального ризику і втрати заробітку вони забезпечуються адекватними виплатами), так і непрацюючих, які не мають засобів існування.

У той же час довільне використання термінів, різне розуміння одних і тих же дефініцій, відсутність необхідних і більш чітких понять негативно позначаються на якості правових документів. Назріла необхідність формування єдиного підходу до розробки правової термінології та понятійного апарату, що стосуються змісту понять «соціальний захист».

Соціальний і правовий захист, будучи невід'ємними інститутами держави, знаходяться в постійному розвитку і вдосконаленні. Україна, проголосивши себе соціальною державою, незважаючи на складну економічну ситуацію, забезпечує соціальні гарантії, встановлені для співробітників поліції. Це пов'язано, в тому числі, з тим, що особи, які проходять службу в поліції виконують поставлені перед ними завдання в будь-яких умовах, в тому числі пов'язаних із значним ризиком для життя і здоров'я.

В юридичній науці, коли мова йде про захист прав певної категорії суб'єктів правовідносин, часто вживають поняття «правовий захист», «соціальний захист», «соціально-правовий захист». Поняття «соціально-правовий захист» не сформульовано, більш того, правознавці схильні розділяти цей термін на два окремих поняття - «соціальний захист» та «правовий захист» або ж зводити поняття соціально-правового захисту до однієї з цих складових.

Зокрема, деякі вчені у своїх роботах використовують поняття «правова захищеність». Так, наприклад, Б. М. Кондрашов під правовою захищеністю розуміє один з компонентів правового захисту працівників органів внутрішніх справ - їх ініціативність, впевненість і авторитетність як суб'єктивну характеристику правового захисту. Поняття ж захисту за своїм змістом розглядає як більш широке.

В законодавстві України поняття «соціально-правовий захист» не зустрічається. Законотворча лексика здебільшого оперує поняттями «правовий захист» і «соціальний захист».

В теорії права суть і зміст поняття «соціально-правовий захист» розглядається як складне, що складається з двох складових - «правовий захист» і «соціальний захист». Аналізуючи поняття соціального захисту, можна відзначити, що його часто трактують як в широкому, так і у вузькому розумінні.

 При цьому в першому випадку його розглядають як економічний, правовий, екологічний, медичний та інші види захисту громадянина від обмеження його прав, у другому - в зв'язку із захистом одного або сукупності кількох прав.

Ряд вчених вважають, що соціальний захист включає в себе сукупність декількох видів захисту, в тому числі і правовий захист.

Наприклад, А. В. Стремоухов визначає соціальний захист як діяльність органів влади та місцевого самоврядування, посадових осіб і громадських організацій по здійсненню закріплених в нормах права заходів економічного, соціального і правового характеру, які захищають будь-яку особу від економічної, соціальної і фізичної деградації в результаті дії несприятливих чинників об'єктивного і суб'єктивного характеру.

Інша група авторів розглядає соціальний захист як захист майнової та матеріальної сфери громадян. Так, С. Д. Порощук зазначає, що сприяючи розвитку ринкових відносин, держава повинна взяти на себе функцію соціального захисту всіх громадян, яка виражається в системі засобів, спрямованих на забезпечення гідного і достатнього рівня життя кожної людини».

Таким чином, різність поглядів щодо співвідношення понять «правовий захист» і «соціальний захист» залежить від розуміння суті та змісту поняття «соціальний захист». Якщо соціальний захист розглядається в широкому розумінні, узагальнено, як всі види захисту в суспільстві, то в такому випадку правовий захист буде виступати в якості складової частини соціального захисту.

Зазвичай під соціальним захистом розуміють регулювання соціально економічних, соціально-культурних і особистих майнових правовідносин, а під правовим - політичних і особистих немайнових правовідносин. Виходячи з викладеного, звертаємо увагу на той факт, що: з одного боку, соціальний захист розглядається як родове поняття, відносно правового захисту; з іншого боку - обґрунтовується наявність в правовому і соціальному захисті самостійних предметів правового регулювання, які між собою не перебувають в співвідношенні. Таким чином, автори першого підходу щодо співвідношення понять правового і соціального захисту вказують на родовий зв'язок цих понять.

Аналізуючи поняття соціального захисту, необхідно відзначити, що захист громадян здійснюється шляхом закріплення в правових нормах соціальних прав, які одночасно є і гарантіями правового захисту.

На нашу думку, найбільш прийнятною є перша точка зору, згідно з якою соціальний захист включає в себе правовий захист, тобто між цими поняттями існують родо-видові відносини, де родовим поняттям є соціальний захист, а видовим- правовий.

На думку Є. Мачульської, під соціальним захистом розуміють діяльність держави, спрямовану на забезпечення процесу формування і розвитку повноцінної особистості, виявлення і нейтралізацію негативних чинників, які впливають на особистість, створення умов для самовизначення й утвердження в житті.

 Т. В. Семигіна вважає, що соціальний захист громадян передбачає дві складові. З одного боку, соціальний захист – це сукупність соціальних і юридичних гарантій, метою яких є забезпечення державою для кожного члена суспільства реалізації його основних соціально-економічних прав, передусім права на рівень життя, необхідний для нормального відтворення та розвитку особистості. З іншого боку, соціальний захист громадян, який реалізується державою в процесі державного управління, – це ефективні засоби, що дають змогу впровадити належний рівень солідарності між особами, які отримують доходи, та особами, які їх не мають через вік, стан здоров’я та неможливість знайти роботу.

Соціальний захист є найважливішою функцією держави щодо забезпечення основних соціальних прав людини на основі міжнародних і національних норм.

Він являє собою в широкому сенсі діяльність держави по втіленню в життя цілей і пріоритетних завдань соціальної політики щодо реалізації сукупності законодавчо закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, забезпечують кожному члену суспільства дотримання соціальних прав; у вузькому сенсі - комплекс цілеспрямованих конкретних заходів економічного, правового і організаційного характеру для підтримки найбільш незахищених верств суспільства, або осіб, робота (служба) яких пов'язана з соціальними ризиками. Соціальний захист спрямований на запобігання неблагополучного впливу на людей з боку соціального середовища або пом'якшення наслідків таких впливів.

Досліджуючи поняття і зміст терміну соціально-правовий захист працівників Національної поліції, потрібно вести мову не тільки про визначені матеріальні гарантії з боку держави для даної категорії громадян, але також і про надання реальної можливості підвищення їх культурного рівня, самоосвіти і т . д. Якщо говорити про законодавчий поділ цього поняття на дві окремі категорії, то, на нашу думку, в даному випадку їх об'єднання не дозволить на практиці звужувати перелік соціально-правових гарантій, а змусить більш точно зафіксувати зобов’язання, взяті на себе державою в цій сфері.

Співвідношення понять «правовий захист працівників Національної поліції» і «соціальний захист працівників Національної поліції» буде аналогічним вищенаведеного співвідношенню понять «правовий захист громадянина» і «соціальний захист громадянина».

Потрібно відзначити, що в науці вже були спроби визначення поняття «соціально-правовий захист правоохоронних органів». Так, О.Я. Лапка пропонує розуміти систему правових засобів, за допомогою яких уповноважені на те органи та їх посадові особи забезпечують реалізацію законодавчо встановлених адміністративно-правових гарантій. Можливість персоналу міліції ефективно використовувати правомірні засоби для досягнення мети професійної діяльності, мати обумовлені правовим статусом необхідні пільги і переваги і реально користуватися ними для задоволення матеріально-фінансових, соціально-побутових, духовно-культурних та інших особистих по потреб та інтересів.

Однак, на нашу думку, не можна говорити про «можливість», так як в даному випадку держава виступає в якості гаранта таких прав.

Погоджуємося з думкою М.І. Іншина, що під соціальним захистом працівників поліції розуміється діяльність держави щодо встановлення та реалізації гарантій соціально-економічних і соціально-культурних прав, що спрямована на забезпечення процесу якісної діяльності, формування та розвитку професійних якостей та задоволення матеріальних та моральних потреб.

Д.С. Дресвянкіним сформульовано визначення поняття соціального захисту співробітників правоохоронних органів, під яким автор розуміє систему правових відносин, які виникають між співробітниками правоохоронних органів і правоохоронними органами, іншими суб'єктами права, з приводу надання співробітникам і (або) членам їх сімей на основі нормативних правових актів і з коштів бюджету, а також інших джерел, грошових виплат, натурального забезпечення і послуг при настанні соціальних випадків, що тягнуть за собою необхідність їх соціального захисту, з метою забезпечення нормальної службової діяльності співробітників, а також компенсації підвищених психологічних і фізичних навантажень, службових обмежень і несприятливих наслідків настання соціальних випадків.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити наступний висновок. Якщо мова йде про захист соціальних прав працівників органів поліції у широкому розумінні, то доцільніше буде вживання термін «соціально-правовий захист», під яким розуміємо систему нормативно закріплених гарантій та юридичних засобів, за допомогою яких уповноважені на те державні органи, їх посадові особи та інші суб'єкти забезпечують реальну можливість працівникам поліції ефективно використовувати законодавчо установлені організаційно-правові заходи, а також користуватися тими пільгами і перевагами, що передбачені для цієї категорії громадян з метою компенсування певних обмежень і гарантування стану їх соціально-правової захищеності.

Таке розуміння соціально-правового захисту працівників поліції характеризується складною системою елементів, які у своїй взаємодії визначають реальний характер соціально-правового захисту працівників поліції. В даному випадку захист не зводиться тільки до системи юридичних засобів і гарантій або до діяльності державних органів та їх посадових осіб, не носять суто матеріальний характер, при такому підході воно є невід'ємним компонентом правового статусу працівників поліції, необхідною умовою для здійснення ними своїх професійних обов'язків, а також дозволяє їм задовольнити як професійні, так і особисті інтереси в максимально можливій мірі.

Соціальний захист співробітників поліції є об'єктивно необхідним елементом в правовому статусі співробітників поліції, оскільки від поліпшення їх соціального захисту багато в чому безпосередньо залежить ефективність оперативно-службової діяльності органу поліції в цілому.

На нашу думку представляється, що система соціального захисту співробітників поліції - це не що інше, як система соціально-юридичних гарантій, спрямованих на задоволення матеріальних і духовних потреб працівників. Ці гарантії спрямовані на захист як самих співробітників, так і членів їх сімей. Основними напрямками соціального захисту тут виступають: а) матеріальне забезпечення; б) медичне забезпечення; в) санаторно-курортне забезпечення; г) державне страхування; д) пенсійне забезпечення.

У цих рамках діють відповідні норми, спрямовані на реалізацію зазначених напрямів. Ця реалізація, за своєю суттю, спрямована на забезпечення того стану, при якому співробітник поліції, а також члени його сім'ї будуть захищені державою і можуть спокійно реалізовувати свої права в соціально-культурній сфері, нормально задовольняти свої духовні і матеріальні потреби. На жаль, практика соціального захисту співробітників поліції поки далека від бажаного стану, що вимагає особливої уваги до даної сфери з боку держави, органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування.

Система державного соціального захисту співробітників поліції в даний час включає в себе три елементи: 1) заходи правового захисту; 2) заходи безпеки; 3) заходи соціального захисту.

Правовий захист співробітників поліції полягає: а) в захисті його як громадянина, так як права працівника поліції як громадянина в повній мірі гарантовані Конституцією України, законами та підзаконними актами так само, як і права будь-якого іншого громадянина; б) в спеціальному правовому захисті, виходячи із специфіки діяльності поліції як правоохоронного органу; в) в захисті прав і законних інтересів працівників органів поліції під час проходження ними служби.

Відповідно, заходи правового захисту співробітників поліції поділяються на три групи: а) надання співробітникам певних прав для ефективного виконання ними службових обов'язків; б) обмеження втручання в службову діяльність співробітників; в) встановлення відповідальності за дії, що перешкоджають виконанню покладених на працівників обов'язків, за дії, які порушують їх права і свободи.

Під заходами безпеки співробітників поліції розуміється сукупність заходів, встановлених і реалізованих державними органами з метою захисту життя, здоров'я, житла і майна співробітників і їх близьких. Заходи безпеки співробітників можна розділити на: а) загальні; б) спеціальні.

Загальними визнаються заходи, які держава та її органи встановлюють і застосовують при прийомі громадян на службу, а також в процесі проходження ними служби в поліції. До них відносяться: а) забезпечення конфіденційності відомостей про працівника одночасно з його призначенням на посаду; б) періодична перевірка співробітників на професійну придатність в умовах, пов'язаних із застосуванням фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї.

Спеціальні заходи забезпечують безпеку співробітників поліції і їх близьких родичів при наявності загрози посягання на їхнє життя, здоров'я, житло і майно. Вони застосовуються при наявності загрози, що виникла у зв'язку із здійсненням ними службової діяльності.

 Під заходами соціального захисту, розуміються заходи з надання суб'єктом соціальної взаємодії, соціальних благ і послуг для забезпечення мінімально достатніх умов і суспільно схвалюваного рівня і якості життя об'єкта соціального впливу.

Кадрова ситуація в Національній поліції, яка прямо впливає на ефективність оперативно-службової діяльності всієї системи МВС України, показує розрив, що проявився між рівнем матеріальної забезпеченості, а також ступенем соціальної захищеності співробітників поліції. В даний час значно зросли навантаження на особовий склад підрозділів і служб, викликані зростанням злочинності, внутрішніми конфліктами, що призвело до відчутного розмивання професійного кадрового ядра, зниження престижу служби в органах поліції, відтоку найбільш кваліфікованих кадрів. Крім цього, недосконалість законодавства, що закріплює гарантії соціального захисту працівників Національної поліції, вкрай неефективна практика їх реалізації ще більш підсилює в сучасний період гостроту проблеми соціального захисту працівників поліції. У зв'язку з цим пріоритетним завданням в даний час є вдосконалення правової, соціальної захищеності і заходів безпеки працівників Національної поліції як складової частини соціально-правового захисту особи в Україні. В результаті перерахованих вище обставин комплексне дослідження правового захисту та соціального забезпечення співробітників органів поліції представляється актуальним.

У будь-якому випадку, правова і соціальна захищеність співробітників поліції передбачає створення не тільки достатніх умов для професійної діяльності співробітників поліції, але і надання додаткових заходів правового і соціального захисту, інших гарантій.

Дані додаткові заходи фактично пов'язані з особливим режимом службової діяльності співробітників поліції. Співробітники правоохоронних органів держави за службовим обов'язком вступають в протидію з кримінально налаштованою і, як наслідок, агресивною частиною суспільства. На жаль, доводиться констатувати, що з кожним роком зростає число загиблих і поранених співробітників поліції У складі правоохоронних органів саме органи поліції несуть найбільше навантаження в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку і забезпечення громадської безпеки.

Співробітники поліції змушені переносити значне фізичне і моральне навантаження, чому додатково сприяє несення особовим складом служби в посиленому режимі. Крім того, не можна списувати з рахунків, що можуть бути вирішені співробітниками поліції завдання пов'язані з ризиком для життя. Специфіка діяльності співробітників органів поліції полягає в тому, що, володіючи широким колом повноважень в галузі забезпечення прав і свобод громадян від злочинних та інших посягань, співробітники поліції нерідко самі залишаються незахищеними. Крім того, служба в правоохоронних органах накладає ряд істотних обмежень на правовий статус співробітників.

Призначення соціального захисту полягає в тому, щоб за допомогою нормативно-правових, економічних, соціально-психологічних та інших ресурсів здійснювати захист, який потребують працівники Національної поліції. В даний час МВС України проводиться велика робота по вдосконаленню нормативно-правової бази з питань соціального захисту співробітників.

Погоджуємося з позицією О.Й. Хомина, що право соціального захисту, будучи конституційною гарантією, закріплено також і в інших законах України, які регулюють діяльність різних правоохоронних органів. Це є важливо, тому що всім працівникам правоохоронних органів повинен забезпечуватись належний рівень соціального захисту, оскільки від цього частково залежить ефективність функціонування правоохоронних органів. Проаналізувавши законодавчі акти, які регламентують соціальний захист правоохоронців, можна стверджувати, що більшість із них мають схожі положення, суть яких полягає в регулюванні питань оплати праці, часу для відпочинку та відпусток, медичного забезпечення й виплати одноразової грошової допомоги в разі настання певних випадків тощо.

Крім того соціальний захист співробітників правоохоронних органів повинен відповідати міжнародним стандартам. Однак механізм виконання більшості законів потребує вдосконалення. Досить велика кількість співробітників звертається до вищестоящих органів і судових інстанцій зі скаргами щодо неправомірного застосування або незастосування норм законодавства про службу при їх звільненні, про затримки одноразових виплат, несвоєчасному пенсійному забезпеченні, обмеженні в наданні встановлених законом пільг.

Таким чином, підвищується частка відповідальності держави в галузі забезпечення правової, соціальної і матеріальної забезпеченості співробітників поліції, на неї покладаються додаткові зобов'язання.

Існуючий правовий механізм соціального захисту зараз працює не завжди ефективно, а заходи соціального захисту в повному обсязі не задовольняють потребам співробітників у зв'язку з недостатністю наданих для них пільг і компенсацій.

Крім того, деякі соціальні гарантії, закріплені нормативно, використовуються співробітниками не в повному обсязі. Незважаючи на недосконалість соціального захисту, вони, тим не менш, підвищує престиж служби в правоохоронних органах, що створює умови для ефективної професійної діяльності співробітників, компенсуючи складність і напруженість служби в правоохоронних органах.

Наприклад, І.І. Сенчук класифікує гарантії за такими видами:

1) Правові гарантії професійної діяльності поліцейських. Правовими гарантіями є саме юридичні механізми сприяння професійній діяльності поліцейських, які встановлюють засоби правового впливу на поведінку як самого поліцейського, так і не обмеженого кола осіб, з якими може стикатися поліцейський. Саме лише закріплення певної гарантії в тексті нормативного акту не робить таку гарантію правовою. Інакше, всі засоби, які сприяють виконанню функцій поліцейським, необхідно вважати правовими.

2) Організаційні гарантії – вони створюють передумови для незалежності та неупередженості поліцейського при виконанні свої обов’язків. Ст.62 Закону України «Про Національну поліцію» зазначається, що поліцейський під час виконання покладених на нього обов’язків підпорядковується тільки своєму безпосередньому та прямому керівнику. Ніхто, крім безпосереднього і прямого керівника (за винятком випадків, прямо передбачених законом), не може надавати будь-які письмові чи усні вказівки, вимоги, доручення поліцейському або іншим способом втручатися в законну діяльність поліцейського. Ніхто не має права покласти на поліцейського виконання обов’язків, не визначених законом.

3) Матеріально-технічні гарантії створюють умови для належного виконання обов’язків поліцейського. До них можна віднести забезпеченість автотранспортом та пальним для нього, необхідною оргтехнікою, приміщеннями, обладнанням, спеціальними засобами та озброєнням. Серйозних наукових підходів до вирішення проблем даний напрямок не потребує. Адже, кожен керівник чи поліцейський знає, що йому потрібно для більш якісного виконання службових обов’язків, і питання стоїть у площині більше фінансування витрат та збереженості придбаного. Виключення складають новітні наукові розробки в царині криміналістичної техніки, однак, це не є предметом дослідження в цій роботі.

4) Соціально-економічні гарантії забезпечують створення та підтримання внутрішньої мотивації поліцейського до продовження служби. До таких гарантій відноситься грошове забезпечення, соціальне та пенсійне забезпечення.

5) Психологічні гарантії професійної діяльності поліцейських. До них треба віднести ті способи і засоби, які дозволяють створити в людині бажання прийти на службу в поліцію та її продовжувати. Досить часто їх ототожнюють з поняттям соціально-психологічний мікроклімат – якісним станом міжособистісних стосунків в колективі. Однак, психологічні гарантії не можна обмежувати тільки колективом поліцейських.

Основною відмінністю соціального захисту співробітників поліції від соціального захисту цивільного населення є те, що його потребують, як правило, здорові, працездатні люди, які обмежені в можливостях вести додаткову діяльність для підвищення свого добробуту. Аналіз документів, присвячених проблемам соціально-правового захисту співробітників поліції, дає підставу для висновку про те, що один із напрямів у діяльності органів державної влади щодо соціально-правового захисту становить розробка і прийняття законів, інших нормативних актів, що визначають права, пільги співробітників поліції і гарантії їх реалізації.

Багаторічна практика показує, що одним лише виданням закону не досягається мета, яку переслідував законодавець. Закон створює тільки правову основу для вирішення тих чи інших питань. Для того ж, щоб він «заробив», втілився в практику, необхідний налагоджений механізм правореалізації, який являє собою діяльність різних суб'єктів (державних органів, установ і посадових осіб) з вироблення правових норм і їх виконання.

Аналіз законодавства, а також публікацій з проблем соціального захисту дозволяє виділити основні завдання, пов'язані з побудовою механізмів соціального захисту співробітників поліції.

До них слід віднести:

-         розроблення та постійне вдосконалення законодавства в області галузі захисту співробітників поліції;

-         створення більш чіткого механізму реалізації органами державного управління прав і свобод, пільг і привілеїв, встановлених законом; забезпечення матеріально-побутових умов для осіб, звільнених зі служби, і членів їх сімей; формування органів соціального захисту в структурах виконавчої влади;

-         ресурсне забезпечення соціальної захищеності;

-         визначення та подальший розвиток форм і видів соціальних благ з урахуванням специфіки різних груп і конкретної соціально-економічної ситуації в країні;

-         підбір і підготовка кадрів соціальних працівників як для соціальної роботи в інституті управління соціальною діяльністю, так і для масової соціальної роботи безпосередньо з співробітниками.

Рішення перерахованих завдань є необхідною передумовою формування і ефективної реалізації на державному рівні цільових програм соціального захисту співробітників поліції, диференційованих з урахуванням виконуваних ними функцій, особливостей служби і побуту.

Беручи до уваги викладене, можна зробити висновок, що під соціальним захистом співробітників поліції слід розуміти положення, завдяки якому співробітник поліції і члени його сім'ї захищені державою, мають можливість реалізовувати свої права, а також задовольняти свої духовно-матеріальні потреби, спираючись не на мінімальні стандарти державного забезпечення, а з урахуванням реальної економічної ситуації, даючи їм можливість гідного матеріального і соціального забезпечення. Соціально-правовий захист працівників Національної поліції становить невід'ємну частину державної системи соціально-правового захисту державних службовців і реалізованої в рамках соціальної політики держави.

 Співробітник поліції, реалізуючи правоохоронні функції держави, повинен бути впевнений, що гідне грошове утримання, позитивне рішення житлового питання і пенсійного забезпечення, медичного обслуговування та інших соціально-правових гарантій виступають важливими мотиваційними факторами, що стимулюють співробітника поліції на сумлінне, активне і ініціативне виконання функціональних обов'язків на весь період проходження служби.

В рамках дослідження означеної проблеми важливо дотримуватися одноманітного розуміння і використання єдиних термінів і дефініцій. У зв'язку з цим вважаємо необхідним під соціально-правовим захистом співробітників поліції розуміти засновану на комплексному і системному розумінні систему державних заходів матеріального, фінансового, організаційного і правового характеру, спрямованих на створення сприятливих умов для професійної реалізації правоохоронних завдань, стимулювання позитивної мотивації співробітника, а також надання компенсацій у випадках загибелі або втрати працездатності співробітника.

 Соціально-правовий захист працівників поліції, перш за все, виражається у встановленні адекватної схеми грошового забезпечення з урахуванням посадового окладу, стимулюючих і компенсаційних виплат співробітникові за його сумлінне професійне ставлення до виконання посадових обов'язків, в оптимальній схемі вирішення житлової проблеми співробітника з першого дня надходження на службу до моменту його звільнення шляхом надання співробітнику компенсації; надання співробітнику на період проходження служби службового житла, а також видачі з підстав і в порядку, визначених законодавством України, одноразової соціальної виплати, пенсійне забезпечення, медичному обслуговуванні.

В умовах вільного ринку праці і проведеного реформування необхідність підвищеного соціального захисту співробітників поліції зумовлена об'єктивними чинниками, що відображають характер і специфіку самої правоохоронної діяльності, умовами і режимом праці співробітника поліції, постійно виникають стресами і різними конфліктними ситуаціями в процесі правозастосовчої практики, а також несприятливими негативними наслідками, що загрожують життю, здоров'ю співробітника поліції. Зазначені обставини обумовлюють підвищений рівень соціально-правового захисту співробітників поліції в порівнянні з іншими категоріями державних службовців, її диференціацію в залежності від характеру здійснюваної правоохоронної діяльності, тривалості служби в органах Національної поліції, а також від інших значущих чинників.

Ефективний соціально-правовий захист працівників поліції може бути досягнутий лише в результаті здійснення організаційних заходів в правоохоронних органах. В зв'язку з цим слід ввести поняття організації соціально-правового захисту, під яким слід розуміти цілеспрямовану, регламентовану законодавством України впорядковану діяльність керівників і спеціальних апаратів, що включає в себе цілісну систему взаємопов'язаних організаційних, фінансових, культурних, матеріальних, правових заходів, заходів (форм і методів), спрямованих на реалізацію співробітниками їх прав в сфері користування соціально-правовим захистом.

Історичний досвід показує, що реальний рівень реалізації системи соціально-правового захисту співробітників правоохоронних органів на різних історичних етапах залежить від безлічі факторів (ролі і місця в системі держорганів, ступеню затребуваності, економічних можливостей суспільства, загальних особливостей соціальної політики держави), в залежності від яких вона брала активну або пасивну форму. Загальна потреба в організації соціального захисту співробітників правоохоронних органів існувала з моменту отримання незалежності Україною.

Звернемося до зарубіжного досвіду соціального захисту поліцейських.

Як зауважує американський вчений Стефан Рушін, у США перевіреним на практиці ефективним способом захисту і відстоювання законних інтересів працівників правоохоронних органів є профспілкові організації. Членство в профспілках носить виключно добровільний характер, проте воно накладає певні обов'язки на учасників профспілки - регулярне внесення грошових внесків на рахунок організації, які носять цільовий характер. Наприклад, профспілки доплачують певні кошти до Пенсійного фонду, наймають адвокатів у разі виникнення будь-яких проблем і вирішують багато інших питань, наприклад, покривають частину витрат співробітника на медичні послуги . Розвинені профспілкові організації надають співробітнику додаткову можливість вирішити питання пенсійних виплат і створювати додаткову гарантію їх отримання і реалізацію інших соціальних гарантій, наприклад, медичне забезпечення. Чим більше можливостей, тим більше шанс реалізувати гарантії.

У плані медичного забезпечення позитивним моментом стосовно співробітників поліції США є розробка програм заохочення здорового способу життя. Така програма знаходить успішне практичне застосування.

Розробка аналогічних програм сприятиме оздоровленню співробітників поліції і прищеплення їм здорового способу життя, що, безсумнівно, призведе до підвищення у співробітників професіоналізму і в цілому підніме рівень здоров'я населення по країні.

Відносно співробітників поліції Німеччині діє спеціальна «місцева» надбавка, розмір якої залежить від сімейного стану співробітника. У співробітників, які перебували у шлюбі і у співробітників, які мають дітей, розмір зазначеної надбавки вище, ніж у неодружених і бездітних співробітників. Необхідно також відзначити, що дана надбавка встановлюється не в процентній величині, а в абсолютних грошових розмірах. Зазначена надбавка сприяє стимуляції народжуваності населення і зміцненню добробуту сім’ї співробітників органів поліції.

У Великій Британії, повний робочий тиждень співробітника поліції становить 40 годин за умови несення служби позмінно. Кожне управління поліції наділене правом встановлювати свій графік несення чергування. Співробітникам поліції, які мають звання нижче суперінтенданта, надаються два вихідних дні на тиждень, а при роботі в разі службової необхідності понад встановлену норму виплачується компенсація. При виконанні службових обов'язків під час державних свят співробітникам також надаються відгули або грошова компенсація.

В даний час співробітники всіх звань і посад мають право працювати в поліції на умовах неповної зайнятості. До таких співробітникам застосовують правила внутрішнього розпорядку відповідно до їх графіком роботи. Нічні зміни при цьому в силу специфіки служби не можуть бути виключені, хоча і пропорційно скорочуються. Єдине обмеження накладається на період стажування - поліцейські зобов'язані працювати, 24 години на тиждень (248 годин на рік). Дворічний курс початкової підготовки також повинен бути пройдений в повному обсязі.

Заробітна плата співробітників поліції, які працюють неповний робочий день, обчислюється пропорційно повної зарплати відповідної категорії працівника.

Існуючий правовий механізм соціально-правового захисту співробітників поліції і членів їх сімей, закріплений в законодавстві України, створює певні правові передумови для забезпечення гідного грошового утримання співробітників поліції. Разом з тим ряд положень зазначених законодавчих актів  не в повній мірі враховує реалії сьогоднішньої діяльності Національної поліції не сприяє підвищенню позитивної мотивації співробітника. Так, передбачені стимулюючі надбавки до грошового забезпечення співробітника в умовах фінансової кризи практично не враховують специфіку правоохоронної діяльності, активність персонального співробітника, його внесок в розкриття злочинів та вирішення інших правоохоронних завдань.

Для визначення напрямків подальшого вдосконалення організаційно-правового механізму соціально-правового захисту співробітників поліції важливе значення мають виявлення і систематизація причин і умов, що не дозволяють в повній мірі вирішити задачу соціально-правового захисту співробітників поліції на належному рівні, до числа яких слід віднести: недостатнє виділення державним бюджетом коштів на вирішення житлового питання; відсутність прозорої схеми обліку осіб, які потребують поліпшення житлових умов, недосконалість процесуального порядку визначення осіб, які потребують поліпшення житлових умов.

Отже, розглядаючи соціальний захист поліцейського, можна сказати, що це комплексний захід, що є найважливішим завданням держави. Ці заходи повинні здійснюватися за допомогою підтримки на високому рівні соціальних, економічних, суспільних, політичних і правових умов забезпечення соціальних гарантій і матеріальних компенсацій співробітникам з урахуванням їх важких, часто специфічних умов праці, пов'язаних з ризиком для життя.

Соціальна робота в органах Національної поліції повинна постійно вдосконалюватися, поліпшуватися. Вона повинна повною мірою забезпечувати надійний соціальний захист і створювати умови для зростання добробуту співробітників, їх сімей, повноцінного відпочинку.

*Апробація результатів дослідження.* Результати кваліфікаційної роботи були обговорені на засіданнях кафедр Запорізького національного університету. Дослідження проблемних питань соціального захисту працівників Національної поліції може бути використано в практичній діяльності.

РОЗДІЛ 2 ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

2.1 Правова основа соціального захисту працівників Національної поліції

Соціальний захист співробітників поліції полягає в тому, щоб за допомогою економічних, соціально-психологічних, нормативно-правових, фінансових і організаційно-технічних засобів реалізувати підтримку і захист співробітників правоохоронних органів і членів їх сімей. В системі органів Національної поліції соціальний захист покликаний забезпечувати максимум умов, які необхідні для здійснення успішної професійної діяльності.

Право на соціальний захист є одним із загальновизнаних соціально-економічних прав людини. У ст. 25 Загальної декларації прав людини (1948 р.) зазначено, що «кожна людина має право на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та необхідне соціальне обслуговування, який є необхідним для підтримання здоров’я і добробуту її самої та її сім’ї, і право на забезпечення в разі безробіття, хвороби, інвалідності, вдівства, старості чи іншого випадку втрати засобів до існування через не залежні від неї обставини». Основним Законом держави – статтею 46 Конституції України визначено, що громадянам держави гарантується право на соціальний захист, що охоплює право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з не залежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Суть поняття соціального захисту в законодавстві України нині не визначено. В нашій державі сфера соціального захисту є проблемною, оскільки громадяни не повною мірою забезпечені належним соціальним захистом.

Одним з ефективних систем міжнародного контролю за дотриманням норм міжнародного права на соціальне забезпечення є діяльність МОП.

Відповідно до Декларації «Про цілі та завдання Міжнародної організації праці» основними завданнями МОП, зокрема, є:

|  |
| --- |
| - забезпечення необхідного харчування, житла і повного медичного обслуговування; |
| - забезпечення необхідного захисту життя і здоров'я трудящих всіх професій, захисту добробуту дітей і матерів; |
| - розширення системи соціального забезпечення. |

Додаток 2.1

МОП приймає конвенції, рекомендації та декларації в області соціального забезпечення, встановлюючи тим самим соціальні стандарти і сприяючи уніфікації (інтернаціоналізації) законодавства про соціальне забезпечення і визначаючи перспективи його розвитку.

Прийняті МОП конвенцій і рекомендацій по питань соціального забезпечення, умовно можна розділити на дві групи.

До першої групи належать акти універсального значення, які є свого роду еталоном для всієї системи соціального забезпечення. Серед таких актів можна називати Конвенцію № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення », яка встановлює мінімальний рівень соціального забезпечення, визначає коло осіб, які підлягають забезпеченню і терміни виплат, і Конвенцію № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики», що визначає основну мету при плануванні економічного розвитку - підвищення життєвого рівня населення.

Значущою є і Конвенція № 118 «Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення», яка зрівнює в правах на соціальне забезпечення громадян і іноземних громадян і осіб без громадянства. Конвенція № 157 «Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення» підтвердила прихильність держав - членів МОП принципу рівноправності і розширила його зміст, поширивши на всі види соціального забезпечення, встановлені Конвенцією «Про мінімальні норми соціального забезпечення».

Дія даної Конвенції поширюється практично на всі системи соціального забезпечення, як обумовлені, так і не обумовлені сплатою внесків, за винятком спеціальних систем для службовців, жертв війни та систем соціальної та медичної допомоги.

Для координації діяльності держав і сприяння в укладенні двосторонніх і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення, прийнята Рекомендація МОП № 167 «Про встановлення міжнародної системи прав у галузі соціального забезпечення ».

Одним з останніх актів, прийнятих МОП в галузі соціального забезпечення, є Рекомендація № 202 «Про мінімальні рівні соціального захисту», багато інших конвенцій і рекомендацій МОП щодо соціального захисту громадян. Рекомендація свідчить про те, що загальне охоплення населення соціальним забезпеченням є необхідним, бажаним і можливим, встановлює, що держави –члени МОП повинні формувати і здійснювати національні стратегії розширення сфери охоплення соціальним забезпеченням і рекомендує розглянути питання про ратифікацію Конвенції «Про мінімальні норми соціального забезпечення», як тільки це дозволять національні умови. Рекомендація визначає основні орієнтири в сфері соціального захисту, дає пропозиції щодо їх досягнення, формулює основні принципи соціальної політики та встановлює мінімальні рівні соціального захисту.

До другої групи документів, приймає МОП, відносяться конвенції і рекомендації, які приймаються щодо окремих суб'єктів і видів соціального забезпечення. Так, положення про надання медичної допомоги і про забезпечення допомога з тимчасової непрацездатності містяться в Рекомендації щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби № 134. Члени МОП повинні прагнути до збільшення числа що підлягають забезпеченню трудящих, розширенню медичного обслуговування і збільшення тривалості виплати допомоги на випадок хвороби.

Так, в Пакті про економічні, соціальні і культурні права держави-учасники визнали право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи:

винагороду, що забезпечує, як мінімум, усім трудящим;

справедливу заробітну плату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам мають гарантуватися умови праці не гірше за ті, які мають чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

задовільне існування для них самих і їхніх сімей відповідно до положень цього Пакту;

умови роботи, що відповідають вимогам безпеки і гігієни;

однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні вищі ступені лише на підставі трудового стажу і кваліфікації;

відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу, а також оплачувану періодичну відпустку, так само як і винагороду за святкові дні.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права містить зобов'язання держав - учасників в межах своєї території забезпечити всім особам право на: користування всіма громадянськими і політичними правами, рівними для чоловіків і жінок (ст. 3); життя, як невід'ємне право кожної людини; прохання про помилування або пом'якшення вироку (п. 1 і 4 відповідно ст. 6), свободу та особисту недоторканність (п. 1 ст. 9), гуманне поводження і повагу гідності осіб, позбавлених волі (п. 1 ст. 10), вільне пересування і свободу вибору місця проживання кожного, хто законно перебуває на території будь-якої держави в межах цієї території; право покинути будь-яку країну, включаючи свою власну (п. 1 і 2 ст. 12) та ін. Слід підкреслити, що перераховані вище і багато інших прав людини, закріплені в Пактах, забезпечуються як внутрішньодержавним механізмом України, що знайшли відображення в законах і підзаконних актах України.

Прогалиною нашого законодавства є відсутність єдиного законодавчого акта, який би містив у собі перелік структурних органів, що належать до правоохоронної системи, та в якому було би передбачено й урегульовано всі необхідні соціальні гарантії для забезпечення адекватного рівня життя та соціального захисту працівників цих органів. Структура правоохоронної системи є доволі багатогранною та налічує чимало органів, які здійснюють правоохоронну (правозастосовну та правозахисну) діяльність, забезпечують законність і правопорядок, захищають права й інтереси громадян, соціальних груп, суспільства і держави, займаються попередженням, припиненням правопорушень, застосуванням державного примусу або заходів громадського впливу до осіб, які порушили закон та правопорядок.

Статтею 2 Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» визначено, що правоохоронні органи – це органи прокуратури, Національної поліції, Служби безпеки, Військової служби правопорядку у Збройних Силах України, Національне антикорупційне бюро України, органи охорони Державного кордону, органи доходів і зборів, органи й установи виконання покарань, слідчі ізолятори, органи державного фінансового контролю, рибоохорони, державної лісової охорони, інші органи, які здійснюють правозастосовні або правоохоронні функції. Однак у цьому Законі не передбачено заходів соціального захисту працівників правоохоронних органів, а лише спеціальні заходи забезпечення безпеки.

Соціальний захист працівників правоохоронної системи гарантується іншими законодавчими актами, які регулюють діяльність таких органів. Приміром, одним із видів правоохоронних органів є органи внутрішніх справ, а саме Національна поліція України, тож соціальний захист працівників цього органу гарантує Закон України «Про Національну поліцію». У ньому є цілий розділ ІХ з відповідною назвою про соціальний захист поліцейських, в якому обумовлено час для відпочинку, відпустки, грошове забезпечення, медичне забезпечення поліцейських, а у визначених законом випадках – і членам їхніх сімей – житлове забезпечення, одноразову грошову допомогу в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського, пенсійне забезпечення та виплату одноразової грошової допомоги після звільнення зі служби в поліції, навчання дітей поліцейських, а також гарантовано можливість утворення професійних об’єднань і професійних спілок з метою захисту прав та законних інтересів поліцейських.

Таким чином, зростає необхідність розвитку соціальної роботи в відносно співробітників поліції.

Для ефективної роботи системи соціального захисту співробітників Національної поліції слід модифікувати окремі найважливіші напрямки соціальної політики, забезпечити відповідні соціальні заходи адекватним фінансуванням, а також здійснювати належний контроль за адресність заходів соціальної підтримки співробітників поліції і членів їх сімей.

2.2 Поняття та зміст правового і соціального захисту працівників Національної поліції

Статус поліцейського в Україні як службовця і одночасно з цим особлива специфіка його службової діяльності, найчастіше пов'язана зі складними і екстремальними умовами її несення, вимагають підвищеної уваги держави до його захисту. Влада зобов'язується надавати співробітникам поліції і їх близьким різні соціальні пільги і оберігати їх від насильства, погроз та інших протиправних дій під час виконання ними службових обов'язків.

Співробітники поліції є особливою соціальною групою, яка виконує специфічні завдання з охорони та захисту інтересів суспільства і держави. Цим пояснюється наявність деяких обмежень в їх правовому статусі.

Тобто на відміну від інших громадян, які не перебувають на державній службі, співробітники органів Національної поліції в значній мірі позбавлені можливості власними легальними діями підвищити свій рівень життя, вирішити житлові та інші соціально-побутові проблеми.

Такий стан обумовлено обмеженнями і заборонами, пов'язаними з проходженням служби в органах, напруженістю і інтенсивністю їх праці. Тому створення державою сприятливих і безпечних умов для службової діяльності є однією з передумов ефективної діяльності органів Національної поліції в цілому. Підтримуючи правопорядок в країні і кожен день, ризикуючи своїм життям вони мають бути, впевнені в своїй соціально-правової захищеності. Особовий склад органів Національної поліції та члени їх сімей в силу специфіки професійної діяльності відносяться до групи соціального ризику. Однак практично не вивчені ні специфіка їх соціальних проблем, ні технології соціальної роботи з особовим складом працівників Національної поліції. У зв'язку з цим об'єктивно виникає необхідність формування та вдосконалення відповідного правового механізму щодо реалізації соціальних прав працівників поліції, і почався в нашій країні процес розробки законодавства про їх соціальний захист.

 З метою вдосконалення правового забезпечення та механізму реалізації соціального захисту особового складу, як і всього інституту проходження служби, на законодавчому рівні робляться конкретні і обґрунтовані дії.

Не можна не погодитися з тим, що термін «правовий і соціальний захист» не має чіткого визначення в законодавстві України, а це призводить до різного тлумачення і не сприяє однаковому застосуванню відповідних норм права.

Правовий захист включає в себе і встановлення підвищеної кримінальної відповідальності за посягання на життя і здоров'я співробітників поліції. Законодавство про органи Національної поліції доповнює цей перелік такими заходами, як обов'язковість виконання законних вимог поліцейського, неприпустимість втручання в його діяльність, право на захист та ін. Непокора законним вимогам поліцейського, а також інші дії, що перешкоджають виконанню покладених на нього обов'язків, тягнуть за собою встановлену законодавством України адміністративну та кримінальну відповідальність.

До соціального захисту у законодавчих актах в більшості випадків відносять: грошове утримання та інші виплати, матеріальні компенсації в разі загибелі посадової особи, заподіяння шкоди здоров'ю, знищення або пошкодження майна в зв'язку зі службовою діяльністю, страхування відповідних професійних ризиків, охорона здоров'я, пільги в галузі надання і оплати житла. Відсутність єдиного тлумачення терміна «соціальний захист» в законодавчих актах зумовило виникнення полеміки щодо соціального і правового захисту.

Наприклад, С.Д. Порощук, застосовуючи поняття «соціально-правовий захист» співробітників правоохоронних органів, пропонує розуміти «гарантовану державою та іншими структурами суспільства можливість персоналу ефективно використовувати правомірні засоби для досягнення цілей професійної діяльності, володіти зумовленими правовим статусом необхідними пільгами і перевагами і реально користуватися ним для задоволення особистих потреб і інтересів ».

 А.В. Коровніков пропонує відмовитися від використання терміна «соціально-правовий захист» і виступає за розмежування цих понять. Під соціальним захистом він пропонує розуміти діяльність компетентних органів державної влади, військового управління та місцевого самоврядування щодо створення умов для реалізації прав і законних інтересів, свобод і обов'язків даної служби. Правовий захист А. В. Коровніков визначає як діяльність перерахованих органів по створенню і приведення в дію правових механізмів, що забезпечують реалізацію прав, свобод і обов'язків, а також компенсацій і пільг, пов'язаних з особливостями служби.

Л.П. Храпиліна вказує, що соціальний захист - це політика і цілеспрямовані дії, а також заходи держави і суспільства, що забезпечують індивіду, соціальній групі і в цілому населенню комплексне, різнобічне вирішення різних проблем, обумовлених соціальними ризиками, які можуть привести або вже призвели до повної або часткової втрати зазначеними суб'єктами можливостей реалізації прав, свобод і законних інтересів, економічної самостійності і соціального благополуччя, а також їх оптимального розвитку, відновлення.

Особливе місце в забезпеченні економічної безпеки Національної поліції належить система соціальних гарантій і в цілому державної соціальної політики, що проводиться в відношенні співробітників.

С.П. Матвєєв вважає, що на сучасному етапі державного розвитку «проведення модернізації правоохоронної служби неможливо без посилення гарантій соціальної захищеності співробітників органів внутрішніх справ».

Поняття соціально-правовий працівників органів Національної поліції можна розглядати як діяльність держави щодо вироблення і реалізації системи заходів правового, політичного, соціального, економічного, матеріально-технічного та організаційного характеру, гарантованих нормативними актами з метою соціального забезпеченості життя співробітників і створення належних умов для здійснення ними службової діяльності. Виконання співробітниками Національної поліції покладених на них обов'язків забезпечується системою гарантій їх соціально-правової захищеності і підтримки, що представляють собою відповідні юридичні засоби, механізми і процедури.

Соціальна політика та соціальний захист, що реалізується в органах Національної поліції, спирається на діючі закони, що визначають права громадян на соціальний захист і підтримку, а також на та інші нормативно- правові акти, які стосуються виключно працівників правоохоронних органів.

Соціальний захист співробітників поліції, на відміну від загального соціального захисту носить адресний характер, що дозволяє враховувати ряд особливостей службової діяльності співробітників поліції і є пріоритетним напрямком діяльності МВС України.

Соціальний захист особового складу органів Національної поліції можна розділити на три основні групи: в період проходження співробітниками служби; після припинення ними служби; в разі загибелі (смерті) співробітників, заподіяння шкоди їх здоров'ю, знищення або пошкодження їх майна.

Елементами механізму реалізації соціального захисту співробітників поліції є:

- надані бюджетом і державними цільовими програмами обсяг матеріальних і грошових коштів, які спрямовуються на соціально-економічне забезпечення працівників Національної поліції;

- правове закріплення порядку та правил надання співробітникам органів та їх сім'ям встановлених пільг, гарантій і компенсацій, а також обов'язки посадових осіб у цій сфері;

- контроль за виконанням посадовими особами і державними органами обов'язків щодо забезпечення соціального захисту співробітників і членів їх сімей;

- юридична відповідальність посадових осіб та відповідних органів виконавчої влади за ненадання співробітникам органів внутрішніх справ Національної поліції в і їх сім'ям передбачених пільг, гарантій і компенсацій.

Соціальний захист в першу чергу пов'язаний з виявленням і вирішенням проблем, що викликають труднощі у житті і діяльності особового складу поліції. Знання причин виникнення цих проблем, які зазвичай викликають фізичні та емоційні реакції у співробітників правоохоронних органів, необхідно для планування і проведення ефективної соціальної роботи.

Під час реалізації заходів щодо соціально-правового захисту особового складу органів Національної поліції:

В законодавстві передбачено цілий комплекс заходів щодо забезпечення соціального захисту співробітників Національної поліції, які передбачають надання правової, матеріальної, фінансової, соціально-побутової та інших видів допомоги.

Таким чином, можна говорити про те, що соціальний захист працівників Національної поліції- це сукупність заходів політичного, економічного, соціального, адміністративного і правового характеру, які встановлюються і застосовуються державою, спрямованих на забезпечення морального, матеріального та фізичного благополуччя співробітників, а також створення належних умов для ефективного виконання ними покладених обов'язків. Причому нормативні правові акти, які регламентують відомчу соціальну політику, носять адміністративно-правовий характер.

Тому соціальний захист працівників здійснюється через адміністративно-правовий режим, що вельми принципово відрізняє його від загального соціального захисту громадян. Однак стверджувати, що адміністративно-правовий механізм соціального захисту співробітників органів Національної поліції працює ефективно, а заходи соціального захисту в повній мірі досягають своєї мети, поки неможливо.

2.3 Правозабезпечувальні гарантії соціального захисту працівників Національної поліції

Розглядаючи гарантії діяльності поліцейського, перш за все, необхідно враховувати загальне поняття гарантій.

О.Є. Костюченко визначає, що правові (юридичні) гарантії можна визначити як передбачені законодавством умови, з наявністю яких пов'язана реальна можливість реалізації прав, свобод і обов'язків, в комплексі складових правового статусу особи.

На думку О.Ф. Скакун, соціальні гарантії - це умови, з наявністю яких пов'язана реалізація матеріальних соціальних прав і інтересів в рамках правового статусу особистості. При цьому, деякі дослідники, розглядаючи систему соціальних гарантій в правоохоронних органах вважають, що вона являє собою одну з передумов їх діяльності в цілому як соціальної системи.

Нерідко в літературі можна зустріти таке визначення, як соціально-правові гарантії, про що визначає В.А. Кудін. Наприклад, соціально-правовий захист працівників Національної поліції визначається як гарантована державою сукупність соціально-правового норм, засобів і методів, що забезпечують стабільні умови функціонування системи , права і законні інтереси її співробітників.

Гарантії є об'ємним соціально-політичним і юридичним явищем, яке характеризується, щонайменше, такими моментами:

ідеологічним, який політична влада використовує як засіб пропаганди демократичних ідей всередині держави і за її межами. При цьому справжній стан людини і громадянина може істотно відрізнятися від офіційно декларованих владою гасел.

теоретичним, що дозволяє розкрити галузь предметних теоретичних знань щодо об'єкта їх впливу, з'ясувати практичну інформацію про політику держави;

Призначення правозабезпечувальних гарантій вбачається в створенні для працівників Національної поліції оптимальних умов, що забезпечують успішну та правомірну реалізацію їх правового статусу.

Можна виділити наступні види правозабезпечувальних гарантій.

Гарантії, що встановлюють межі обов'язків і прав співробітників Національної поліції, їх конкретизація. Чітке визначення та закріплення в нормативних актах службової компетенції співробітників є не тільки умовою виконання покладених на них завдань, а й як важлива гарантія, що забезпечує їх правовий і соціальний захист.

Встановлення меж компетенції, її конкретизація можуть здійснюватися по-різному, а саме: шляхом встановлення нормативними актами необхідної поведінки в певних ситуаціях, визначення характеру дій, що виходять за рамки компетенції, визначення об'єктів, на які поширюються повноваження, і ін.

Законодавчо закріплені такі правові гарантії працівників Національної поліції:

1. Обов'язковість виконання законних вимог співробітника поліції громадянами і посадовими особами. Невиконання таких вимог і дії, що перешкоджають виконанню покладених на співробітника поліції обов'язків, тягне за собою відповідальність у встановленому законом порядку.

Так, відмова особи надати поліцейському на його вимогу документи тягне за собою відповідальність за ст. 185 КУпАП, а саме за злісну непокору законній вимозі або розпорядженню поліцейського та ст.185-7 КУпАП караються публічні заклики до невиконання вимог поліцейського. Разом з тим, відсутність документів, що посвідчують особу, не передбачає відповідальності для особи.

О.М. Бандурко зазначає, натомість, згідно із ст. 260 КУпАП у контексті забезпечення провадження у справах про адміністративні правопорушення, у тому числі з метою встановлення особи, допускаються адміністративне затримання особи, особистий огляд, огляд речей і вилучення речей та документів та інші заходи, що складають ті чи інші форми прояву поліцейських заходів (поверхнева перевірка, обмеження пересування особи або фактичного володіння річчю).

Постановою Бердянського міськрайонного суду Запорізької області від 04 грудня 2018 року, справа №310/9758/18 визначено, що особу притягують до відповідальності за вчинене адміністративне правопорушення, передбачене [ст. 185 КУпАП](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_421926/ed_2018_11_23/pravo1/KD0005.html?pravo=1#421926), де особа вчинив злісну непокору законній вимозі працівникам поліції, при виконанні ними службових обов'язків, а саме при затриманні за скоєння правопорушення за ч.1 [ст.130 КУпАП](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_982897/ed_2018_11_23/pravo1/KD0005.html?pravo=1#982897) та [ст.126 ч.1 КУпАП](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/an_983920/ed_2018_11_23/pravo1/KD0005.html?pravo=1#983920) зачинився у власному авто НОМЕР\_1, не надав документи та висловлювався нецензурною лайкою на адресу працівників поліції .

У ч. 1 ст. 345 КК України встановлено відповідальність за погрозу вбивством, насильством, знищенням або пошкодженням майна працівника правоохоронного органу, а також щодо його близьких родичів у зв’язку з виконанням цим працівником службових обов’язків.

Погоджуємося з позицією І.М. Ізай, що у статті вміщено відповідальність за окремий вид втручання в діяльність працівника правоохоронного органу, що полягає у вчиненні психічного впливу на спеціального потерпілого у зв’язку із його службовою діяльністю та через неї.

Наприклад, вироком Кам’янсько-Дніпровського районного суду Запорізької області від 13 травня 2019 року у справі № 318/634/19, винну особу було притягнуто до кримінальної відповідальності у зв’язку з тим, що перебуваючи в стані алкогольного сп`яніння, біля магазину « Хвилинка » за адресою: Запорізька область, м. Кам`янка -Дніпровська . вул. Калинова, буд . 62, маючи умисел на спричинення тілесних ушкоджень працівникові правоохоронного органу, вийшов з автомобіля та став виражатись в адресу працівників поліції нецензурними словами, вести себе агресивно. На неодноразові зауваження працівників поліції, не реагував, в процесі присікання його протиправних дій, ОСОБА\_1 , достовірно знаючи про те, що перед ним знаходиться працівник правоохоронного органу - Кам`янсько-Дніпровського ВП Енергодарського ВП ГУ НП в Запорізькій області, який виконує службові обов`язки, умисно наніс один удар кулаком по обличчю начальнику СРПП №3 Кам`янсько-Дніпровського ВП Енергодарського ВП ГУ НП в Запорізькій області майору поліції ОСОБА\_4 , в результаті чого заподіяв останньому тілесні ушкодження у вигляді садна в ділянці носа, набряку перенісся, які згідно з висновком експерта № 15 від 22 лютого 2019 року оцінюються як легкі тілесні ушкодження.

Співробітнику поліції надані права застосування в установленому порядку фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї. Підстави та порядок застосування спеціальних засобів установлено ст. 45 Закону України «Про Національну поліцію». Вогнепальна зброя може застосовуватися поліцейськими як крайній захід у чітко визначених випадках і межах, передбачених ст. 46 цього закону.

2. Неприпустимість втручання в діяльність працівника Національної поліції. Відповідно до вимог законодавства співробітник поліції при виконанні обов'язків, покладених на поліцію і в рамках наданих прав, виступає в якості представника державної влади і знаходиться під захистом держави.

При виконанні службових обов'язків співробітник підпорядковується тільки безпосередньому керівнику. Ніхто не має права втручатися в законну діяльність співробітника, крім осіб, прямо уповноважених на те законом. Ніхто не має права примушувати співробітника поліції до виконання обов'язків, які законом на поліцію не покладені.

І.М. Залялова зазначає, що при отриманні наказу або розпорядження прямо суперечать закону, співробітник зобов'язаний керуватися законом.

Опір представникові влади, працівникові правоохоронного органу, державному виконавцю, приватному виконавцю, члену громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону (у частині, що стосується опору працівникові правоохоронного органу під час виконання ним службових обов’язків); ст. 343 КК України – втручання в діяльність працівника правоохоронного органу, працівника державної виконавчої служби, приватного виконавця; ст. 345 КК України – погроза або насильство щодо працівника правоохоронного органу);

Однією з найважливіших юридичних гарантій діяльності поліцейських треба вважати функціонування в межах їх службово-трудових відносин такого інституту трудового права, як робочий час. Робочий час поліцейських становить собою визначений розпорядком дня проміжок часу, протягом якого поліцейський зобов’язаний виконувати свої трудові функції.

Розглядаючи особливості правового регулювання робочого часу поліцейських, треба зазначити, що, як випливає з аналізу ч. 1 ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію», особливий характер служби в поліції містить спеціальні умови для певних категорій поліцейських. Наведений законодавчий припис оперує таким терміном, як «певна категорія поліцейських». Вважаємо, що використання подібної термінології в законодавстві є недопустимим, оскільки з неї не можна дійти однозначного висновку стосовно того, кого треба відносити до такої «певної» категорії. Законодавством не наводиться ані перелік поліцейських, які можуть бути включенні до такої «певної» категорії, ані перелік підстав включення поліцейського до неї.

Тривалість денної, вечірньої та нічної зміни. Також, як випливає з п. 4 ч. 1 ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію», однією зі спеціальних умов робочого часу поліцейських треба вважати службу в нічний час. Відповідно до ст. 54 КЗпП України при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Наведене правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема в безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку. Нововведенням Закону України «Про Національну поліцію» стало запровадження такого аспекту робочого часу поліцейських, як служба з нерівномірним графіком.

І.В. Шруб, досліджуючи види та специфіку правового регулювання службового часу поліцейських, цілком слушно зауважує, що в чинному трудовому законодавстві та науковій літературі відсутнє визначення сутності служби з нерівномірним графіком.

Наприклад, постановою Восьмого апеляційного адміністративного суду від 27 травня 2019 року, справа №1.380.2019.002388 встановлено, що залучення працівника поліції для проходження підсумкової перевірки у вихідний (неробочий) день не суперечить законодавчим нормам. Крім цього, в якості компенсації залучення поліцейських до виконання службових обов`язків у вихідний (неробочий) день їм надається відповідний час (інший день) відпочинку. У зв’язку з чим, наказ правомірним, оскільки такий прийнятий на підставі, в порядку та у спосіб передбачений чинним законодавством.

В даний час при реалізації соціальних гарантій співробітникам поліції особливо актуальним є питання про надання медичного забезпечення. Дане питання найбільш гостро стоїть при медичному забезпеченні співробітників медичними фахівцями «вузької» спеціалізації, яких часто немає в штаті медичних організацій системи МВС України; а також при медичному забезпеченні співробітників в містах та інших населених пунктах, віддалених від обласних центрів, де розташовані амбулаторно-поліклінічні заклади системи МВС України.

Надання медичної допомоги співробітникам поліції в цілому досить врегульовано. Соціальними умовами забезпечення права на охорону здоров'я є організаційно-правові заходи, покликані реально забезпечити право. Так, наприклад, до них можна віднести: безкоштовне медичне обслуговування

співробітників в медичних організаціях МВС України; в організаціях; безкоштовні лікування в санаторно-курортних установах МВС України.

Статтею 95 Закону України «Про Національну поліцію» визначаються основні питання щодо кола осіб, на яких поширюється право відомчого медичного забезпечення, а також різновиди надання медичних та санітарно-лікувальних послуг.

Згідно 1 пункту статті, поліцейським гарантується безоплатне медичне забезпечення у відповідних відомчих закладах охорони здоров’я при МВС. 2-м пунктом передбачено, що у випадку відсутності за місцем проживання або проходження служби закладу охорони здоров’я при Міністерстві внутрішніх справ України, або у разі відсутності в них спеціального медичного забезпечення, поліцейському медична допомога надається закладами охорони здоров’я комунального або державного рівня. Якщо у відомчих, державних або комунальних закладах охорони здоров’я немає необхідного обладнання чи фахівців, бюджетних асигнувань, поліцейський може бути направлений за умов висновків закладу охорони здоров’я на обстеження чи лікування до приватних установ всередині держави, або закордон до іноземного медичного закладу (таке направлення врегульоване на загальних підставах у порядку, визначеному КМУ).

 Окрім осіб, які перебувають на службі у поліції, відомчими закладами мають право користуватися й інші категорії громадян. Згідно 4-го пункту цієї статті, члени сімей поліцейських, а саме інший з подружжя, діти до 18 років (якщо навчаються у ЗВО – до 23 років), члени сімей поліцейських, які померли або загинули, вважаються зниклими безвісти, стали особами з інвалідністю під час проходження служби не лише в Україні але й в рамках миротворчих міжнародних операцій, можуть на безоплатній основі лікуватись у відомчих закладах.

 Окрім того, існує практика пільгового реабілітаційного, санітарно-курортного лікування, оздоровлення та відпочинку у реабілітаційних центрах, санаторіях тощо при МВС. Право на це мають, окрім поліцейських, дружина (або чоловік), діти до 18 років та 23 років в разі навчання у ЗВО.

Окрім надання відповідних закладів оздоровлення, держава передбачає виділення на подібні цілі бюджетних коштів. Поліцейські платять 25 відсотків від собівартості путівки, члени їх сімей половину від собівартості. Разом із тим, члени сімей загиблих або померлих під час проходження служби, мають право раз на два роки на безкоштовне санітарно-курортне лікування та оздоровлення. Окрім іншого з подружжя (в разі якщо не відбулось нове одруження), дітей 18 або 23 років, таке право незалежно від віку мають діти з інвалідністю з дитинства. Окрім того, пункт 8-й 95-ої статті визначає перелік осіб, які мають право на медичне забезпечення в відомчих при МВС закладах охорони й на інші послуги, однак не знаходяться на службі – це колишні поліцейські, які звільнені зі служби за віком чи станом здоров’я, або внаслідок скорочення штату співробітників, а також члени їх сімей.

 Медична реабілітація та санітарно-курортне лікування надається відповідно до «Інструкції про організацію медичної реабілітації та санаторно-курортного лікування в Міністерстві внутрішніх справ України». Окрім статті №95, існує «Інструкція про порядок медичного обслуговування в закладах охорони здоров’я МВС», які більш детально врегульовує відповідні питання. Окремої уваги держава приділяє усім представникам особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

2.4 Стимулюючі гарантії соціального захисту працівників Національної поліції

Існує організаційно-правовий механізм стимулювання службової діяльності співробітників за допомогою надання їм соціальних гарантій.

Основною умовою підвищення ефективності організаційно правового механізму надання соціальних гарантій співробітникам поліції і членів їх сімей є вдосконалення нормативно-правової бази, яка регламентує дане питання і приведення її у відповідність з економічними, політичними і соціальними реаліями сучасного суспільства.

Стимулюючі соціальні гарантії стимулюють ефективне виконання покладених на співробітників поліції службових обов'язків.

Однією з таких гарантій можна назвати заходи службово-дисциплінарно характеру (заохочення і стягнення).

Заохочення та нагородження покликані компенсувати недостатньо високу оплату праці співробітників, а також сформувати у них необхідну позитивну мотивацію при виконанні ними своїх обов'язків щодо забезпечення правопорядку і захисту прав громадян. Заохочення та нагородження співробітників поліції є частиною дисциплінарної практики, яка реалізується в правоохоронних органів.

Одним із стимулюючих засобів впливу є заохочення і нагородження тих громадян, а також співробітників поліції, які домоглися будь-яких успіхів в професійній або іншій сфері життєдіяльності. Заохочення традиційно асоціюється з таким методом державного управління, як переконання.

Заохочення займає своє місце в системі правового регулювання стимулюючого характеру. Володіючи усіма елементами стимулюючого впливу, заохочення має і власні ознаки, які дозволяють його ідентифікувати в системі стимулюючих засобів. Насамперед заохочення досить формалізовано, воно має персоніфікований об'єкт впливу. Заохочення тягне за собою не тільки позитивний моральний ефект, деякі види заохочення тягнуть за собою реальні юридичні, а також матеріальні наслідки. Все це, в своїй сукупності, дає підстави вважати, що заходи заохочення можуть внести вагомий внесок у справу зміцнення дисциплінарної практики в органах Національної поліції.

Нормативно-правові акти, якими врегульовано окремі питання дисциплінарного провадження, серед яких: Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України». З метою визначення порядку застосування заохочень у Національній поліції України наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.04.2019 № 317 «Про заохочення в Національній поліції України».

В.В. Сокуренко зазначає, що службова діяльність поліцейського має комплексний характер, а отже, потребує певної організації, підпорядкування поліцейських відповідним правилам поведінки, злагодженості та дисциплінованості учасників відносин у сфері проходження служби в поліції. Таким чином, сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження, визначається Дисциплінарним статутом Національної поліції України. Дія цього Статуту поширюється на поліцейських, які повинні неухильно додержуватися його вимог. Законодавець визначив вичерпаний перелік заохочень для поліцейських у ст. 6 Статуту. В якій зазначено, що заохочення є засобом підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов’язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством. Загальний порядок застосування заохочень та особливості застосування деяких заохочень до працівників Національної поліції України регламентується ст.ст. 9, 10 Закону України «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України». Таким чином, заохочення застосовуються до поліцейських на підставі сукупної оцінки професійних якостей, результатів службової діяльності, ступеня службової активності, ініціативності та стану дотримання службової дисципліни на підставі подання про заохочення.

Заохочення, які застосовуються до працівників Національної поліції України, класифікують на матеріальні та моральні.

На думку Н.В. Сорочан, треба включити до класифікації видів заохочень для правоохоронних органів ще статутний вид заохочення, що буде об’єднувати в собі і моральне та, в подальшому, і матеріальне заохочення (наприклад, підвищення у посаді. Таким чином, працівника визнає роботодавець найкращим, збільшується рівень поваги у колективі, а в подальшому і збільшується заробітна плата такому працівнику.

**ВИДИ ЗАОХОЧЕНЬ, ЯКІ МОЖУТЬ ЗАСТОСОВУВАТИСЬ ДО ПОЛІЦЕЙСЬКИХ:**

1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення;

2) занесення на дошку пошани;

3) заохочення грошовою винагородою;

4) заохочення цінним подарунком;

5) надання додаткової оплачуваної відпустки тривалістю до п’яти діб;

6) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Національної поліції України;

7) заохочення відомчими заохочувальними відзнаками Міністерства внутрішніх справ України;

8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання;

9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою;

10) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Вогнепальна зброя»;

11) заохочення відомчою заохочувальною відзнакою Міністерства внутрішніх справ України «Холодна зброя».

Заохочення, які застосовуються до співробітників органів Національної поліції, носять моральний, матеріальний і змішаний характер. Підставою для будь-якого заохочення та нагородження поліцейського є сумлінне виконання ним службових обов'язків, досягнення високих результатів у службовій діяльності, а також успішне виконання співробітником завдань підвищеної складності. Говорячи безпосередньо про заохочення морального характеру, які застосовуються до співробітника, слід зазначити, що до них відносяться, наприклад, оголошення подяки, занесення прізвища співробітника на Дошку пошани.

Наприклад, Наказом МВС від 18.08.2016 №839 о/с «Про занесення на Дошку пошани Міністерства внутрішніх справ України імен кращих працівників» за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов'язків та з нагоди 25-ї річниці Дня незалежності України було занесено на Дошку пошани МВС України імена кращих працівників із врученням нагрудного знака «Кращий працівник МВС України».

Дисциплінарна відповідальність займає важливе місце в справі зміцнення законності та дисципліни у службовій діяльності працівників поліції. До цього виду юридичної відповідальності, при наявності відповідних підстав, найбільш часто притягаються співробітники поліції. Необхідно мати на увазі, що підставою для притягнення до відповідного виду юридичної відповідальності є вчинення співробітником дисциплінарного проступку, а у випадках, передбачених законом, і адміністративного правопорушення. Дисциплінарна відповідальність співробітників поліції має два аспекти: матеріальний, що складається у визначенні переліку дисциплінарних стягнень, і процесуальний, що складається в проведенні службової перевірки, зборі доказів, що підтверджують винність співробітника, оформленні процесуальних документів та ін.

До поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | зауваження; |
| 2 | догана; |
| 3 | сувора догана; |
| 4 | попередження про неповну службову відповідність; |
| 5 | пониження у спеціальному званні на один ступінь; |
| 6 | звільнення з посади; |
| 7 | звільнення із служби в поліції. |

Наприклад, судом було скасовано наказ про пониження у спеціальному званні на один ступінь з  капітана поліції до старшого лейтенанта поліції, у зв’язку з реалізацією наказу №1498  від 14.11.2018 "Про застосування дисциплінарних стягнень". Вважає такі накази протиправними, оскільки його спеціальне звання «капітан поліції» є первинним у відповідності до Закону України "Про Національну поліцію", а тому неможливим є застосування дисциплінарного стягнення  у виді пониження у спеціальному званні. Крім того, службове розслідування стосовно вчинення ним дисциплінарного проступку не проводилось, пояснення письмові не відбирались, раніше стягнень не мав.  З огляду на це, вказує, що підстави для накладення дисциплінарного стягнення були відсутні, а тому, спірні накази підлягають скасуванню.

Необхідно відзначити, що стимулювання і заходи заохочення співробітників органів поліції можуть певною мірою компенсувати високі службові навантаження і досить недостатній рівень оплати праці більшості співробітників, і відповідно , підвищенню якості роботи системи МВС України в цілому.

Виходячи з аналізу положень Закону України «Про Національну поліцію», можна виділити наступні гарантії соціального забезпечення працівників поліції, зокрема:

2.5 Гарантії особистої безпеки працівників Національної поліції як суб'єктів правоохоронної діяльності

Професійна діяльність співробітників поліції нерідко проходить в умовах ускладненої оперативної обстановки.

Перед співробітниками правопорядку ставляться завдання підвищеної складності, які часто доводиться виконувати в особливих, екстремальних ситуаціях, наближених до військових, небезпечних для здоров'я і життя, пов'язаних з розшуком і затриманням злочинців, звільненням заручників, застосуванням фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї, забезпеченням правопорядку під час проведення публічних заходів, при виникненні стихійних лих і надзвичайних ситуацій. Найчастіше ці ситуації пов'язані з загрозою психічному стану людини і його здоров'ю. Для успішного вирішення поставлених завдань від співробітника потрібна максимальна готовність як в фізичному плані, так і в плані психологічної стійкості.

Велика кількість співробітників і військовослужбовців МВС України, які загинули, отримали поранення, каліцтва і контузії під час виконання службових обов'язків, свідчить про важливу роль тактико-спеціальної, вогневої підготовки та основ особистої безпеки в системі професійної підготовки.

Як зазначає В.С. Трояновський, гарантування особистої безпеки працівника поліції зумовлюється його iндивiдуально-психологiчними особливостями, рівнем фізичного розвитку й інтелекту, рівнем моральних якостей, рівнем i змістом фіктивності, професійними навичками i вміннями вирішувати конфліктні ситуації, здатністю до самостійного аналізу професійної діяльності з метою розроблення нових елементів стратегії i тактики, удосконалення засобів i прийомів ефективного виконання оперативно-службових завдань.

У Законі України «Про Національну поліцію» можна знайти гарантії, які певним чином гарантують особисту безпеку, ці гарантії є правовими, законними. Наприклад, «законні вимоги поліцейського є обов'язковими для виконання всіма фізичними та юридичними особами».

Тобто законодавець ставить під захист законні вимоги поліцейського, крім того, встановлена відповідальність за невиконання законних вимог поліцейського.

Також вказаним Законом передбачено гарантію забезпечення поліцейського «належними умовами для виконання покладених на нього службових обов’язків».

Крім того, важливою гарантією є «користування повноваженнями, передбаченими Законом, незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження i часу», тому що небезпека може бути в будь-який момент, навіть поза робочим часом. Водночас гарантія для колишніх службовців: «Правопорушення щодо поліцейського або особи, звільненої зі служби в поліції, її близьких родичів, вчинені у зв'язку з його попередньою службовою діяльністю, мають наслідком відповідальність відповідно до закону», адже такі випадки в діяльності поліцейських не виняток, з мотивів помсти досить часто здійснюються напади, погрози колишнім службовцям.

Поліцейський у повному обсязі користується гарантіями соціального та правового захисту, передбаченими згаданим Законом та іншими актами законодавства, а також захищає свої права, свободи та законні інтереси всіма передбаченими законодавством способами.

Такий комплекс гарантій не є вичерпним. Ці гарантії можна простежити в Законі крізь призму прав, наприклад, право «придбавати у власність пристрою для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями метальними снарядами несмертельної дії, для забезпечення власної безпеки, використовуючи їх виключно з підстав, визначених Законом».

Окрім загальних гарантій безпеки поліцейського, які містяться в Законі «Про Національну поліцію», Закон «Про державних захист працівників суду та правоохоронних органів» містить спеціальні заходи гарантування особистої безпеки поліцейського.

СПЕЦІАЛЬНІ ЗАХОДИ ГАРАНТУВАННЯ ОСОБИСТОЇ БЕЗПЕКИ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО. СТ. 5 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ДЕРЖАВНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ СУДУ I ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ»

ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗАХОДІВ

Особиста охорона, охорона житла i майна

Обладнуються засобами протипожежної і охоронної сигналізації

Працівнику та його близьким родичам можуть видаватися зброя, спеціальні засоби індивідуального захисту і сповіщення про небезпеку

Видача зброї, засобів індивідуального захисту i сповіщення про небезпеку

В разі загрози вчинення насильства або інших протиправних дій за письмовими заявами або згодою цих осіб може проводитися прослуховування телефонних та інших переговорів

Використання технічних засобів контролю i прослуховування телефонних та інших переговорів, візуальне спостереження

Тимчасова або постійна заборону на видачу володільцем або розпорядником персональних даних третім особам відомостей про місце проживання осіб

Забезпечення конфіденційності даних про об'єкти захисту

Працівник та його близькі родичі можуть бути за їх згодою тимчасово розміщені у місцях, що гарантують їх безпеку

Тимчасове розміщення в місцях, що гарантують безпеку

За клопотанням або за згодою осіб, взятих під захист, якщо їх безпека не може бути забезпечена іншими заходами, вони тимчасово або постійно переводяться на іншу роботу, направляються на навчання, можуть бути змінені їх зовнішність, персональні та/або біометричні дані з видачею відповідних документів.

Переведення на іншу роботу, направлення на навчання, заміна документів, зміна зовнішності, персональних та/або біометричних даних, переселення в інше місце проживання

Загальновідомо, що особлива увага приділяється розкриттю злочинів, скоєних з застосуванням зброї. Нерідкі випадки поранень або загибелі співробітників при затриманні озброєних правопорушників. Першопричиною цього є відсутність необхідних навичок дії в таких ситуаціях. Тактика затримання злочинця в різних ситуаціях є ефективний комплекс прийомів і дій, які повинні виконуватися в строгій послідовності, що дозволяє досягати поставленої мети. Тобто перед затриманням співробітника необхідно проаналізувати наявну інформацію і вибрати дії, відповідні ситуації, в якої вони застосовуються. У таких випадках слід використовувати вже відомі успішні прийоми, а саме здійснювати всі дії раптово, таємно і чітко за наміченим планом.

Бажано перед затриманням мати певну інформацію про людину, наприклад знати особливості його фізичного і психологічного стану.

Злочинець, дізнавшись про те, що його намагаються затримати, як правило, перебуває в агресивному стані. Цей стан призводить до розгубленості, досить низької здатності правильно оцінювати обстановку, супроводжується частою стріляниною, криками, прокльонами на адресу співробітників. У таких ситуаціях вже в стадії сказу злочинець може піти «напролом», ведучи вогонь без розбору по всіх живих «мішенях». Нерідко такі дії дозволяють домогтися бажаного результату, і особі вдається сховатися. Ці ситуації найбільш небезпечні для життя і здоров'я затримують і сторонніх осіб.

Вироком Ізяславського районного суду Хмельницької області від 04 вересня 2019 року, справа №675/1442/18 встановлено, що, особа з зневажливого ставлення до працівників правоохоронних органів, почав його ображати нецензурними словами, на що ОСОБА\_1 намагався вгамувати ОСОБА\_2 , роз`яснюючи йому протиправний характер його дій. Однак, ОСОБА\_2 , ігноруючи законні вимоги ОСОБА\_1 , з метою помсти за виконання ОСОБА\_1 своїх службових обов`язків відносно ОСОБА\_2 , вирішив умисно протиправно позбавити життя останнього.

В ході вказаної розмови ОСОБА\_2 вихопив ножа, яким розмахував перед ОСОБА\_1 , прикладав його лезом до тіла останнього та висловлював йому погрози вбивством. Потерпілий вказав обвинуваченому на протиправність його дій та повідомив, що викличе наряд поліції. Зважаючи, що ОСОБА\_2 не припинив такі дії, ОСОБА\_1 дістав з кишені мобільний телефон, а обвинувачений в цей момент наніс з розмаху удар ножем в область грудної клітини потерпілого справа. Після чого, ОСОБА\_1 , з метою врятування власного життя, відбіг від ОСОБА\_2 та попрямував до машини «таксі», водій якої відвіз його до приймального відділення лікарні.

Так, про наявність умислу в діях ОСОБА\_2 на позбавлення життя ОСОБА\_1 свідчить спосіб, характер та механізм заподіяння тілесного ушкодження, вжиття заходів на приховання ножа, яким завдав удар ОСОБА\_1 , а також те, що обвинувачений був ініціатором розмови з потерпілим окремо від присутніх свідків, а після здійснення удару ножем в область грудної клітки потерпілого, спроб врятувати життя потерпілого не вжив, в тому числі не викликав швидку медичну допомогу, а, вважаючи, що він виконав всі протиправні дії, направлені на позбавлення життя потерпілого, покинув місце злочину, не повідомивши одразу про вчинене ОСОБА\_3 , ОСОБА\_5 , ОСОБА\_4, які б могли вчинити дії, направлені на порятунок життя ОСОБА\_1. У будь-яких ситуаціях здійснення дій зі зброєю повинно проводитися без припинення спостереження за навколишнім оточенням, тобто працівник не повинен переводити погляд на зброю. Правильне і швидке вилучення зброї, відпрацьований до автоматизму, без перекладу погляду на нього, дозволяє співробітнику поліції діяти на випередження і вчасно припиняти протиправні наміри злочинця до відкриття вогню зі зброї.

Кожен співробітник поліції повинен знати порядок спорядження та зміни магазинів з урахуванням особливостей наявного зброї однією рукою. Від чіткого і швидкого вміння здійснювати дані дії часто залежить успішність виконання поставлених завдань, і навіть життя і здоров'я самого співробітника і його колег.

Законодавством передбачено чіткий механізм звернення поліцейського в разі загрози його безпеці. Визначено органи, що здійснюють захист у межах своїх повноважень; права й обов'язки як особи, яка перебуває під захистом, так i органів (посадових осіб), що здійснюють захист; порядок проведення заходів захисту та їх припинення в разі наявності визначених підстав, а також відповідальність органів i посадових осіб, що захищають працівників правоохоронних органів, за порушення вимог таємниці та розголошення iнформацiї.

Бажано перед затриманням мати певну інформацію про людину, наприклад знати особливості його фізичного і психологічного стану.

Нерідкі випадки поранень або загибелі співробітників при затриманні озброєних правопорушників.

Використання працівниками поліції вогнепальної зброї, є інструментарієм, який надається для вирішення покладених на нього задач. Співробітники поліції знаходяться в абсолютно інших умовах, ніж прості громадяни. При виконанні своїх обов'язків поліцейський повинен втручатися в конфліктні ситуації, а в певних випадках навмисно йти на їх загострення. Працівник поліції часто змушений враховувати реальну загрозу, як для себе самого, так і громадян, яких він захищає, і використовувати вогнепальну зброю.

Але наділення владними повноваженнями передбачає необхідність додаткових гарантій від їх зловживання. Якщо співробітник поліції відповідно правовим основам застосування вогнепальної зброї, то на нього не буде поширюватися кримінальна відповідальність за заподіяну шкоду, які б наслідки не настали.

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | вивчення матеріальної частини зброї, навчання правил та порядку її застосування і використання, заходів безпеки при поводженні зі зброєю і влучній стрільбі в закладах (установах) та за місцем служби в системі службової підготовки; |
| 2 | закріплення за поліцейськими вогнепальної зброї; |
| 3 | отримання і здачі зброї в черговій частині органу (закладу, установи) поліції; |
| 4 | виконання службових обов’язків поліцейськими з протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку; |
| 5 | проведення навчально-тренувальних стрільб; |
| 6 | постійного зберігання та носіння вогнепальної зброї і боєприпасів поліцейськими; |
| 7 | чищення зброї; |
| 8 | вилучення зброї та боєприпасів; |
| 9 | перевірок наявності та організації зберігання зброї і боєприпасів. |

В.Г. Грибан вказує, що забезпечення особистої безпеки поліцейськими при поводженні зі зброєю є складовою частиною службової діяльності органів ( установ) поліції і здійснюється під час:

Вогнепальна зброя закріплюється за поліцейським, який склав Присягу на вірність Українському народові, завершив навчання у закладі (установі) та/або пройшов первинну професійну підготовку і направлений для подальшого проходження служби, а також склав заліки із знання матеріальної частини зброї, порядку і правил її застосування, заходів безпеки при поводженні з нею, виконав норматив з вогневої підготовки та вправу зі стрільби

2.6 Питання грошового забезпечення працівників Національної поліції

Найважливіше значення в забезпеченні та підвищенні економічної безпеки органами поліції є державна соціальна політика, що проводиться відносно співробітників, зокрема їх соціальна захищеність, підвищення рівня і якості життя, зниження рівня корупції в рядах органів внутрішніх справ, підвищення результативності правоохоронної діяльності та ефективності використання бюджетних ресурсів, що спрямовуються на соціальні потреби в органах поліції. Особливе місце як в підтримці гідного рівня добробуту співробітників, так і в забезпеченні ефективної роботи правоохоронної системи займає оплата праці (грошове забезпечення) працівників.

Джерелами фінансування грошового забезпечення поліцейських є кошти державного та місцевих бюджетів, кошти, отримані як оплата робіт, а також кошти, отримані за надання інших послуг, гранти, інші джерела, не заборонені законодавством.

До складу грошового забезпечення, відповідно до Наказу МВС України «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів

Міністерства внутрішніх справ із специфічними умовами навчання», входять

оклад за спеціальним званням

посадовий оклад

щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер)

одноразові додаткові види грошового забезпечення

премії

Постановою Кабінету Міністрів України «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» затверджено схему окладів за спеціальним званням поліцейських, схему посадових окладав курсантів вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України зі специфічними умовами навчання та схеми посадових окладів поліцейських та надано право їх установлювати керівникам органів, закладів та установ Національної поліції в межах затверджених для них асигнувань на грошове забезпечення.

Також керівники встановлюють:

1) надбавку за специфічні умови проходження служби в поліції в розмірі до 100% посадового окладу з урахуванням окладу за спеціальним званням та надбавки за стаж служби. Розмір надбавки встановлюється кожному поліцейському індивідуально залежно від специфіки умов проходження служби (успішне виконання повноважень, якість, складність, обсяг та важливість виконуваних завдань, залучення до розроблення проектів нормативно-правових актів тощо) на підставі мотивованого подання керівникам структурного підрозділу відповідного органу поліції та оголошується наказом по особовому складу;

2) підвищення за службу в поліції особливого призначення у розмірі до 100% посадового окладу особам, які безпосередньо виконують функції із забезпечення громадського порядку та безпеки громадян. Відсоток підвищення посадового окладу встановлюються кожній особі індивідуально залежно від ступеня ризику та складності виконання завдань із забезпечення громадського порядку та безпеки громадян, покладених на підрозділ поліції особливого призначення, на підстави мотивованого подання керівника.

Окрім цього, керівники наділені повноваженнями здійснювати преміювання поліцейських відповідно до їх особистого внеску в загальний результат служби та надавати поліцейським матеріальну допомогу для оздоровлення в розмірі посадового окладу за його рапортом, погодженим керівником фінансового підрозділу, в межах асигнувань на зазначені цілі, один раз на рік. Розміри премії встановлюються за рішенням керівників органів поліції відповідно до затверджених ними положень про преміювання та наявного фонду грошового забезпечення. У разі допущення поліцейськими проступків, які впливають на розмір премії, до наказу вносяться відповідні зміни та проводиться перерахунок премії в наступному місяці. Накази про преміювання поліцейських видаються до 25 числа кожного місяця на підставі списків начальників структурних підрозділів органу поліції, погоджених із фінансовим підрозділом у частині розміру фонду преміювання. Виплата премії проводиться щомісяця в останній день місяця за поточний місяць разом із виплатою грошового забезпечення. Поліцейським поліції охорони виплата премії здійснюється щомісяця до 7 числа за минулий місяць разом із виплатою грошового забезпечення.

Підставою для виплати грошового забезпечення є наказ керівника (начальника) органу, закладу, установи Національної поліції про призначення на посаду поліцейського відповідно до номенклатури посад, наказ ректора ВНЗ МВС за специфічними умовами навчання про зарахування на навчання або наказ про зарахування в розпорядження відповідного органу поліції та встановлення конкретного розміру окладів, надбавок, доплат.

Значення грошового забезпечення поліцейських визначається його завданнями та функціями. Так, до завдань грошового забезпечення відносимо: забезпечення достатніх та належних матеріальних умов для життя та відпочинку поліцейських; комплектування якісного особового складу органів палацу; диференціацію умов i характеру праці; стимулювання праці; компенсування фізичних та інтелектуальних затрат; профілактику службових правопорушень, особливо тих, які вчинюються з корисливою метою.

ВИДИ ДОПЛАТ, ЯКІ МОЖУТЬ ВСТАНОВЛЮВАТИ КЕРІВНИКИ

надбавка за стаж служби в поліції виплачується у відсотках до посадового окладу з урахуванням окладу за спеціальним званням. Обчислення вислуги років для виплати надбавки за стаж служби поліцейським проводиться підрозділами кадрового забезпечення за матеріалами особової справи поліцейського та оголошується відповідним наказом керівникам органу поліції в разі призначення на посаду, крім випадків призначення на іншу посаду в одному органі Національної поліції та за умови наявності обчисленої вислуги за попередньою посадою;

поліцейським, які залучаються до підготовки рішень та висновків державних експертів із питань таємниць, наказом керівника Національної поліції за фактично виконану роботу встановлюється надбавка в розмірі, який визначається в межах фонду оплати праці та становить до 20% посадового окладу залежно від обсягу, складності та тривалості роботи;

поліцейським, які проходять службу в умовах режимних обмежень та за своїми функціональними обов'язками постійно працюють із відомостями, що становлять державну таємницю (займаються розробленням, виготовленням, обліком, зберіганням, використанням документів, виробів та інших матеріальних носіїв секретної інформації, приймають рішення з цих питань або здійснюють постійний контроль за станом охорони державної таємниці), установлюється надбавка до посадових окладів залежно від ступеня секретності інформації;

доплата за службу в нічний час - у розмірі 35% посадового окладу з розрахунку за кожну годину служби в нічний час (службою в нічний час вважається виконання поліцейськими службових обов’язків у період з 22:00 до 06:00).

Наприклад, Рішенням Вінницького окружного адміністративного суду від 09 липня 2020 року, справа № 120/1755/20-а встановлено, що позивач відповідно до наказу департаменту патрульної поліції з 19.02.2016 року № 51 о/с перебував на службі в Управлінні патрульної поліції у Вінницькій області та проходив службу в роті № 4 батальйону Управління патрульної поліції у Вінницькій області Департаменту патрульної поліції. Посадовий оклад за вказаною посадою складав 2400 гривень. В зазначений період служби позивачем, відповідно до розстановок несення служби, фактично відпрацьовано 121 нічну зміну.

За час проходження служби позивача, відповідачем доплат за службу в нічний час з 19.02.2016 року по 31.01.2018 року не здійснювалось, індексація грошового забезпечення в період з 19.02.2016 року по 30.10.2017 року не проводилася, що стало підставою для звернення до суду з цим позовом.

Розрахунок заборгованості по доплаті за службу в нічний час здійснено за наступною формулою:

1) 2400 грн. (посадовий оклад позивача) поділити на кількість годин часу служби у відповідному місяці, виходячи з норми тривалості робочого часу при 40-годинному робочому тижні, = годинна ставка за службу в нічний час у відповідному місяці;

2) кількість нічних змін позивача у відповідному місяці помножити на 6 год. (кількість годин часу служби в нічний час протягом зміни) = кількість годин фактичного часу служби в нічний час у відповідному місяці;

3) годинна ставка за службу в нічний час у відповідному місяці помножити на кількість годин фактичного часу служби в нічний час у відповідному місяці помножити на 35% (встановлений законодавством розмір доплати в нічний час) = розмір доплати у нічний час у відповідному місяці в грошовому виразі.

r) надбавка за безперервний стаж на шифрувальний роботі - у розмірі до 20% посадового окладу. Надбавка поліцейським, які безпосередньо зайняти на шифрувальний роботі, установлюється за умови наявності у цих осіб допуску до шифрів, який надається відповідно до вимог чинного законодавства. До безперервного стажу на шифрувальній роботі для виплати надбавки зараховуються періоди безперервної шифрувальної роботи на штатних посадах, а також документально підтверджена шифрувальна робота поліцейських у центральних органах виконавчої влади, інших органах державної влади або військових формуваннях за умови перерви між призначеннями на посади не більше ніж 6 місяців. Надбавка поліцейським, які безпосередньо зайняті на шифрувальній роботі, установлюється наказом по особовому складу на підставі подання керівника підрозділу спеціального зв'язку i виплачується одночасно з виплатою грошового забезпечення за поточний місяць. У подані зазначається дата оформлення допуску до шифрів.

Виплата надбавки припиняється з дня скасування допуску до шифрів відповідно до вимог чинного законодавства. У разі направлення поліцейських, які мають право на отримання надбавки, на навчання у навчальні заклади без збереження за ними штатних посад за місцем служби або зарахування Ух у розпорядження відповідних органів безперервний стаж на шифрувальній роботі не переривається, якщо вони безпосередньо після закінчення навчання або перебування в розпорядженні призначені на штатні посади, за якими була встановлена виплата надбавки. Період перебування поліцейського на навчання без збереження штатної посади за місцем служби та в розпорядженні відповідних органів до безперервного стажу на шифрувальній роботі не зараховується, надбавка за цей період не виплачується;

д) поліцейським виплачується доплата за науковий ступінь із відповідної спеціальності, якщо діяльність за профілем відповідає науковому ступеню:

1) за науковий ступінь кандидата наук (освітній i водночас перший науковий ступінь доктора філософії) - у розмірі 5% посадового окладу;

2) за науковий ступінь доктора наук (другий науковий ступінь) - у розмірі 10% посадового окладу.

За наявності двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем. Доплата за науковий ступінь поліцейським виплачується на підставі наказу по особовому складу. Поліцейським, які до дня призначення на посаду мали науковий ступінь, указана доплата виплачується з дня призначення на посаду, профіль діяльності за якою збігається з науковим ступенем. Поліцейським, які обіймають посади, що за профілем діяльності збігаються з науковим ступенем, та одержали науковий ступінь у період виконання службових обов’язків за цими посадами, зокрема вперше, зазначена доплата встановлюється у визначеному законодавством порядку - у разі присудження наукового ступеня кандидата наук (освітній i водночас перший науковий ступінь доктора філософії) чи доктора наук (другий науковий ступінь);

е) поліцейським Національної поліції виплачується надбавка за почесне звання «заслужений» у розмірі 10% посадового окладу.

О.Д. Марусевич вказує, що надбавка за почесне звання «заслужений» установлюється поліцейським у разі, якщо виконання ними службових обов’язків згідно з посадами збігається за профілем із почесним званням. У разі присвоєння почесного звання в період проходження служби на посада, профіль діяльності за якою збігається з почесним званням, указана надбавка встановлюється з дня присвоєння почесного звання.

Таким чином, розглядаючи структуру та розміри грошового забезпечення поліцейських, варто зазначити, що порівняно з рівнем оплати праці колишніх працівників органів внутрішніх справ i міліції зокрема, відбулось не тільки значне підвищення розмірів посадових окладав поліцейських, але i були суттєво змінені структура грошового забезпечення та порядок нарахування доплат та премій.

Досить складно визначити критерії, за якими може бути повно і об'єктивно оцінена ефективність діяльності правоохоронних органів тієї чи іншої держави. Адже кожна держава має властиві саме йому рівень і специфіку, цілі та завдання розвитку.

Існує ряд показників, які успішно застосовуються в світовій практиці для оцінки ефективності правоохоронних систем

|  |
| --- |
| кримінальна статистика (число вбивств і інших злочинів на душу населення, кількість які відбувають покарання в місцях позбавлення волі, розкриваність злочинів і тд.) |
| результати опитувань громадської думки (результати досліджень задоволеності громадян роботою поліції, результати опитувань потерпілих, результати опитувань представників інших державних органів, на локальному рівні взаємодіючих з поліцією) |
| результати контролю наглядових органів; результати громадського контролю |
| звіти уповноваженого з прав людини; статистика звернень в поліцію, структура цих звернень |
| рівень корупції в правоохоронних органах |
| встановлення кількості співробітників силових відомств і їх співвідношення з чисельністю населення з урахуванням її міграції  |
| встановлення кількості приватних охоронних структур та їх співвідношення з чисельністю правоохоронної системи |
| система заміщення посад в правоохоронних органах- призначуваності або виборність; система фінансування |

При оцінці результатів роботи поліції враховуються витрати на неї в співвідношенні з розмірами відшкодованого за допомогою поліцейських матеріального збитку.

У більшості зарубіжних країн навіть рядовий поліцейський сьогодні отримує зарплату, конкурентоспроможну з тими, які мають люди інших професій. За останні роки її значно підвищили. Це пов'язано з оновленням системи заробітної плати державних службовців. Рядовий поліцейський, в залежності від рангу, отримує від 2 тис. До 4 тис. Євро в місяць). Заробітна плата поліцейського в ФРН, тарифна сітка поліцейського початкового розряду державної служби в званні курсанта в ФРН дорівнює 891 євро. Після закінчення навчання з отриманням нового розряду державної служби і автоматичним отриманням внаслідок цього першого спеціального звання вона зростає до 1 971 євро. Співробітник може і далі залишатися в цьому розряді і званні, але досягнувши віку 32 років і маючи двох дітей, він почне отримувати в тій же посаді вже 2 283 євро.

Система спеціальних звань не визначає розмір заробітної плати. Спеціальні звання визначають тільки характер відповідальності посадової особи в системі поліції, а також посади, які він може займати. Обсяг його владних і професійних повноважень визначає розряд в системі державної служби.

Значну питому вагу в бюджеті співробітників правоохоронних органів зарубіжних країн становлять компенсаційні допомоги та доплати. Так, особи, які не забезпечені державним житлом, мають право на квартирну надбавку, яка компенсує в середньому до 61% вартості орендованої площі.

Преміювання поліцейських здійснюється відповідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 06.04.2016 № 260 «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання». Відповідно до п. 12 зазначеного документа керівники органів поліції мають право преміювати поліцейських відповідно до особливостей проходження служби та особистого внеску поліцейського в загальні результати служби з урахуванням специфіки і особливостей виконання покладених на нього завдань та у межах асигнувань, затверджених на грошове забезпечення для утримання Національної поліції. Розміри премії встановлюються за рішенням керівників органів поліції відповідно до затверджених ними положень про преміювання та наявного фонду грошового забезпечення. Виплата премій поліцейським здійснюється за наказами керівників органів поліції. У випадку допущення поліцейськими. проступків, які впливають на розмір премії, до наказу вносяться відповідні зміни та проводиться перерахунок премії в наступному місяці. Накази про преміювання поліцейських видаються до 25 числа кожного місяця на підставі списків, розроблених начальниками структурних підрозділів органу поліції, погоджених з фінансовим підрозділом у частині розміру фонду преміювання. Отже, преміювання поліцейських залежить значною мірою від волі його керівника.

На думку Д.В. Швець, премія в поліції розглядається, з одного боку, як заохочення, а з іншого – як додатковий засіб дисциплінарних стягнень, коли за певні недоліки в роботі знімається або зменшується преміювання.

При побудові системи преміювання важливо, щоб були передбачені певні вимоги, здатні забезпечити стимулюючий вплив на співробітників.

Механізм преміювання повинен включати:

показники преміювання

умови виплати

розміри і види премій

перелік премійованих співробітників

Однією з головних задач є оцінка ефективності преміювання і формування виплат відповідно до ступеню досягнення результатів.

На нашу думку, при розробці системи преміювання співробітників слід також:

Разом з тим при розробці вимірних показників можливі певні труднощі, пов'язані з преміюванням, наприклад, адміністративного персоналу або заохоченням співробітників, непрямим чином які беруть участь у вирішенні поставлених задач. Вирішити цю проблему допоможе розробка бальної оцінки результатів служби на основі формалізованих критеріїв;

враховують диференційовані підходи при призначенні і виплаті матеріальної винагороди, які будуть стимулювати співробітників до «над досягнень», тобто до додаткових зусиль при виконанні службової діяльності. Згодом це може з'явитися фактором більш інтенсивного розвитку правоохоронної системи.

При цьому преміювання може носити як індивідуальний, так і колективний характер, а самі преміальні виплати повинні бути пропорційні внеску співробітника в рішення конкретної проблеми. Крім того, можливі преміальні виплати, пропорційні кількості ситуацій, дозволених конкретним співробітником за рік, квартал, місяць з урахуванням складності їх вирішення.

|  |
| --- |
| Визначити чіткі межі форм індивідуального і колективного преміювання, які можна об'єднати в дві групи: |
| стимулюючу індивідуальну (особисту, що впливає на конкретних співробітників) | стимулюючу колективну (що впливає на відносно функціонально відокремлені підрозділи) матеріальну зацікавленість |

Співвідносити розміри премій не тільки з важливістю виконуваних завдань і з тим ефектом, який досягнутий в процесі вирішення конкретної проблеми, а й зі ступенем ризику для життя і здоров'я співробітників поліції.

У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання, пов'язані з розробкою ефективної системи матеріального заохочення співробітників поліції за досягнення особливих результатів служби, яка може розглядатися як потужний спонукальний стимул до високопродуктивної праці, фактор підвищення ефективності правоохоронної діяльності.

На закінчення слід зазначити, що питань оплати праці співробітників поліції, стимулювання їх роботи відводиться особлива роль в системі підвищення економічної безпеки та ефективності правоохоронної діяльності. Масштаби злочинності свідчать про значний ризик, якому піддаються співробітники поліції при виконанні своїх професійних обов'язків, і про значимість роботи з протидії злочинності в Україні.

У зв'язку з цим в основу системи грошового забезпечення співробітників поліції повинні бути покладені наступні принципи: справедливу винагороду за працю, врахування значимості правоохоронної діяльності для суспільства і держави, рівень небезпеки і ступінь ризику для життя співробітників, масштаби злочинності, ускладнення сучасних злочинних схем.

2.7 Проблеми та шляхи вирішення пенсійного забезпечення працівників Національної поліції

Пенсійне забезпечення поліцейських може бути визначено як різновид гарантії соціальної захищеності поліцейських, що пов’язаний з отриманням ними встановлених грошових виплат задля задоволення їх життєвих потреб після звільнення зі служби в органах Національної поліції, які мають місце у випадках, порядку та на умовах передбачених законодавством.

Погоджуємося с позицією С.М. Бортник, що аналіз положень вищенаведеного акта законодавства свідчить про заплутаність і неоднозначність його положень, застосування яких пов’язано з необхідністю звернення до підзаконного нормативно-правового рівня регулювання даної сфери суспільного життя.

Слід підкреслити, що наразі в Україні відбувається пенсійна реформа, яка торкнулася всієї верстви пенсіонерів, в тому числі колишніх працівників органів внутрішніх справ (працівників міліції). У ст. 1-2 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» встановлено, що право на пенсійне забезпечення за його положеннями мають особи, що були звільнені як з органів поліції, так і з колишніх органів внутрішніх справ (міліції).

 Одними зі складників пенсійної реформи стали кроки, направлені на перерахунок пенсій. Ці роки викликали широкий суспільний резонанс серед колишніх працівників органів внутрішніх справ, які отримували пенсію за застарілими розрахунками. Керівництвом Міністерства внутрішніх справ України було здійснено ряд важливих заходів, направлених на виправлення ситуації, що склалася.

Верховною Радою України прийнято Закон України від 02 липня 2015 року «Про Національну поліцію» № 580-VIII, який вступив в законну силу 7 листопада 2015 року, норми якого передбачають створення Національної поліції України, ліквідацію органів міліції та втрату чинності Закону України «Про міліцію».

Нормами Закону не були поширені гарантії соціального захисту на колишніх працівників міліції, які були звільнені зі служби за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату, та членів їхніх сімей тощо.

З метою відновлення гарантій соціального захисту колишніх працівників органів внутрішніх справ України та членів їхніх сімей 23 грудня 2015 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення гарантій соціального захисту колишніх працівників органів внутрішніх справ України та членів їхніх сімей» № 900-VIII (далі – Закон № 900-VIII), яким внесені зміни до Закону № 2262-XII.

А саме: доповнено та змінено ст. 43, якою передбачено, що у разі якщо на момент призначення або виплати пенсії відбулася зміна розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення та/або були введені для зазначених категорій осіб нові щомісячні додаткові види грошового забезпечення (надбавки, доплати, підвищення) та премії у розмірах, встановлених законодавством, пенсія призначається з урахуванням таких змін та/або нововведень, а призначена пенсія підлягає невідкладному перерахунку. Крім того, ст. 63 Закону № 2262-XII доповнено частиною третьою, в якій вказано, що перерахунок пенсій особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України (міліції), які мають право на пенсійне забезпечення або одержують пенсію на умовах цього Закону, здійснюється з урахуванням видів грошового забезпечення, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, встановлених законодавством для поліцейських.

Закон № 900-VIII набрав чинності з 29.12.2015 р., тобто з цієї дати пенсіонери МВС (міліції) набули право на перерахунок пенсії з урахуванням грошового забезпечення у розмірах, встановлених для поліцейських.

Стаття 63 Закону № 2262- XII (в редакції, яка діяла на час перерахунку пенсії) мала наступну редакцію: «Перерахунок пенсій особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ України (міліції), які мають право на пенсійне забезпечення або одержують пенсію на умовах цього Закону, здійснюється з урахуванням видів грошового забезпечення, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, встановлених законодавством для поліцейських.

Усі призначені за цим Законом пенсії підлягають перерахунку у зв'язку зі зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців, осіб, які мають право на пенсію за цим Законом, або у зв'язку із введенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок. доплат, підвищень) та премій у розмірах, встановлених законодавством. Перерахунок пенсій здійснюється на момент виникнення права на перерахунок пенсій і провадиться у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, у строки, передбачені частиною другою статті 51 цього Закону. У разі якщо внаслідок перерахунку пенсій, передбаченого цією частиною, розміри пенсій звільненим зі служби військовослужбовцям, особам, які мають право на пенсію за цим Законом, є нижчими, зберігаються розміри раніше призначених пенсій».

Частиною 3 ст. 51 Закону № 2262-XII передбачено, що перерахунок пенсій у зв'язку із зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців, осіб, які мають право на такий перерахунок згідно з цим Законом, або у зв'язку із введенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, встановлених законодавством, не проведений з вини органів Пенсійного фонду України та/або державних органів, які видають довідки для перерахунку пенсії, провадиться з дати виникнення права на нього без обмеження строком.

Порядок проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону № 2262-XII, визначено постановою Кабінету Міністрів України від 13 лютого 2008 року № 45 «Про затвердження Порядку проведення перерахунку пенсій, призначених відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 року № 393» (далі – Порядок № 45).

Після звернення в суди пенсіонерів органів внутрішніх справ (міліції) та набранням законної сили рішень судів про визнання бездіяльності МВС України щодо не повідомлення органів пенсійного фонду про підстави перерахунку пенсій з 01.01.2016 р. пенсіонерам міліції, Міністерство внутрішніх справ України, виконуючи умови Порядку № 45, 03.02.2017 р. за вих. № 1461/05/22-2017 направило в Пенсійний фонд України повідомлення про підстави перерахунку пенсії пенсіонерам органів внутрішніх справ України (міліції).

Відповідно до п. 4 Порядку № 45 Перерахунок пенсії здійснюється на момент виникнення такого права і проводиться у строки, передбачені частинами другою і третьою статті 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб».

Згідно ч. 3 ст. 51 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб» перерахунок пенсій у зв'язку зі зміною розміру хоча б одного з видів грошового забезпечення відповідних категорій військовослужбовців, осіб, які мають право на таких перерахунок згідно з цим Законом, або у зв'язку із введенням для зазначених категорій осіб нових щомісячних додаткових видів грошового забезпечення(надбавок, доплат, підвищень) та премій у розмірах, встановлених законодавством, не проведений з вини органів Пенсійного фонду України та/або державних органів, які видають довідки для перерахунку пенсії, провадиться з дати виникнення права на нього без обмеження строком.

Заслуговує на увагу питання дослідження закордонного досвіду в сфері пенсійного забезпечення співробітників правоохоронних органів. Сьогодні в багатьох зарубіжних країнах визнається, що стабільність і достатність матеріального забезпечення, так само як і соціальний захист співробітників поліції - пріоритетне завдання для держави. Так, у Франції, США та Ізраїлі поліцейські отримують підвищену пенсію при наявності бездоганного послужного списку, який, природно, включає відсутність підозр у корупції.

В Австралії та у Франції трудової договір зі співробітником поліції передбачає позбавлення його пенсії при викритті в корупції пропорційно стажу його служби в поліції.

Причому чим більше стаж поліцейського, тим більше грошей він фактично втрачає. Особливістю системи соціального забезпечення для поліцейських Франції та Німеччини є принцип «прозорості кар'єрних сходів», при якому під час вступу на службу в поліцію співробітник має можливість відразу і всебічно оцінити рівень своєї заробітної плати і пенсії, наявність соціальних пільг для нього самого і для членів його сім'ї.

В якості основних компонентів системи пенсійного забезпечення співробітників правоохоронних органів в економічно розвинених зарубіжних країнах можна виділити:

Безсумнівно, зарубіжний досвід в галузі пенсійного забезпечення співробітників правоохоронних органів не є безперечним.

 Однак, він заслуговує пильної уваги і видається цілком застосовним з поправкою на специфіку організації та функціонування системи МВС України з метою вдосконалення інституту пенсійного забезпечення в органах внутрішніх справ.

Вищесказане дозволяє сформулювати наступні висновки:

1) питання пенсійного забезпечення працівників поліції мають найважливіше значення в аспекті розвитку і вдосконалення системи соціальних гарантій в органах внутрішніх справ, а також з точки зору підвищення рівня мотиваційної спрямованості у співробітників на сумлінне і якісне виконання своїх посадових обов'язків;

2) на сучасному етапі проведення адміністративно-правової реформи в державі необхідно реалізувати наступні заходи по вдосконалення інституту пенсійного забезпечення співробітників органів внутрішніх справ:

- розглянути питання про прийняття нового закону, присвяченого питанням пенсійного забезпечення цієї категорії державних службовців;

- затвердити в МВС України нову Інструкцію, яка регламентує порядок організації роботи по пенсійному забезпеченню в МВС, яка б відповідала новим сучасним вимогам до подібного роду документам;

- використовувати закордонний досвід в галузі пенсійного забезпечення співробітників правоохоронних органів з урахуванням специфіки організації і функціонування системи МВС України.

2.8 Забезпечення житлом працівників Національної поліції

Особливий вид служби співробітників поліції не передбачає наявність у них можливості самостійно, наприклад, здійснюючи підприємницьку діяльність, підвищити свій рівень життя, вирішити житлові та інші соціально-побутові проблеми. Таке становище зумовлено обмеженнями і заборонами, пов'язаними з проходженням служби, напруженістю і інтенсивністю їх праці. Тому створення державою сприятливих і безпечних умов службової діяльності співробітників, є однією з передумов ефективності їх діяльності.

Вирішення житлових проблем - важлива умова збереження досвідчених кадрів, залучення молодих фахівців.

Незважаючи на той факт, що чинне законодавство закріплює як одну з гарантій статусу співробітників поліції право на забезпечення житлом, реалізація зазначеної гарантії в даний час має певні складності.

|  |
| --- |
| Нормативно-правовий механізм забезпечення житлом окремих категорій громадян можна охарактеризувати як - |
| сукупність нормативно-правових актів, які регулюють чітко визначене коло суспільних відносин щодо задоволення потреб громадян у належних житлових приміщеннях, які відповідають санітарно-технічним вимогам, і пов’язані із цим відносини щодо отримання такого житла, по забезпеченню його цілості, експлуатації та управлінню житловим фондом. Право на житло, як можливість володіння, користування та розпорядження ним, нині вважається належною нормою цивілізованого суспільства. |

 Відповідно до ст. 47 Конституції України, кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти його в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону .

Згідно із ст. 43 Житлового Кодексу України, громадянам, які перебувають на обліку та потребують поліпшення житлових умов, жилі приміщення надаються в порядку черговості. А, відповідно до п. 39 Правил обліку, зазначається, що громадянам, які перебувають на квартирному обліку, жилі приміщення надаються в порядку загальної черги, окрім осіб, що мають право першочергового та позачергового одержання жилих приміщень.

Важливим кроком щодо забезпечення житлом зазначеної категорії громадян стала Комплексна програма забезпечення житлом військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, посадових осіб митної служби та членів їх сімей, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України № 2166 від 29.11.1999 р. на виконання Указу Президента України “Про Комплексну програму забезпечення житлом військовослужбовців та членів їх сімей” № 1262 від 02.10.1999 р. Однак стан її реалізації потребує значного реформування та внесення відповідних змін, які б відображали соціальні та економічні реалії сьогодення.

Малоефективне використання відповідних державно-управлінських механізмів органами державної влади та місцевого самоврядування призводить не до покращення соціальної ситуації шляхом забезпечення житлом даної категорії громадян, а до негативного сприйняття самої сутності існування даної програми. Питання кредитування будівництва житла з економічно адекватними показниками для даних категорій осіб не знаходять свого відображення в нормах чинного законодавства, а подальше невжиття уповноваженими органами заходів щодо пошуку і застосування нормативно-правового механізму вирішення існуючих проблем у сфері будівництва призводить до неможливості реалізації основних завдань програми. Однак, не враховуючи складні економічні обставини реалізації програми, та відсутність належного фінансування, додаткових джерел для її реалізації не було залучено, а всі зміни до згаданої програми стосувалися коригування кількості міністерств і відомств, для працівників яких планувалося побудувати житло за рахунок державного бюджету, а також планових статистичних показників.

Постановою Верховної Ради України від 23.02.2006 р. було схвалено Рекомендації парламентських слухань “Про стан забезпечення житлом та іншими гарантіями соціального захисту військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб”. Учасники даних парламентських слухань відзначали, що ця проблема є однією із найскладніших соціальних проблем України, постійно загострюється, а тому потребує невідкладного й дієвого втручання Верховної Ради України, Президента України та Кабінету Міністрів України в її вирішення, а відсутність єдиної державної стратегії радикального вирішення соціальних проблем даних категорій осіб і підміна рішучих та кардинальних заходів обмежено дозованими фінансовими видатками, що призвело до критичного накопичення житлових та інших труднощів у соціальній сфері. Замовниками будівництва не виконуються програмні завдання щодо створення фондів службового житла, а систематичне порушення встановлених законодавством тендерних процедур, укладення численних ризикованих угод із підрядниками, які не виконували умови попередніх договорів, призводять до втрати зворотного зв’язку та звітності між витраченими коштами та отриманими результатами. Учасниками парламентських слухань було надано ряд рекомендацій органам державної влади та місцевого самоврядування, зокрема рекомендовано Кабінету Міністрів України: запровадити механізм кредитування даної категорії громадян для будівництва та придбання житла, аналогічний механізму пільгового молодіжного кредитування; запровадити механізм фінансування будівництва та придбання житла для зазначених категорій осіб із розрахунку: 50 відсотків вартості житла – за кошти громадян, 50 відсотків – за кошти спеціального фонду відповідних бюджетів, зокрема й місцевих.

Д.О. Харечко зазначає, що необхідно також визначити механізм виділення земельних ділянок під будівництво житла для даної категорії осіб та запровадити механізм звільнення замовників будівництва такого житла від відрахувань місцевим органам влади на розвиток соціальної інфраструктури при здійсненні такого будівництв.

Законом України “Про Національну поліцію” від 02.07.2015 р. передбачено, що поліцейські забезпечуються житлом на підставах і в порядку, визначеними житловим законодавством, та передбачено такі можливості покращення їх житлових умов:

1. Отримання житла в першочерговому порядку поліцейським, які, згідно із законом, визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов;

2. Надання житлових приміщень в гуртожитках та службових житлових приміщення в порядку і на умовах, визначених житловим законодавством.

3. Винаймання житла на підставі договору житлового найму, і не мають власного житла в населеному пункті де поліцейській проходить службу шляхом отримання компенсації за найм у розмірі, що не перевищує трьох мінімальних заробітних плат, визначених на 1 січня відповідного календарного року.

4. Позачергового надання житлових приміщень: – особам, які звільнені зі служби в поліції і визнані інвалідами I групи внаслідок поранення, контузії, каліцтва, одержаних під час виконання службових обов’язків під час служби в поліції, або захворювання, одержаного під час проходження служби в поліції, і які, згідно із законом, визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов. – членам сім’ї (дружині (чоловіку), дітям) поліцейського, який загинув під час виконання службових обов’язків, які, згідно із законом, визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов та на момент загибелі поліцейського перебували на обліку осіб, які потребують поліпшення житлових умов, у відповідному населеному пункті.

Таким чином, підбиваючи підсумок проведеному дослідженню, необхідно відзначити, що на сьогоднішній день в законодавстві, отримали закріплення положення, що визначають напрямки вирішення щодо співробітників поліції одного з насущних питань сучасності - забезпечення співробітників поліції житловими приміщеннями.

При цьому практика реалізації даних напрямів відкриває як позитивні, так і негативні моменти, останні з яких вимагають розробки і прийняття заходів, спрямованих на вдосконалення відповідного правового регулювання.

Проведення такої роботи необхідно для забезпечення соціальної захищеності співробітників поліції, підвищення якості та професіоналізму їх службової діяльності, а в цілому формування престижу служби в поліції.

ВИСНОВКИ

В процесі комплексного аналізу правового регулювання інституту соціального захисту працівників Національної поліції, проведеного в межах кваліфікаційної роботи, на основі аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації, теоретичного осмислення ряду наукових праць у різних областях знань, сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на удосконалення чинного галузевого законодавства в досліджуваній сфері.

Гарантії професійної діяльності поліцейського є одними з ключових складових правового статусу. Вони знайшли своє законодавче закріплення в ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» і являють собою гарантії виконання співробітником поліції покладених на нього обов'язків, якими є певний набір юридичних засобів, механізмів, презумпцій і процедур. Беручи до уваги високий рівень конфліктності поліцейської діяльності, обумовлений характером завдань, що стоять перед поліцією, а також специфікою використовуваних методів, законодавче закріплення певного набору юридичних засобів, механізмів, презумпцій і процедур має особливе значення. З огляду на те, що в даний час держава не може розраховувати на беззаперечне прийняття суспільством будь-яких її рішень, правова захищеність співробітників поліції стає важливим завданням і забезпечується умовою ефективності діяльності органів правопорядку.

Соціальний захист співробітників поліції є об'єктивно необхідним елементом в правовому статусі співробітників поліції, оскільки від поліпшення їх соціального захисту багато в чому безпосередньо залежить ефективність оперативно-службової діяльності органу поліції в цілому.

На нашу думку представляється, що система соціального захисту співробітників поліції - це не що інше, як система соціально-юридичних гарантій, спрямованих на задоволення матеріальних і духовних потреб працівників. Ці гарантії спрямовані на захист як самих співробітників, так і членів їх сімей. Основними напрямками соціального захисту тут виступають: а) матеріальне забезпечення; б) медичне забезпечення; в) санаторно-курортне забезпечення; г) державне страхування; д) пенсійне забезпечення.

Система державного соціального захисту співробітників поліції в даний час включає в себе три елементи: 1) заходи правового захисту; 2) заходи безпеки; 3) заходи соціального захисту.

Соціальний захист працівників правоохоронної системи гарантується іншими законодавчими актами, які регулюють діяльність таких органів. Приміром, одним із видів правоохоронних органів є органи внутрішніх справ, а саме Національна поліція України, тож соціальний захист працівників цього органу гарантує Закон України «Про Національну поліцію». У ньому є цілий розділ ІХ з відповідною назвою про соціальний захист поліцейських, в якому обумовлено час для відпочинку, відпустки, грошове забезпечення, медичне забезпечення поліцейських, а у визначених законом випадках – і членам їхніх сімей – житлове забезпечення, одноразову грошову допомогу в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського, пенсійне забезпечення та виплату одноразової грошової допомоги після звільнення зі служби в поліції, навчання дітей поліцейських, а також гарантовано можливість утворення професійних об’єднань і професійних спілок з метою захисту прав та законних інтересів поліцейських.

Законодавчо закріплені такі правові гарантії працівників Національної поліції:

1. Обов'язковість виконання законних вимог співробітника поліції громадянами і посадовими особами. Невиконання таких вимог і дії, що перешкоджають виконанню покладених на співробітника поліції обов'язків, тягне за собою відповідальність у встановленому законом порядку.

2. Неприпустимість втручання в діяльність працівника Національної поліції. Відповідно до вимог законодавства співробітник поліції при виконанні обов'язків, покладених на поліцію і в рамках наданих прав, виступає в якості представника державної влади і знаходиться під захистом держави.

Також можна виділити гарантії правового захисту, пов'язані безпосередньо з процедурами проходження служби:

-державний захист життя, здоров'я і майна працівника Національної поліції;

-право співробітника на судовий захист його прав і свобод;

-право співробітника на об'єднання в професійні спілки (ст.104 Закону України «Про Національну поліцію»);

-право співробітника на поновлення на службі в колишній посаді в випадку його незаконного звільнення, звільнення, відсторонення від посади або переведення на іншу посаду, а також право на поновлення у спеціальному званні (ч.6 ст.83 Закону України «Про Національну поліцію»).

Однією з найважливіших юридичних гарантій діяльності поліцейських треба вважати функціонування в межах їх службово-трудових відносин такого інституту трудового права, як робочий час. Робочий час поліцейських становить собою визначений розпорядком дня проміжок часу, протягом якого поліцейський зобов’язаний виконувати свої трудові функції.

Розглядаючи особливості правового регулювання робочого часу поліцейських, треба зазначити, що, як випливає з аналізу ч. 1 ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію», особливий характер служби в поліції містить спеціальні умови для певних категорій поліцейських. Наведений законодавчий припис оперує таким терміном, як «певна категорія поліцейських». Вважаємо, що використання подібної термінології в законодавстві є недопустимим, оскільки з неї не можна дійти однозначного висновку стосовно того, кого треба відносити до такої «певної» категорії. Законодавством не наводиться ані перелік поліцейських, які можуть бути включенні до такої «певної» категорії, ані перелік підстав включення поліцейського до неї.

Надання медичної допомоги співробітникам поліції в цілому досить врегульовано. Соціальними умовами забезпечення права на охорону здоров'я є організаційно-правові заходи, покликані реально забезпечити право. Так, наприклад, до них можна віднести: безкоштовне медичне обслуговування

співробітників в медичних організаціях МВС України; в організаціях; безкоштовні лікування в санаторно-курортних установах МВС України.

Статтею 95 Закону України «Про Національну поліцію» визначаються основні питання щодо кола осіб, на яких поширюється право відомчого медичного забезпечення, а також різновиди надання медичних та санітарно-лікувальних послуг.

Одним із стимулюючих засобів впливу є заохочення і нагородження тих громадян, а також співробітників поліції, які домоглися будь-яких успіхів в професійній або іншій сфері життєдіяльності. Заохочення традиційно асоціюється з таким методом державного управління, як переконання.

Заохочення займає своє місце в системі правового регулювання стимулюючого характеру. Володіючи усіма елементами стимулюючого впливу, заохочення має і власні ознаки, які дозволяють його ідентифікувати в системі стимулюючих засобів. Насамперед заохочення досить формалізовано, воно має персоніфікований об'єкт впливу. Заохочення тягне за собою не тільки позитивний моральний ефект, деякі види заохочення тягнуть за собою реальні юридичні, а також матеріальні наслідки. Все це, в своїй сукупності, дає підстави вважати, що заходи заохочення можуть внести вагомий внесок у справу зміцнення дисциплінарної практики в органах Національної поліції.

Заохочення, які застосовуються до співробітників органів Національної поліції, носять моральний, матеріальний і змішаний характер. Підставою для будь-якого заохочення та нагородження поліцейського є сумлінне виконання ним службових обов'язків, досягнення високих результатів у службовій діяльності, а також успішне виконання співробітником завдань підвищеної складності. Говорячи безпосередньо про заохочення морального характеру, які застосовуються до співробітника, слід зазначити, що до них відносяться, наприклад, оголошення подяки, занесення прізвища співробітника на Дошку пошани.

Дисциплінарна відповідальність займає важливе місце в справі зміцнення законності та дисципліни у службовій діяльності працівників поліції. До цього виду юридичної відповідальності, при наявності відповідних підстав, найбільш часто притягаються співробітники поліції. Необхідно мати на увазі, що підставою для притягнення до відповідного виду юридичної відповідальності є вчинення співробітником дисциплінарного проступку, а у випадках, передбачених законом, і адміністративного правопорушення. Дисциплінарна відповідальність співробітників поліції має два аспекти: матеріальний, що складається у визначенні переліку дисциплінарних стягнень, і процесуальний, що складається в проведенні службової перевірки, зборі доказів, що підтверджують винність співробітника, оформленні процесуальних документів та ін.

Законодавством передбачено чіткий механізм звернення поліцейського в разі загрози його безпеці. Визначено органи, що здійснюють захист у межах своїх повноважень; права й обов'язки як особи, яка перебуває під захистом, так i органів (посадових осіб), що здійснюють захист; порядок проведення заходів захисту та їх припинення в разі наявності визначених підстав, а також відповідальність органів i посадових осіб, що захищають працівників правоохоронних органів, за порушення вимог таємниці та розголошення інформації.

Використання працівниками поліції вогнепальної зброї, є інструментарієм, який надається для вирішення покладених на нього задач. Співробітники поліції знаходяться в абсолютно інших умовах, ніж прості громадяни. При виконанні своїх обов'язків поліцейський повинен втручатися в конфліктні ситуації, а в певних випадках навмисно йти на їх загострення. Працівник поліції часто змушений враховувати реальну загрозу, як для себе самого, так і громадян, яких він захищає, і використовувати вогнепальну зброю.

До складу грошового забезпечення, відповідно до Наказу МВС України «Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ із специфічними умовами навчання», входять: 1) посадовий оклад; 2) оклад за спеціальним званням; 3) щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер); 4) премії; 5) одноразові додаткові види грошового забезпечення.

Розглядаючи структуру та розміри грошового забезпечення поліцейських, варто зазначити, що порівняно з рівнем оплати праці колишніх працівників органів внутрішніх справ i міліції зокрема, відбулось не тільки значне підвищення розмірів посадових окладав поліцейських, але i були суттєво змінені структура грошового забезпечення та порядок нарахування доплат та премій.

При побудові системи преміювання важливо, щоб були передбачені певні вимоги, здатні забезпечити стимулюючий вплив на співробітників.

Механізм преміювання повинен включати: показники преміювання, умови виплати, розміри і види премій, перелік премійованих співробітників. Однією з головних задач є оцінка ефективності преміювання і формування виплат відповідно до ступеню досягнення результатів.

На нашу думку, при розробці системи преміювання співробітників слід також визначити кінцевий список ключових показників ефективності, пов'язаних з цілями і завданнями правоохоронної діяльності, який повинен бути використаний при визначенні схем преміювання (як колективного, так і

індивідуального);

 проводити виплати премій з урахуванням соціальної значущості і важливості дозволених питань;

сформувати механізм преміювання, заснований на вимірних показниках або зрозумілою оцінкою результатів службової діяльності. Це дозволить вирішити безліч проблем, в тому числі знизити суб'єктивність в оцінках керівників, налаштувати співробітників на концентрацію зусиль на досягненні конкретних результатів.

Верховною Радою України прийнято Закон України від 02 липня 2015 року «Про Національну поліцію» № 580-VIII, який вступив в законну силу 7 листопада 2015 року, норми якого передбачають створення Національної поліції України, ліквідацію органів міліції та втрату чинності Закону України «Про міліцію».

Нормами Закону не були поширені гарантії соціального захисту на колишніх працівників міліції, які були звільнені зі служби за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату, та членів їхніх сімей тощо.

На сучасному етапі проведення адміністративно-правової реформи в державі необхідно реалізувати наступні заходи по вдосконалення інституту пенсійного забезпечення співробітників Національної поліції:

- розглянути питання про прийняття нового закону, присвяченого питанням пенсійного забезпечення цієї категорії державних службовців;

- використовувати закордонний досвід в галузі пенсійного забезпечення співробітників правоохоронних органів з урахуванням специфіки організації і функціонування системи МВС України.

ПЕРЕЛІК використаних джереЛ

1. Административная деятельность полиции: курс лекций под ред. В.А. Кудина. 3-е изд., испр. и доп.- М., 2018. 736 с.
2. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навчальний посібник за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. НАПрН України О. М. Бандурки ; [О. І. Безпалова, О.В. Джафарова, С.М. Князєв та ін.; передм. О. М. Бандурки] ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. ХНУВС, 2017. 242 с.
3. Бакал В. П. Адміністративно-правові засади речового забезпечення працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис канд. юрид. наук.: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 22 с.
4. Бортник С. М. До проблеми пенсійного забезпечення працівників Національної поліції України *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 2, т. 2. С. 8-13.
5. Вирок Ізяславського районного суду Хмельницької області від 04 вересня 2019 року справа № 675/1442/18.Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:https://reyestr.court.gov.ua/Review/84028810 (дата звернення: 22.10.2020).
6. Вирок Кам`янсько-Дніпровського районного суду Запорізької області від 13 травня 2019 р., справа № 318/634/19. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/82230812(дата звернення: 15.10.2020).
7. Декларация о целях и задачах Международной организацией труда Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда, 2002. С. 22-24.
8. Дресвянкин Д.С. Социальная защита сотрудников правоохранительных органов: правовые вопросы : дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 Екатеринбург, 2006. 208 с.
9. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Хартія Ради Європи від 03.05.1996 URL:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\_062(дата звернення: 15.10.2020).
10. Житловий кодекс Української РСР від 30 червня 1983 р. Відомості Верховної Ради УРСР. № 28. Ст. 573 Офіційний сайт Верховної Ради України. – URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5464-10 (дата звернення: 01.11.2020).
11. Забезпечення охорони праці та особистої безпеки в Національній поліції України : навч. посібник кол. авт. ; за заг. ред. д.б.н., проф. Грибана В.Г., к.ю.н. Глуховері В.А.: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ ; Ліра ЛТД, 2017. 212 с.
12. Загальна декларація прав людини від 10 рудня 1948 року Офіційний вісник України. №93. Ст.3103.
13. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» - *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2018, № 29, ст.233.
14. Залялова І. М. До питання про відповідальність за втручання в діяльність працівника правоохоронного органу. *Право і Безпека*. 2005. Т. 4. № 4. С. 64-67.
15. Ізай І. М. Окремі питання кримінально-правової кваліфікації за погрозу вбивством, насильством, або знищенням чи пошкодженням майна щодо працівника правоохоронного органу (ч. 1 ст. 345 КК України) І. М. Ізай *Часопис Київського університету права*. - № 2. С. 262-266.
16. Інструкція про організацію медичної реабілітації та санаторно-курортного лікування в Міністерстві внутрішніх справ України Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 04.11.2003 № 1296 у редакції наказу Міністерства внутрішніх справ України від 11.12.2014 № 1340). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0601-04#n2(дата звернення: 03.11.2020).
17. Інструкція про порядок медичного обслуговування в закладах охорони здоров’я МВС : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03.06.2016 № 462. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0912-16(дата звернення: 03.11.2020).
18. Іншин М. І. Сутність і значення соціального забезпечення працівників поліції в сучасних умовах. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*.
19. Конвенція МОП № 102 "Про мінімальні норми соціального забезпечення" Права людини: Міжнародні договори України, декларації, документи. Юрінком Інтер, 2002. 896 с.
20. Конвенція МОП № 118 "Про рівноправність громадян держави та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення" *Права людини*: Міжнародні договори України, декларації, документи.: Юрінком Інтер, 2002. 896 с.
21. Конвенція про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення № 157. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_012 (дата звернення: 05.11.2020).
22. Кондрашов Б.П. Общественная безопасность и административноправовые средства её обеспечения. Щит-М, 1998. 296 с.
23. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*.1996.№30. ст.141.
24. Конституція України від 28 червня 1996 року *Відомості Верховної Ради*, 1996. №30. ст. 141.
25. Коровніков А.В. Соціальний захист військовослужбовців в зарубіжних державах: правове регулювання., 1997.С.13-16.
26. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: проблеми теорії та практики : Східноукраїнський нац. ун-т ім. Володимира Даля, Мін-во освіти і науки України [та ін.], 2018. 449 с.
27. Лапка О.Я. Соціально-правовий захист працівників міліції України: Навч. посіб. ТОВ „ПОЛІМЕД-Сервіс”; 2005. 220 с.
28. Логвиненко, М.І. Проблеми та ключові напрями забезпечення особистої безпеки поліцейського патрульної поліції, А.О. Подоляка *Правові горизонти*. 18 (31). С. 116-122.
29. Марусевич Д. О. Механізм адміністративно-правового регулювання грошового забезпечення поліцейських Наук. вісн. Херсон. Держ. ун-ту. Серія: Юрид. науки : [зб. наук. пр.].: ХДУ, 2017. 4, т. 2. С. 24- 28.
30. Матвєєв С.П. Соціальний захист державних службовців: основні напрями модернізації та перспективи розвитку; науч. ред. Ю.Н. Старілов, 2011. 171 с.
31. Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения Е. Е. Мачульская, 1997. 315 с.
32. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16 грудня 1966 року - (дата звернення: 22.10.2020).
33. Положення про організацію медичного обслуговування особового складу органів і підрозділів внутрішніх справ та військовослужбовців Національної гвардії України, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, та ведення реєстру МВС України цих осіб: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 04.11.2003 N 1296 ( z0596-04 )URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0600-04#n8 (дата звернення: 27.10.2020).
34. Порощук, С.Д. Общетеоретические аспекты социально – правовой защиты сотрудников милиции: Автореф. Дис канд. юрид наук. 22 с.
35. Постанова Бердянського міськрайонного суду Запорізької області від 04 грудня 2018 р., справа № 310/9758/18. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/78348471 (дата звернення: 15.10.2020).
36. Постанова Восьмого апеляційного адміністративного суду від 27 травня 2019 року справа № 1.380.2019.002388.Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/89544097 (дата звернення: 02.11.2020).
37. Постанова ради Міністрів УРСР і Української Республіканської Ради професійних спілок № 470 від 11.12.1984 р. — URL: http://zakon2.rada.gov.ua (дата звернення: 05.11.2020).
38. Право соціального захисту. Cтановлення і розвиток в Україні.URL: http://100pudov.com.ua/manual/ukr/7/77/ (дата звернення: 01.11.2020).
39. Про затвердження Правил обліку громадян, які потребують поліпшення житлових умов, і надання їм жилих приміщень в Українській РСР:
40. Про відзначення державними нагородами України: Указ Президента України №476/2019 URL: https://www.president.gov.ua/documents/4762019-27869 (дата звернення: 25.10.2020).
41. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення гарантій соціального захисту колишніх працівників органів внутрішніх справ України та членів їхніх сімей: Закон України від 23.12.2015 року - URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/900-19(дата звернення: 10.10.2020).
42. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції: Постанова Кабiнету Мiнiстрiв України вiд 11.11.2015 р. № 988 *Офіційний вісник України*. № 96. Ст. 3281.
43. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів : Закон України від 23.12.93 № 3781 *Відомості Верховної Ради України*, 1994, № 11 (15.03.94), ст. 50.
44. Про занесення на Дошку пошани Міністерства внутрішніх справ України імен кращих працівників: Наказ МВС від 18.08.2016 №839 URL: https://mvs.gov.ua/en/pages/Nakaz\_MVS\_vid\_18082016\_839\_os\_Pro\_zanesennya\_na\_Doshku\_poshani\_Ministerstva\_vnutrishnih\_sprav\_Ukraini\_imen\_krashchih\_pracivnikiv.htm (дата звернення: 25.10.2020).
45. Про заохочення в Національній поліції України: наказ МВС України від 25.04.2019 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0535-19#Text (дата звернення: 14.11.2020)
46. Про затвердження Положення про Національну поліцію: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовт. 2015 р. № 877.
47. Про затвердження Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та здобувачам вищої освіти закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських: Наказ Міністерства внутрішніх справ України вiд 06.04.2016 р. № 260 *Офіційний вісник України*. № 39. Ст. 1497.
48. Про Комплексну програму забезпечення житлом військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, службових осіб митних органів та членів їх сімей: Постанова Кабінету Міністрів України № 2166 від 29.11.1999 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/(дата звернення: 01.11.2020).
49. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII із змінами і доп. *Відомості Верховної Ради*. № 40-41. Ст. 379.
50. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України *Відомості Верховної Ради*. N 22. Ст. 303.
51. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09 квітня 1992 року № 2262-ХІІ *Відомості Верховної Ради України*. № 29. Ст. 39.
52. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення: Закон України від 16.03.2016 №1024-VIII *Відомості Верховної Ради України*. №16. Ст.161
53. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117 : Закон України від 16.09.2015 р. № 692-VIII *Відомості Верховної Ради України*., №46, Ст. 419.
54. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 року № 2011.
55. Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист: Закон України від 24 березня 1998 року № 203.
56. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими : монографія , С. М. Бортник, О. В. Худякова за заг. ред. К. Ю. Мельника ; Харк. нац. ун-т внутр. справ: У справі, 2017. 230 с.
57. Рекомендація № 134 щодо медичної допомоги та допомоги у випадку хвороби, 1969 - URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_185#Text (дата звернення: 22.10.2020).
58. Рекомендація МОП № 67 «Щодо забезпечення доходу» від 12 травня 1944 року. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\_323. (дата звернення: 05.11.2020).
59. Рішення Вінницького окружного адміністративного суду 09 липня 2020 р. Справа № 120/1755/20-а Єдиний державний реєстр судових рішень. URL:https://reyestr.court.gov.ua/Review/90316866(дата звернення: 22.10.2020).
60. Рішення Житомирського окружного адміністративного суду від 14 лютого 2019 року справа № 240/6192/18 .Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/80024934 (дата звернення: 01.11.2020).
61. Семигіна Т. В. Словник із соціальної політики : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2005. 253 с.
62. Сенчук І. Гарантії професійної діяльності поліцейських в сучасних умовах. Форум права. 2018. № 3. С. 88–95.
63. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник : Консум, 2001. 656 с.
64. Сокуренко В.В. До проблеми правової регламентації службової дисципліни в Національній поліції України. URL: http://univd.edu.ua/general/publishing/konf/16\_11\_2018/pdf/1.pdf (дата звернення: 05.11.2020).
65. Сорочан, Н.В. Види заохочень працівників Національної поліції України Правові горизонти. Вип. 19 (32). С. 112-117.
66. Стремоухов, А. В. Правовая защита человека (Теоретический аспект) : дис. д-ра юрид. наук , 1996. 234 с.
67. Трояновський В. С. Особиста безпека поліцейського під час виконання службових обов’язків: зарубіжний досвід *Південноукраїнський правничий часопис*. № 1. С. 74-76.
68. Харечко Д. О. Проблеми застосування нормативно-правового механізму щодо забезпечення житлом окремих категорій громадян *державного управління*. Вип. 1. С. 110-118.
69. Хомин О.Й. Правова основа соціального захисту працівників правоохоронних органів України, О.І. Бутрин *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія економічна. Випуск 2. С. 132-140.
70. Храпиліна Л. П. Соціальна політика: Підручник за загальною ред. Н.А.Волгіна, 2002. 431 с.
71. Швець Д.В. Стимулювання професійної діяльності поліцейського в Україні. Швець актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: Матеріали VІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 року); за заг. ред. К.Ю. Мельника.: Харків. нац.ун-т внутр. справ, 2018. С.45-49.
72. Шруб І.В. Види та специфіка правового регулювання службового часу поліцейських*. Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. Вип. 3–2. Т. 3. С. 81–86.
73. Flexible Working Practices in the Police Service 2013 URL: https://www.college.police.uk/What-we-do/Support/Health-safety/Documents/Flexible\_working\_in\_the\_police\_service.pdf(дата звернення: 05.11.2020).
74. Stephen Rushin, Structural Reform Litigation in American Police De- R partments, 99 MINN. L. REV. 1343 (2015).
75. The salary of a police officer in Germany: average salary of police officers, firemen's, security guards, judges in the country URL: https://ru-geld.de/en/salary/police-officers.html(дата звернення 20.11.2020).