

УДК 331.346.4+355.643.8

О.В. ЛАВРІНЕНКО, канд. юрид. наук,
доц., Донецький юридичний інститут Луганського
державного університету внутрішніх справ

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРАКТИКИ ЗАСТОСУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ПОРЯДОК ТА УМОВИ ГРОШОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Ключові слова: аналіз, практика застосування,
спеціальне трудове законодавство України, по-
рядок та умови грошового забезпечення, праців-
ники, органи внутрішніх справ

Сучасна правова держава, що розбудовується в Україні спільними зусиллями науковців [1-7], це така суверенна, політико-територіальна організація влади, яка існує й функціонує в громадянському демократичному суспільстві на підставі соціального справедливого [8] права й у якій на його основі реально забезпечується здійснення прав, свобод, законних інтересів людини та громадянина [9], окремих груп людей і громадянського суспільства в цілому, де держава та людина несуть взаємну відповідальність згідно із правовим законодавством [10]. Серед таких прав знаходиться і право на працю, яке є фундаментальним соціально-економічним правом людини [11, с.7]. За ст.43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується. У зв'язку з цим заробітну плату слід розглядати як одне з найбільш важливих соціально-економічних явищ, оскільки, з одного боку, вона є основним

джерелом доходів громадян України – найманих працівників, і тому може розглядатись як один із головних компонентів, що визначають рівень життя населення країни. Попри зазначене, наявний механізм реалізації конституційного права на працю є далеким від досконалості [12, с.3-9, 11-14; 13, с.5-8; 14], оскільки право на справедливу (за її розміром) заробітну плату [15], що забезпечує рівень життя, гідний людині, для самого працівника й членів його сім'ї, не знайшло належного закріплення а ні в Конституції, ні в нормах загального та спеціального трудового законодавства. Сталася підміна зазначеного права-принципу [16, с.279; 17] іншим – згідно зі ст.43 Конституції України розмір зарплати не може бути нижчим від визначеного законом, тобто лише мінімальної зарплати, яка всупереч Основному закону нижче навіть розміру офіційно встановленого прожиткового мінімуму! Сучасний рівень зарплати найманих працівників не здатний забезпечити навіть відтворювальної її функції. Така позиція законотворця зорієнтувала й правозастосовчу практику не на беззастережне забезпечення працівникові справедливої оплати його праці під час розгляду справ судами, а на «усіялку мінімізацію» розміру будь-яких видів грошових виплат, то через посилення значну «заплутаність» (а відтак – незрозумілість для багатьох пересічних працівників) законодавства, то «перекручене», а по суті – свідомо хибне, упереджене тлумачення адміністрацією, деякими судовими органами змісту нормативних приписів законодавства, «підміною» законодавчих актів підзаконними актами, в тому числі відомчими [18], задля захисту «фінансового інтересу» держави. Усе це призводить до системних і серйозних порушень конституційного права громадян на оплату праці, зневіру значної частини працівників у справедливий розмір винагороди за виконаний ними на підставі трудового договору [19, с.12-14] обсяг роботи, фактичне унеможливлення належним чином чи взагалі реалізувати інші не менш важливі суміжні конституційні права

(право на відпочинок [20], соціальний захист [21, с.185-201; 22], здоров'я), зрештою, – деформацію суспільної свідомості в цілому [23, с.103-119; 24; 25]. Мати роботу, тим паче в сфері державної служби, це і має означати соціальну захищеність особи, гарантовано отримувати «зароблене» власною працею, інакше втрачається соціально-психологічна мотивація до суспільно-корисної праці [26, с.105-119], з'являються передумови до поглиблення рівня криміналізації суспільства та багатьох інших негативних соціальних явищ. Автором статті вже зверталась увага на наявні численні недоліки в цій царині правового регулювання [27-30], а цього разу було поставлене таке завдання – здійснити теоретико-правове дослідження сучасної правозастосовчої практики в царині оплати праці працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) України, критично проаналізувати наявне спеціальне законодавство про оплату праці цієї категорії держслужбовців, і обґрунтувати на підставі цього конкретні шляхи та способи подолання існуючих проблем із захистом конституційного права на оплату праці в сфері службово-трудова відносин, удосконалення відповідних положень спеціального трудового законодавства.

Сучасний правовий механізм регулювання оплати праці передбачає дві сфери його реалізації: державно-правову та договірну (децентралізовану) [31, с.151-153; 32]. Це означає, що є коло норм і гарантій в оплаті праці, які безпосередньо регулює держава шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів, інша ж частина положень щодо оплати праці встановлюється договірним (колективним, індивідуальним) шляхом, у тому числі й у сфері службово-трудова правовідносин [33, с.99-102; 34]. Державно-правове регулювання оплати праці найманих працівників регулюється не тільки загальним (Законом України «Про оплату праці», КЗпП України та ін.), але й спеціальним трудовим законодавством [31]. Так, за ст.19 Закону України «Про міліцію» [35] форми й розміри грошового утримання працівників ОВС

встановлюються Кабінетом Міністрів України і повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування якісного особового складу міліції, диференційовано враховувати характер і умови роботи, а також стимулювати [36, с.19] досягнення високих результатів у службовій діяльності і компенсувати їх фізичні та інтелектуальні затрати [37, с.3; 38, с.27]. Місцеві Ради можуть провадити для працівників ОВС додаткові виплати понад установлені Кабінетом Міністрів України розміри. Безпосередньо ж порядок виплати грошового забезпечення особам рядового і начальницького складу та виплати заробітної плати працівникам ОВС України, які не мають спеціальних звань, регламентується Інструкцією про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, затвердженою наказом МВС України від 01.11.2003 р., №1236.

Згідно з п.1 цієї Інструкції грошове забезпечення працівників ОВС структурно складається з посадового окладу і окладу за спеціальним званням (оклади грошового утримання), а також: надбавки за вислугу років, 100-відсоткової надбавки (виплата цих видів проводиться незалежно від можливостей бюджетного фінансування), інші додаткові види грошового забезпечення надбавки, підвищення, доплати, преміювання та інше (які мають право встановлювати керівники органів і підрозділів внутрішніх справ у межах фонду оплати праці). Примітним є те, що Інструкцією про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ОВС та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, передбачено, незалежно від наявності асигнувань, можливості виплати п'ятнадцяти видів різних надбавок та вісім видів доплат; встановлено численні випадки підвищення посадових окладів пра-

цівникам у випадках визначення за штатом підрозділу, де вони проходять службу, як «спеціального» чи «особливого» призначення, різним категоріям медичних працівників, із числа осіб начальницького складу ОВС, а також ще п'ять видів надбавок і доплат, щорічну матеріальну допомогу, які можуть призначатися керівниками органів внутрішніх справ в межах затвердженого фонду оплати праці, наявності фінансування.

Соціально-економічна природа, зокрема, доплат у літературі розглядається в науці по-різному: є вчені, які вважають, що доплати подібні до тарифних ставок [39, с.17; 40, с.74] - із цієї точки зору вони відбивають відносини між трудовим колективом та працівником із приводу додаткового врахування в заробітній платі основних чинників трудового внеску. Разом із тим, доплатам притаманні й риси заохочувальних форм матеріального стимулювання, адже вони, як і премія, є формою винагороди за додаткові позитивні результати праці. Посадові оклади встановлюються всім без винятку працівникам органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, а доплати одержують лише ті з них, хто досягнув додаткових результатів у службово-трудої діяльності. Вони, на відміну від посадового окладу, не є обов'язковим і постійним елементом грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу. Збільшення розміру доплат залежить від зростання індивідуальної продуктивності службово-трудої діяльності того чи іншого працівника. При зниженні показників цієї діяльності доплати можуть бути не тільки зменшені в розмірі, але й повністю відмінені. Ураховуючи такий подвійний характер доплат, деякі дослідники зазначають, що доплати треба розглядати як «самостійний елемент заробітної плати, який посідає місце між тарифною системою та преміальними виплатами» [41, с.53]. Солідарний із точкою зору тих учених, які вказують, що одна група доплат особовому складу ОВС України «за своєю економічною сутністю наближена до системи посадових окладів, інша ж до пре-

мій. Доплати першої групи встановлені в законодавчому порядку, вони поширюються на увесь атестований персонал, їхній розмір прямо не залежить від результатів службово-трудої діяльності. Другій групі доплат притаманні ознаки, властивості, якості саме заохочувальних форм матеріального стимулювання особового складу вони є формою винагороди за додаткові результати службово-трудої діяльності» [42, с.75-76]. Але, як то кажуть – це теорія, а на практиці, на жаль, «заплутаність» структури грошового забезпечення працівників ОВС призводить до того, що навіть високопосадовці МВС України вдаються, на мій погляд, до досить серйозних помилок при тлумаченні змісту та цільового призначення тих чи інших виплат у структурі оплати праці атестованого персоналу. Так, приміром, О. Фокін, перебуваючи свого часу в статусі заступника міністра внутрішніх справ, обгрунтовуючи обов'язковість до виконання наказів міністра, наголошував: «А от щодо роботи у вихідні дні, то саме винагородою за неї і має бути надбавка «за особливі умови несення служби»» [43, с.5-6]. Видається, що таке твердження суперечить чинному законодавству, оскільки ст.22 Закону України «Про міліцію», п.21 Положення про проходження служби в ОВС передбачено, що в необхідних випадках особи рядового і начальницького складу несуть службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. Оплата праці в надурочний і нічний час, у вихідні та святкові дні проводиться відповідно до вимог законодавства. Так, п.1 постанови Кабінету Міністрів України від 14.09.1991 р. «Про порядок компенсації особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за службу понад установлений законодавством робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні» прямо передбачено, що при залученні осіб рядового і начскладу ОВС, які втримуються за рахунок коштів республіканського та місцевих бюджетів, а також коштів, що надходять за договорами від

міністерств, відомств, підприємств, установ, організацій і громадян, до несення служби понад установлений законодавством робочий час, оплата їхньої праці за цей час провадиться у розмірах, передбачених законодавством України про працю (див. ст.106 КЗпП України, *прим. моя – О.Л.*). Служба осіб рядового і начскладу ОВС у дні щотижневого відпочинку та святкові дні може компенсуватися за їхньою згодою наданням іншого дня відпочинку, або в грошовій формі в подвійному розмірі.

Існуюча нині структура грошового забезпечення осіб рядового і начскладу ОВС, дійсно, переобтяжена значною кількістю його додаткових видів, а основні види – посадовий оклад, оклад за військове (спеціальне) звання, надбавка за вислугу років – у загальній сумі, без урахування індивідуальних специфічних надбавок та доплат, становлять лише 10-30 відсотків. Така ситуація склалася з тієї причини, що в останні роки підвищення розмірів грошового забезпечення працівників ОВС здійснювалось не через збільшення посадових окладів, а шляхом установа нових щомісячних надбавок, причому досить значних за своїм розміром, і право на встановлення більшості вказаних вище виплат надавалось керівникам відповідних органів внутрішніх справ. Із цього приводу цілком справедливо наголошує В.С. Венедіктов: «На сучасному етапі реформування органів, служб та підрозділів внутрішніх справ, аналіз практики використання доплат і надбавок до посадових окладів працівників дозволяє визнати, що означені складові міри оплати службово-трудової діяльності, через тривалу незмінність посадових окладів, беруть на себе функції останніх. Гадаємо, що хоча це й відбувається з благородною метою забезпечити запланований рівень та зростання грошового забезпечення персоналу теоретично даний стан не можливо вважати обґрунтованим» [42, с.76-77].

Слід зазначити також, що через відсутність достатнього фінансування, виплату цих додаткових видів грошового забезпечення

вдалося забезпечити в повній мірі лише незначній частині офіцерського складу ОВС. Це призвело до утворення диспропорцій у грошовому та пенсійному забезпеченні, ще більше ускладнило проблему фінансування видатків держбюджету відповідно до чинної нормативної бази. Ці чинники слід віднести до об'єктивних [44, с.118]. Наразі певні заходи для їх усунення вживаються й із боку Уряду, і з боку МВС України: так, змінами, внесеними до Державного бюджету України, бюджет МВС набув максимального за всі роки незалежності збільшення – на мільярд гривень. Усі отримані додаткові кошти цілком пішли на стимулювання праці особового складу. Отже, соціальна спрямованість Держбюджету України нинішнього року знайшла своє втілення в бюджеті МВС: його соціальна складова сьогодні становить 86 % від загальної суми асигнувань, передбачених на втримання міністерства. Половина із зазначених коштів спрямована на підняття рівня пенсійного забезпечення працівників ОВС, половина, а фактично це 443,2 млн. грн., – на збільшення грошового утримання особового складу. З названої суми 51 млн. грн. пішло на компенсацію прибуткового податку, який було уведено для атестованих працівників ОВС, і 95 млн. грн. – на розрахунки зі звільненими¹. Решта відомчих коштів у 297,2 млн. грн. – направлена на збільшення грошового забезпечення персоналу. Так, зокрема, за наказом МВС України № 195, ці кошти спрямовані на посилення соціального захисту тих, хто має в цьому найбільшу потребу, а саме – працівників низових ланок, що працюють безпосередньо із громадськістю. Стало можливим, починаючи із квітня 2005 року, збільшити розмір грошового забезпечення рядового і молодшого нача-

¹ Наприкінці 2004 р. з лав ОВС звільнилась значна кількість особового складу, у зв'язку з чим виникла заборгованість з виплати вихідної допомоги на суму понад 125 млн. грн. 2004 року вона виплачувалася в розмірі не менше 50 % від нарахованої суми, решту планувалося виплатити до кінця 2006 року, але заборгованість повністю не погашена до цього часу.

льницького складу, здебільшого працівникам служб ППС, ДПС та іншим, – до 600-700 гривень, тобто вдвічі; середнього начальницького складу, а це молоді офіцери, плинність яких на службі через малу зарплату досі була дуже великою, – на 150-200 грн. До 2000-2500 грн. підвищена зарплата начальника міськрайлінорганів, що дозволить зробити їх більше фінансово незалежними при виконанні своїх посадових обов'язків.

Невдовзі, після видання 19.04.1905 р. наказу МВС України № 195, вийшла постанова Кабінету Міністрів України за № 299, якою міністр внутрішніх справ наділяється правом установлювати особам рядового і молодшого начскладу ОВС, починаючи з 1 квітня поточного року, щомісячну додаткову грошову винагороду в розмірі від 100 до 300 грн. Урядом практично була реалізована позиція керівництва МВС щодо першочергової матеріальної підтримки найменш соціально захищеної категорії особового складу. За наказом МВС України № 269, який реалізує вимоги цієї постанови й доповнює вищезгаданий наказ № 195, розмір винагороди визначається залежно від термінів служби: він більший для тих, хто служить менше часу, отже, ще немає підстав для отримання грошових надбавок за безперервну службу та виступу років. Якщо конкретно – то в таких розмірах: до 10 років служби – 200 гривень, понад 10 років – 150 гривень. Розмір винагороди, якщо дозволяє фонд оплати праці, може бути збільшений і до 300 гривень за рішенням керівника ОВС. Цим же наказом МВС України передбачається, починаючи з квітня 2005 р., рядовому, молодшому та середньому начальницькому складу з виступом до 10 років служби виплата у максимальних розмірах додаткових видів грошового забезпечення (надбавки за особливі умови служби, професійний ризик, виконання особливо важливих завдань, за службу в спецпідрозділах БОЗ та за безперервну службу). Максимальне додаткове грошове забезпечення за наказом є обов'язковим, отже, не залежить від волі того чи іншого керівника.

Усім категоріям працівників, які підпадають під цей «максимум», за умов, що вони не мають дисциплінарних стягнень, пов'язаних із депреміюванням, він повинен бути забезпечений беззаперечно. Крім того, установлюється одноразова грошова винагорода за розкриття тяжких та особливо тяжких злочинів. Передбачається преміювання з урахуванням особистих показників у службовій діяльності начальників міськрайлінорганів у розмірі до 50 % суми грошового забезпечення на місяць, а інших працівників – у межах фонду оплати праці.

Але, на жаль, на практиці досить часто, закладений у законодавстві про грошове забезпечення працівників ОВС, механізм стимулювання високих показників у трудовій діяльності атестованого персоналу свідомо «блокується» окремими керівниками органів та підрозділів. Здійснюється це за відомими вже роками «схемами» – безпідставне накладення дисциплінарних стягнень [45, с.2] і наступне зняття «президентської надбавки» (для деяких категорій працівників – її розмір сягає до 90 відсотків грошового забезпечення, тобто – фактично це офіційна щомісячна «друга зарплата»); під будь-яким приводом, зазвичай, з «традиційним» посиланням на «фінансові труднощі, через недостатність фінансування» – суттєве зниження в розмірах або взагалі не виплата роками (інколи протягом усього періоду служби!) атестованим працівникам установленої спеціальним указом Президента України матеріальної допомоги в розмірі місячного грошового забезпечення на рік; відкрите ігнорування документально підтвердженого поважного характеру причини звільнення зі служби як підстави для призначення й виплати вихідної грошової допомоги; невиконання, установлених законодавством про службу, вимог щодо оплати в підвищених розмірах служби осіб рядового і начальницького складу ОВС у дні щотижневого відпочинку та святкові дні [46; 47, с.11-13]. Окрему увагу привертає до себе, у цьому контексті, і питання поінформованості особового складу, який досить

часто взагалі не знає про право на ті чи інші виплати; їхнє існування в спеціальному законодавстві «замовчують» й надають тільки особам, які «причетні» до прийняття фінансових рішень керівниками органів, чи підрозділів; є випадки, коли звільненій зі служби особі відмовляють у наданні, необхідної для захисту свого права в суді, довідки (зокрема, про заборгованість по грошовому забезпеченню, виплату компенсації за невикористаний одяг, несення служби в вихідні, святкові чи надурочної роботи), що справедливо пов'язується навіть власне керівним складом МВС України з «особистою відповідальністю керівників підрозділів», кваліфікується як «грубе порушення закону» [43, с.5-6]. Усе зазначене – це, як свідчить практика та висновки фахівців, реальний ґрунт для повної зневіри «пересічних» працівників ОВС у силу Закону та посилення їхньої залежності від рішень окремих керівників підрозділів за принципом «особистої відданості працівника» [48, с.4], а не його професіоналізмом, відданістю справі захисту правопорядку. Більше того, такий стан речей призводить до суттєвої психологічної напруги серед персоналу ОВС [49, с.186-187; 50, с.61], фактичного зниження рівня їхнього соціально-правового захисту [51; 52; 53, с.12-56; 54], виникнення чисельних службово-трудова спорів [55-56].

Ще більше вражає, коли й окремі судові рішення², за наявності, на мою думку, усіх необхідних правових підстав, фактично приймаються на захист не прав найманого працівника – особи рядового та начальницького складу, а на «легалізацію» необґрунтованих рішень окремих посадових осіб, «опосередковане» зниження рівня правового захисту працівників. Ґрунтом для такого не втішливого висновку є аналіз матеріалів численних судових справ, що розглядалися судами різного рівня [57-69]. Але ж, Суд – це остання

² Термін «рішення» у даному випадку вживається як узагальнююче поняття, а тому стосується усіх форм судових документів (рішень, ухвал, вироків, роз'яснень тощо).

надія людини в погонах на Справедливість, її захист у випадках порушення її службово-трудова прав та законних інтересів [70].

Проаналізувати всі зазначені вище рішення судів, коли обґрунтованість позиції суду викликає певні сумніви, потребує уточнення, додаткової аргументації тощо, зрозуміло, не можливо в межах однієї статті, а тому, проаналізуємо матеріали лише декількох справ, які, на моє переконання, є типовими з огляду на зміст позовних вимог працівників ОВС, «усталено заперечну» позицію відповідача – УМВС України у відповідній області, і, на жаль, судів [71]. Так, позивач Л. у період з 19.08.1993 р. по 08.02.2005 р. перебував на службі в ОВС: у період з 1997 р. по 2005 р. працював у слідчому відділі Бобринецького РВ УМВС України в Кіровоградській області, у тому числі й на посаді начальника слідчого відділення райвідділу. Згідно наказу № 35 від 08.02.2005 р. Л. був звільнений з ОВС за пп.«ж» («за власним бажанням») п.64 розділу VII Положення про проходження служби [72]. Звільнений зі служби Л. звернувся з позовом до УМВС у Кіровоградській області про визнання дій керівництва УМВС України в області про стягнення матеріальної й моральної шкоди, заподіяної невиконанням заборгованості із грошового забезпечення та неналежною оплатою праці.

Відповідач позов визнав частково й, зокрема (стосовно вимоги позивача Л. про виплату грошової допомоги при звільненні), указав у судовому процесі: «Відповідно до ст.9 Закону України «Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу ОВС та деяких інших осіб», військовослужбовцям, особам, які мають право на пенсію за цим Законом, які звільняються зі служби, виплачується допомога в порядку і розмірах, що визначаються Кабінетом Міністрів України. Тобто, грошова допомога виплачується особі в тому разі коли вона після звільнення має право на отримання пенсії за вказаним законом». Рішенням від 19.05.2005 р. по справі № 2-1192/05 Ленінський районний суд м. Кірово-

града позов Л. задовольнив частково.

Судом, на мою думку, було безпідставно, зокрема, відмовлено позивачеві у виплаті йому передбаченої законодавством грошової допомоги при звільненні зі служби. З рішення суду по справі, у цій частині, видно, що суд керувався наступним: «...Відповідно до Указу Президента України № 463 від 23.06.2001 р. – особам звільненим з органів внутрішніх справ через сімейні обставини або інші поважні причини виплачується грошова допомога в розмірі 25 % місячного грошового забезпечення за кожний повний рік служби. Ураховуючи, що Л. був звільнений із займаної посади за власним бажанням, за поясненнями бухгалтера Т. у наказі про звільнення Л. будь яких поважних причин не зазначено, тому йому не було виплачено вказану грошову допомогу, за таких обставин суд вважає позовні вимоги в частині виплати грошової допомоги в розмірі 2798,8 грн. такими, що не підлягають задоволенню...».

Так, дійсно Указ Президента України від 23.06.2001 р., № 463/2001 «Про скасування деяких положень пункту 10 постанови Кабінету Міністрів України від 17 липня 1992 року № 393» існує, але, на мою думку, судом у цьому випадку неправильно застосовано норми матеріального права, а точніше було застосовано нормативний акт, котрий не поширюється на ці правовідносини та не застосовано нормативно-правовий акт, що підлягає застосуванню при вирішенні питання про виплату Л. грошової допомоги в зв'язку зі звільненням. Справа в тім, що вказаний вище (та й у рішенні суду) Указ Президента України від 23.06.2001 р. за № 463/2001 не регулює питання щодо виплати грошової допомоги при звільненні працівників ОВС, а лише передбачає скасування окремих положень п.10 постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р. за № 393 «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрак-

том, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей» [73], яка вже безпосередньо регулює питання про виплату грошової допомоги Л. при звільненні. Відтак, то, за основу правового аналізу даної ситуації, суду слід було би узяти приписи, що закріплені, зокрема, в абзаці 2 п.10 постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р., № 393, де передбачено: «Військовослужбовцям, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, звільненим з військової служби або з органів внутрішніх справ через сімейні обставини або інші поважні причини, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, виплачується грошова допомога у розмірі 25 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби».

Слід зауважити, що окремо – стосовно осіб рядового та начальницького складу ОВС – Кабінет Міністрів України перелік таких «сімейних обставин або інших поважних причин» нормативно не встановлював. Такий перелік Кабмін України затвердив лише щодо випадків звільнення військовослужбовців, та й то не усіх, а тільки тих, які проходять службу за контрактом на посадах рядового, сержантського і старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів з військової служби [74], про яких також, нарівні з особами рядового і начальницького складу ОВС, ідеться як у тексті постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р., № 393 взагалі, так і в абзаці 3 пункту 10 зокрема. Така позиція Кабміну Міністрів України абсолютно не блокує застосування (він застосовується вже більше 10 років – з моменту прийняття документу) і це не свідчить, як стверджував представник відповідача в судовому засіданні, про «відсутність правового механізму» реалізації права на отримання грошової допомоги особою начальницького складу ОВС, яке нормативно закріплено в абзаці 3 п.10 постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р., № 393, а, навпаки – чітко свідчить про позицію цього

суб'єкта нормотворчості, яка полягає в тому, що стосовно будь-якої категорії осіб рядового та начальницького складу ОВС Кабмін України взагалі не вважає за необхідне в будь-який спосіб, шляхом прийняття спеціального переліку сімейних обставин або інших поважних причин, обмежувати право особи, яка звільняється зі служби в ОВС, на отримання грошової допомоги при звільненні. Достатньо лише наявності причин відповідного характеру («сімейних обставин та інших поважних причин»), що зумовили прийняття рішення про звільнення зі служби. До речі, саме на ці обставини й звертається увага в роз'ясненнях начальника пенсійного відділу Департаменту фінансових ресурсів та економіки МВС України підполковника міліції В. Тарасенка, який у відомчій газеті «Іменем Закону», за № 5, що вийшла друком у лютому 2005 року, у статті під назвою «Пенсії збільшено, грошову допомогу не відмінено». Зокрема, очільник Департаменту пише: «...На сьогодні грошова допомога виплачується у такому ж порядку, як минулого року, тобто відповідно до п.10 Постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р. № 393... звільненим з органів внутрішніх справ через сімейні обставини або інші поважні причини, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України, виплачується грошова допомога у розмірі 25 відсотків місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби». Це сьогоднішня позиція МВС України у цій царині правового регулювання.

Тобто, фактично вирішення питання про характер причини звільнення у випадку звільнення Л., про який наразі і йде мова, лежить у площині так званих «оціночних понять» у праві. Як уже зазначалося, такі поняття у праві характеризуються трьома суттєвими ознаками: вони не конкретизуються законодавцем чи іншим компетентним органом у нормативно-правовому акті; вони уточнюються кожного разу окремо в процесі правозастосовчої діяльності; вони дають правозастосовчому органу можливість віль-

ного розсуду, вільної оцінки змісту та характеру певних фактів, обставин тощо.

Позиція відповідача щодо характеру причини звільнення чітко видна власне зі здійсненої ним юридичної кваліфікації підстави звільнення – у наказі УМВС № 35 від 08.02.2005 р. йдеться про звільнення позивача з ОВС за пп.«ж» п.64 розділу VII (за власним бажанням) Положення про проходження служби. Незгадування в наказі (як на те посилається бухгалтер райвідділу Т. й що було необґрунтовано покладено судом в основу відмови в задоволенні позовних вимог Л. у цій частині позову) при формулюванні цієї підстави звільнення наявності «поважних причин», є, якщо говорити суто теоретично (доктринально) – виправданим і логічним, оскільки в редакції цього пункту говориться: «за власним бажанням – при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків». Це означає, що підстава звільнення – «за власним бажанням» (диспозиція норми), як воно й було вказано в наказі УМВС № 35 від 08.02.2005 р., а застосована вона може бути (це вже гіпотеза норми) тільки (без альтернативно!) за наявності «поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків» особою, яка звільняється, що й мало місце в нашому випадку. Тобто, вказівка в зазначеному наказі УМВС власне на пп.«ж» п.64 Положення про проходження служби, і є, на мою думку, свідченням того, що у випадку звільнення позивача Л. були наявні, указані в гіпотезі норми, – умови її застосування – «поважні причини, що перешкоджають виконанню службових обов'язків». Водночас, звісно, що й диспозиція, і гіпотеза в даній нормі – це її нероздільні складові, елементи загальної структури.

Проте, якщо виходити власне із приписів чинного законодавства, то згідно Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р., № 59, у від-

повідності до якої за п.14 Інструкції з організації персонального обліку кадрів в системі МВС України, затвердженої наказом МВС України від 31.05.1995 р., № 345, мають заповнюватися й трудові книжки звільнюваних з ОВС атестованих працівників, – це взагалі обов’язок адміністрації органу внутрішніх справ (відповідача). А тому, за правильність формулювання причини звільнення й зміст (редакцію) наказу про звільнення, який був сформульований у такий спосіб, що дав підстави бухгалтерові самостійно визначати право звільненого за відповідним (для надання грошової допомоги) пунктом співробітника ОВС на грошову допомогу – несе відповідач! До речі, як і за правильність заповнення власне трудової книжки Л., яка, на мою думку, також заповнена з порушенням вище вказаних вимог.

Так, п.14 Інструкції з організації персонального обліку кадрів в системі МВС України, затвердженої наказом МВС України від 31.05.1995 р., № 345, встановлено, що «звільненням зі служби видається... трудова книжка заповнена відповідно до Інструкції про порядок ведення трудових книжок... Запис про службу в органах внутрішніх справ робиться в трудовій книжці без переліку найменувань підрозділів та посад», а відповідач усупереч розділу 2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок узагалі не вніс до трудової книжки Л. й підставу звільнення його зі служби, адже ця інформація, за п.14 Інструкції з організації персонального обліку кадрів в системі МВС України – не виключається із запису, що вноситься до трудової книжки звільнюваного працівника ОВС. До того ж, і це ще не єдине порушення законодавства щодо оформлення звільнення позивача: відповідач навіть безпосередньо в тексті наказу про звільнення Л. посилається на неіснуючі взагалі в Положенні про проходження служби, у тому числі й розділі VII, «статтю 64», коли за структурою в цьому Положенні є тільки «пункти». А тому, і в наказі про звільнення Л. має бути посилання на «пункт 64» та не «пункт «ж»», а – «підпункт

«ж»» зазначеного пункту. До речі, суд у рішенні використовував саме таку – вірну назву структурних частин Положення. Відповідальність за такі порушення вимог законодавства слід покласти на відповідача, це його обов’язок правильно заповнювати й оформляти документацію при звільненні працівника.

А взагалі, то пп.2.3, 2.4, 2.25 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників встановлено, що «записи у трудовій книжці при звільненні... повинні провадитись в точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт закону. Усі записи в трудовій книжці про... звільнення... вносяться власником або уповноваженим ним органом після видання наказу (розпорядження)... в день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу (розпорядження)». Тобто, фактично йдеться про те, що записи про причину (підставу) звільнення і в трудовій книжці, і в наказі – повинні провадитись в точній відповідності з формулюванням чинного законодавства і з посиланням на відповідну статтю, пункт. Й головне – ким? – Роботодавцем, тобто – РВ УМВС у Кіровоградській області, а контролюватися відповідачем – УМВС в області, а не позивачем.

А тому, – аргумент, що використано судом при прийнятті рішення: «Враховуючи, що Л. був звільнений із займаної посади за власним бажанням, за поясненнями бухгалтера Т. у наказі про звільнення Л. будь-яких поважних причин не зазначено, тому йому не було виплачено вказану грошову допомогу, за таких обставин суд вважає позовні вимоги в частині виплати грошової допомоги в розмірі 2798,8 грн. такими, що не підлягають задоволенню», на мою думку, не може бути взагалі покладеним в основу відмови Л. у наданні грошової допомоги, бо накази про звільнення готуються відповідачем і не в довільній формі, а в точній відповідності з формулюванням чинного законодавства й із посиланням на відповідний пункт Положення про проходження служби.

З іншого боку, хотів би привернути увагу й до того, що формально, з аналізу редакції абзацу 3 п.10 (яким передбачено право на грошову допомогу) постанови Кабінету Міністрів України від 17.07.1992 р., № 393, слідує, що в цьому пункті взагалі йдеться дещо про інше, аніж суто про підставу, передбачену пп.«ж» п.64 Положення про проходження служби («за власним бажанням – при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків»). Так, мова йде про те, що: «...звільненим з органів внутрішніх справ через сімейні обставини або інші поважні причини виплачується грошова допомога в розмірі 25 %». Тобто, юридичного значення, за яким пунктом (підставою) розділу VII Положення про проходження служби звільнено працівника ОВС, за його «власним бажанням» чи ні – нема! Головне й вирішальне, щоб мали місце «сімейні обставини або інші поважні причини», що спонукали до звільнення працівника. Й при чому, як зазначено вище, ніяких обмежень щодо переліку таких причин при звільненні зі служби осіб рядового і начальницького складу ОВС, законодавством не передбачено!

Розглянемо детальніше, чи були такі причини у випадку звільнення Л., чи ні? Адже це абсолютно не залежить від думок й оцінок бухгалтера райвідділу Т., чи позиції відповідача по справі, який може «розчерком пера» або включити це до редакції наказу, або – ні (що й було зроблено наразі). «Поважні причини або інші сімейні обставини» – це факти реальної дійсності, повсякденного життя. Вони або існують, або їх немає. А тому, видається, що можна ставити лише питання про те, чи підтвердженні вони у випадку звільнення працівника Л., чи ні? Чи доводилися вони у встановленому порядку до відома відповідача, чи ні? А щодо змісту наказу про звільнення, то доцільно поставити лише таке питання, – чому, із чієї вини останні не були відображенні в наказі про звільнення Л.?

Так, звільнення Л. відповідачем за пп.«ж» п.64 («за власним бажанням») розділу VII

Положення про проходження служби, як зазначено в наказі УМВС № 35 від 08.02.2005 р. і свідчать інші матеріали справи, було здійснено за його власним бажанням, яке було об'єктивоване ним власноручно в рапорті від 28.12.2004 р. про звільнення у вигляді наступних слів: «...прошу звільнити з органів внутрішніх справ за власним бажанням, у зв'язку із сімейними обставинами». Детально, суть цих «сімейних обставин», зважаючи на те, що Л. тричі подавав рапорти про звільнення за власним бажанням, кожного разу з аналогічною вказівкою на існування «сімейних обставин», що є фактичною причиною його звільнення, він роз'яснював: 1) спочатку близько у присутності свідка – слідчого Бобринецького райвідділу Г., безпосередньо у кабінеті начальника слідчого управління УМВС Р. – рапорт, який обговорювався з ним та попередньо був наданий Л. 30.11.2004 р. через канцелярію під розпис на копії секретаря канцелярії УМВС Г.; потім, як з'ясував Л. в інспектора ВРП райвідділу К., до райвідділу, де працював позивач, останній не надійшов, і врешті-решт узагалі «зник»; 2) 22.12.2004 р., враховуючи зникнення рапорту, й указівку інспектора ВРП райвідділу К. щодо необхідності візування такого рапорту в начальника райвідділу, позивачем Л. було написано «новий» рапорт з абсолютно аналогічним змістом. Але коли Л. звернувся з ним уже до канцелярії райвідділу, начальник канцелярії К. – узагалі відмовила в реєстрації у встановленому порядку останнього, обґрунтовуючи це усним розпорядженням начальника райвідділу про заборону реєстрації рапортів співробітників про звільнення й необхідність прибуття з такими рапортами до нього на особистий прийом. Тоді Л. 12.01.2005 р. із рапортом пішов на прийом до начальника райвідділу, який вислухавши детально його розповідь про сімейні обставини, що спонукали позивача до звільнення за власним бажанням, – відмовився підписувати рапорт, оскільки, на його думку, він «не вправі розкидатися кадрами, бо працювати нікому!» Рапорт залишився в

начальника райвідділу й позивач Л. чекав на його рішення ще протягом двох тижнів, але так нічого й не дочекався; 3) 29.01.2005 р. позивач Л. знову написав такий само рапорт та поїхав до УМВС в області, для остаточного вирішення питання про звільнення. Знову, завідувач канцелярії ВРП УМВС – спочатку відмовила в реєстрації рапорту, а коли Л. став цього категорично вимагати, після узгодження цього питання з керівництвом слідчого управління, – зареєструвала рапорт Л. про звільнення. Й тільки після цього – третьому (за хронологією подій) рапорту було «дано хід» й позивача наказом УМВС № 35 від 08.02.2005 р. звільнили за пп.«ж» п.64 («за власним бажанням») розділу VII Положення про проходження служби.

Твердження Л. (яке не заперечувалося представником відповідача у судовому процесі та у запереченні на позов Л.), що жоден з указаних вище начальників чи будь-який інший представник відділу по роботі з персоналом (ВРП), із якими він мав неодноразові зустрічі, жодного разу не вимагав від нього надання більш розгорнутих пояснень щодо суті «сімейних обставин», що спонукали Л. до звільнення за власним бажанням, ні письмово чи усно, ні в поданому рапорті, ні додатково в будь-якому іншому документі, крім того, що було вже написано в кожному із трьох ідентичних за змістом рапортах про звільнення та того, що він роз'яснював кожного разу при бесідах усно в їхніх службових кабінетах, заслуговують на увагу. Адже, жодним нормативно-правовим актом надання в будь-який інший спосіб пояснень відповідачеві про наявність поважних (сімейних) причин не передбачено! Навіть у ст.19 Конституції України є норма про те, що «...ніхто не може бути примушений робити те, що непередбачено законодавством». Видається, що власноручні вказівки Л. про характер причин звільнення в рапортах про звільнення, усні пояснення, у тому числі й у присутності свідків, кожному начальникові, надання суду довідок про погіршення стану здоров'я позивача, необхідності лікування та необхідність

стороннього догляду за хворою дружиною, наявність на утриманні дворічної дитини – є достатніми доказами по справі.

Таким чином, коли звільнення Л. було проведене за пп.«ж» п.64 («за власним бажанням») розділу VII Положення про проходження служби, слід звернути увагу, що звільнення за цим пунктом Положення про проходження служби узагалі не передбачає звільнення працівника просто «за власним бажанням», без будь-яких причин узагалі, як то було зазначено в наказі. Таке звільнення, як це видно із чинної редакції пп.«ж» п.64 Положення допускається тільки «...при наявності поважних причин, що перешкоджають виконанню службових обов'язків». І категорично тільки так! Редакція вказаного пункту Положення не передбачає диспозитивного чи альтернативного варіанта його застосування при звільненні працівника на його підставі, норма імперативна й категорична за суттю. Якщо ж, на думку відповідача, таких (що вимагаються для застосування цього пункту (підстави звільнення зі служби)) «поважних причин» – не було, то він мав би скористатися іншою підставою для звільнення зі служби Л., встановленою цим же Положенням про проходження служби у розділі VII, але ж відповідач не зробив цього. Тобто, фактично своїми діями: видання наказу про звільнення Л., здійснення кваліфікації підстави звільнення, – він погодився з наявністю у випадку, про який йдеться, причин такого характеру, що надають усі підстави для застосування при звільненні саме пп.«ж» п.64 розділу VII Положення про проходження служби.

Зважаючи на те, що Л. у позові, і в судовому засіданні не тільки усно, але й документально підтвердив наявність поважних причин (сімейних обставин), які перешкождали його подальшому виконанню службових обов'язків: копії своєї медичної документації про хронічний бронхіт та виразкове захворювання шлунку, наявність на утриманні 2-х річної дитини, довідки про хворобу в жінки та необхідність стороннього догляду за нею,

– на мою думку, обґрунтовано можна стверджувати, що – відповіді на поставлені вище питання були! А чому вони не були правильно й усебічно, як те вимагається Інструкцією про порядок ведення трудових книжок, відображенні в наказі № 35 від 08.02.2005 р. про звільнення Л. з ОВС за пп.«ж» п.64 Положення про проходження служби, то – це й треба було з'ясувати в ході судового засідання в представника відповідача, адже саме дії відповідача й призвели фактично до відмови в задоволенні законного права позивача на отримання грошової допомоги при звільненні його за сімейними обставинами. На жаль, суд, не дав належної правової оцінки цим обставинам й безпідставно в основу свого рішення по справі поклав позицію бухгалтера райвідділу Т., яка взагалі не уповноважена вирішувати такі питання (вона є просто виконавцем наказу про звільнення у частині здійснення остаточних розрахунків), не врахував відповідні нормативно-правові приписи й, на мою думку, необґрунтовано позбавив Л. права на отримання грошової допомоги при звільненні. Унаслідок чого, позивачеві Л. не було виплачено при звільненні одnorазову грошову допомогу в розмірі 2798,8 грн.

Ще одна обставина, на яку слід звернути увагу в справі Л. проти УМВС у Кіровоградській області – Ленінським районним судом вимога позивача в частині виплати йому щорічної матеріальної допомоги, установлені Указом Президента України від 04.10.1996 р. № 926 «Про умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу та оплати праці працівників органів внутрішніх справ» (далі – Указ Президента України від 04.10.1996 р. № 926), за увесь період служби в ОВС у сумі 7788 грн. була, на мою думку, обґрунтовано повністю задоволена. Проте, при розгляді апеляційної скарги відповідача, ухвалою апеляційного суду Кіровоградської області № 22а-2357 від 30.08.2005 р. рішення по справі в цій частині було повністю скасовано. Апеляційний суд став на позицію відповідача, який посилався в апеляційній скар-

зі на наступне: «...Відповідно до п.2 Указу Президента України від 04.10.1996 р. № 926... передбачено виплату матеріальної допомоги працівникам ОВС у розмірі місячного грошового забезпечення на рік. Відповідно до п.31 ст.106 Конституції України, Президент України видає укази й розпорядження на основі та на виконання Конституції й законів України. Згідно зі ст.78 Закону України «Про державний бюджет України на 2004 рік», ст.59 Закону України «Про державний бюджет України на 2003 рік», ст.53 Закону України «Про державний бюджет України на 2002 рік», ст.57 Закону України «Про державний бюджет України на 2001 рік», установлено, що керівники бюджетних установ і організацій (військових формувань) утримують чисельність працівників (військовослужбовців) та здійснюють фактичні видатки на заробітну плату (грошове утримання), включаючи видатки на премії та інші види заохочень чи винагород, матеріальну допомогу, лише в межах фонду заробітної плати (грошового утримання), затверджених для бюджетних установ і організацій (військових формувань) у кошторисах доходів і видатків. Кошти на виплату матеріальної допомоги не виділялись. Відповідно до ч.5 ст.51 Бюджетного кодексу України, розпорядники бюджетних коштів беруть бюджетні зобов'язання та провадять видатки тільки в межах бюджетних асигнувань, встановлених кошторисами...».

Уважаю ці доводи відповідача (скаржника) необґрунтованими, і ось чому. Відповідно до п.31 ст.106 Конституції України, Президент України видає укази й розпорядження на основі та на виконання Конституції й законів України. На забезпечення виконання положень ст.19 «Оплата праці працівників міліції» Закону «Про міліцію», де передбачено, що «форми і розміри грошового утримання працівників міліції... повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування якісного особового складу міліції, диференційовано враховувати характер і умови роботи, стимулювати досягнення ви-

соких результатів у службовій діяльності і компенсувати їх фізичні та інтелектуальні затрати» спеціальним Указом Президента України від 04.10.1996 р. № 926, у змісті якого безпосередньо й зазначено: «...з метою впорядкування грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ» було передбачено низку заходів щодо, зокрема, реального підвищення рівня грошового забезпечення працівників ОВС.

У змісті Указу, дійсно, у ст.ст.2, 2-1, 5, 6-8 в імперативній формі (редакції) Президентом України зобов'язано МВС України, Міністрові внутрішніх справ – «виплачувати», «установити» певні види надбавок, доплат, премій та ін., і тільки в редакції ст.3 Указу, до речі, єдиної в цьому Указі, дійсно, як про це вказує в апеляційній скарзі відповідач, передбачено можливість установа п певних надбавок тощо. Редакційно зроблено це, на відміну від попередніх випадків, у такий спосіб: «Надати право керівникам органів внутрішніх справ у межах асигнувань, що виділяються на утримання цих органів: а) устанавлювати...; б) преміювати...». Тобто, в останніх випадках, не тільки прямо вказано, що такі заходи можуть здійснюватися МВС «...у межах асигнувань, що виділяються на утримання цих органів», але й редакція приписів інша – «устанавлювати...», «преміювати...» (для порівняння, у ст.ст.2, 2-1, 5, 6-8 Указу, використано інші слова: «виплачувати...», «установити...», без будь-яких застережень щодо «меж асигнувань, що виділяються на утримання цих органів» чи що не будь інше!).

Саме на цю обставину обґрунтовано звертається увага й у судовій практиці. Так, як роз'яснив Пленум Верховного Суду України в п.8 постанови № 13 від 24.12.1999 р. «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», під час вирішення спорів про «виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат слід виходити з нормативно-правових актів, якими визначаються умови

та розмір цих виплат. Працівники, на котрих поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть позбавлятися таких виплат лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні зазначених виплат може бути відмовлено в тому разі, коли у відповідних актах обумовлюється наявність певних коштів чи фінансування» [75]. До речі, і в п.23 Положення про умови та порядок грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затверджене наказом МВС України від 09.12.1997 р., № 854, та п.23 Інструкції про порядок застосування нормативно-правових актів із питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затвердженій наказом МВС України від 10.06.1999 р., № 149, які діяли в період проходження служби Л. в Бобринецькому РВ УМВС у Кіровоградській області і до прийняття Інструкції про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, що була затверджена наказом МВС України від 01.11.2003 р. за № 1236, знову ж таки, про виплату матеріальної допомоги у розмірі грошового забезпечення на рік йдеться як про безумовну виплату, й редакційно ужито, як і в Указі Президента України від 04.10.1996 р. № 926, імперативний термін – «виплачується...», а про можливість встановлення керівниками ОВС окремих надбавок «в межах асигнувань, що виділяються на утримання цих органів» чи «преміювання в межах фонду преміювання» йдеться у зовсім інших пунктах вказаних інструкцій, а саме, відповідно 24-му та 25-му пунктах.

Редакційно норму про виплату матеріальної допомоги було змінено лише із прийняттям Інструкції про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького

складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, яка була затверджена наказом МВС України від 01.11.2003 р. за № 1236. Так, у цьому відомчому акті, у п.46 спеціального розділу 7 «Надбавки та доплати, що виплачуються в межах асигнувань» було передбачено, що матеріальна допомога встановлюється в розмірі місячного грошового забезпечення на рік, а «фактичні витрати» на неї «відповідно до вимог бюджетного законодавства, проводяться тільки в межах затвердженого фонду оплати праці». Але, поперше, цей акт було прийнято фактично за 1 рік 3 місяці до звільнення позивача Л. й він не може бути застосованим до попереднього періоду служби Л. – тоді діяли інші інструкції; по-друге, цей підзаконний відомчий акт у вказаній частині суперечить ст.2 Указу Президента України, що є неприпустимим, адже за пп.2, 8 Положення про Міністерство внутрішніх справ України, затвердженого Указом Президента України від 17.10.2000 р., № 1138/2000, міністерство у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, а також цим Положенням; у межах своїх повноважень МВС України організовує виконання актів законодавства й здійснює контроль за їх реалізацією, а також чітко встановлено, що МВС тільки в межах своїх повноважень видає на основі та на виконання актів законодавства накази, організовує і контролює їх виконання (вочевидь, що акт МВС не може скасовувати дію окремих імперативних положень Указу Президента України від 04.10.1996 р. за № 926); по-третє, за п.8 вказаного вище Положення нормативно-правові акти МВС України підлягають реєстрації в порядку, установленому законом, але жодна з вказаних вище інструкцій з питань грошового забезпечення – не реєструвалася в установленому порядку!

Про останню обставину слід сказати докладніше. Загалом хронологічний аналіз, на

моє переконання, прямо свідчить, що нереєстрація здійснювалася МВС України не «випадково». Так, приміром, якщо говорити про Положення про умови та порядок грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затверджене наказом МВС України від 09.12.1997 р., № 854, та Інструкцію про порядок застосування нормативно-правових актів із питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затверджену наказом МВС України від 10.06.1999 р. за № 149, то легко побачити, що в загальному переліку актів МВС України, які реєструвалися у той час у Міністерстві юстиції України, винятки робилися лише для «окремих» із них, в тому числі й останніх. Скажімо, буквально напередодні прийняття Положення про умови та порядок грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затвердженого наказом МВС України від 09.12.1997 р., № 854, і не зареєстрованого в установленому порядку, було прийнято інший акт Перелік однотипних за призначенням об'єктів, які підлягають обладнанню автоматичними установками пожежогасіння та пожежної сигналізації, затверджений наказом МВС України від 20.11.1997 р. за № 779, який був зареєстрований у Мін'юсті України за № 567/2371. Інструкція про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затверджена наказом МВС України від 10.06.1999 р. № 149, не реєструвалася в Міністерстві юстиції України, а інший акт, що було прийнято напередодні, наказ від 06.05.1999 р. № 360 «Про внесення змін та доповнень до наказу МВС України від 23 липня 1997 р. № 467 «Про створення спеціальних підрозділів міліції для забезпечення безпеки працівників суду, правоохоронних органів, осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві, членів їхніх сімей та близьких родичів» таки був зареєст-

рований у Мін'юсті України 25.05.1999 р. за № 331/3624.

Згідно пп.3, 4 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 р. № 731, державній реєстрації підлягають нормативно-правові акти, що «...зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер. На державну реєстрацію подаються акти, що містять правові норми (правила поведінки), розраховані на невизначене коло осіб, підприємств, установ, організацій і неодноразове застосування, незалежно від строку їх дії (постійні чи обмежені певним часом) та характеру відомостей, що в них містяться, у тому числі із грифами «Для службового користування», «Не для друку», «Таємно» та іншими, а також прийняті в порядку експерименту». Державній реєстрації підлягають нормативно-правові акти будь-якого виду (постанови, накази, інструкції тощо), якщо в них є одна або більше норм, що: а) зачіпають соціально-економічні, політичні, особисті та інші права, свободи й законні інтереси громадян, проголошені й гарантовані Конституцією та законами України, установлюють новий або змінюють, доповнюють чи скасовують організаційно-правовий механізм їх реалізації; б) мають міжвідомчий характер, тобто є обов'язковими для інших міністерств, органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, а також підприємств, установ і організацій, що не входять до сфери управління органу, який видав нормативно-правовий акт. А відтак, то й Положення про умови та порядок грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затвердженого наказом МВС України від 09.12.1997 р. за № 854, і Інструкція про порядок застосування нормативно-правових актів з питань

грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затверджена наказом МВС України від 10.06.1999 р. за № 149, і, нарешті, чинна(?) Інструкція про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, що затверджена наказом МВС України від 01.11.2003 р., № 1236, підлягали попередньо, до моменту їх прийняття й вступу силу, обов'язковій реєстрації в установленому порядку в Мін'юсті України. А чинні в системі ОВС України Інструкція про порядок залучення працівників органів внутрішніх справ до несення служби понад установлений законодавством робочий час, в дні щотижневого відпочинку та святкові дні і надання відповідних компенсацій, затверджена наказом МВС України № 530 від 17.12.1991 р., та Інструкція про порядок додаткової оплати праці працівників органів внутрішніх справ України за роботу в нічний час, що була затверджена наказом МВС України від 30.04.1992 р., № 235, нагально потребують приведення їхнього змісту у відповідність до законодавчих актів України про працю³.

³ Для порівняння, Положення про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України, затверджене наказом Міністра оборони України від 05.03.2001 р., № 75, було, на виконання пп.3, 4 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, затвердженого постановою Кабінетом Міністрів України від 28.12.1992 р., № 731, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 20.03.2001 р. за № 251/5442. І мова в ньому, що, видно навіть із назви, принципово йде про теж саме, що і в незареєстрованій МВС України Інструкції про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і нача-

Адже, усі вказані відомчі нормативно-правові акти вочевидь відповідають установленим у пп.«а» п.3 Положення про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, інших органів виконавчої влади, органів господарського управління та контролю, що зачіпають права, свободи й законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.12.1992 р., №731, підставам (критеріям) реєстрації, оскільки безпосередньо «зачіпають соціально-економічні, політичні, особисті та інші права, свободи й законні інтереси громадян, проголошені й гарантовані Конституцією та законами України, у новий або змінюють, доповнюють чи скасовують організаційно-правовий механізм їх реалізації». Принаймні, серед таких прав, що мають конституційний статус і про які йдеться в змісті цих актів, слід назвати: право на працю; право на належні, безпечні й здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; захист від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання винагороди за працю (ст.43 Конституції України); право на відпочинок, що забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, установленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час; щодо максимальної тривалості робочого часу, мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, установлення вихідних та святкових днів (ст.45 Конституції України), а також право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом працю (ст.46 Конституції України).

Таким чином, зважаючи на викладене та керуючись положеннями ст.3 Указу Прези-

дента України «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади» від 03.10.1992 р., № 493/92, за якою нормативно-правові акти, зазначені в ст.1 цього Указу, набувають чинності тільки «через 10 днів після їх реєстрації, якщо в них не встановлено пізнішого строку надання їм чинності», на моє переконання, є всі правові підстави стверджувати, що жодна, у тому числі й Інструкція про порядок застосування нормативно-правових актів з питань грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та умов оплати праці працівників, які не мають спеціальних звань рядового і начальницького складу, що затверджена наказом МВС України від 01.11.2003 р., № 1236, не набули де-юре чинності, оскільки МВС було «проігноровано» процедуру їх реєстрації у встановленому порядку.

І ще про одне – видається, що посилення представника відповідача (по справі Л. проти УМВС у Кіровоградській області) у процесі та апеляційній скарзі на кшталт – «кошти на виплату... не виділялись», «фінансування ОВС є недостатнім» – це досить серйозні, вагомі для правильного вирішення справи твердження, які обов'язково мають ретельно перевірятися судом шляхом призначення й проведення ревізії фінансово-господарської діяльності УМВС, її фінансово-економічних підрозділів, витребування відповідних документів. Адже, сторона процесу, зробивши усно таке, ні до чого не зобов'язує його застереження, фактично «блокує» реалізацію конституційних положень щодо оплати праці працівників (ст.43 Конституції України), права на відпочинок (ст.44 Конституції України) та інших, які передбачені законодавством України. Але ж, між іншим, у цій царині, лежать і питання щодо: цільового використання бюджетних коштів УМВС, правомірності дій відповідних посадових осіб щодо їх розподілу, правомірності нарахування всіх преміальних, надбавок і доплат одним та відмову в жодному із цього – ін-

шим. Попри це, слід звернути увагу також і на те, що й Пленум Верховного Суду України не випадково в п.27 постанови № 13 від 24.12.1999 р. «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» роз'яснив, що «...судам необхідно враховувати, що згідно зі ст.21 КЗпП належним відповідачем у справі за позовом про оплату праці є та юридична особа (підприємство, установа, організація), з якою позивачем укладено трудовий договір. Разом із тим, на зазначені вимоги поширюються положення ч.3 ст.32 Цивільного кодексу і п.3 ст.39 Закону «Про власність», згідно з якими в разі недостатності у державної установи (організації) коштів відповідальність за її зобов'язаннями несе власник». На аналогічне, по суті, звертається увагу й у п.20 цієї постанови Пленуму Верховного Суду України: «...Установивши при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення... суд... стягує на користь працівника середній заробіток... Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності...», обґрунтовано наголошує Пленум Верховного Суду України.

А тому, видається, що апеляційний суд повинен був усі ці обставини прийняти до уваги, дати їм відповідну правову оцінку, а не скасовувати рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда, який у цьому випадку⁴ обґрунтовано задовольнив вимоги по-

⁴ На жаль, Ленінський районний суд м. Кіровограда, виходячи із цієї ж «аргументації», своїми рішеннями від 11.05.2005 р. по справі № 1238/05 за позовом Ш. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної школи, спричиненої невикплатою заборгованості по грошовому утриманню та від 27.05.2005 р. по справі № 1560/05 за позовом Ю. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення розрахункових сум, невикплатених при звільненні, та стягненні моральної шкоди, на мою думку, необґрунтовано відмовив у задоволенні вимог

зивача Л. у частині виплати йому щорічної матеріальної допомоги. Уважаю, що виплата особам рядового і начскаладу ОВС матеріальної допомоги в розмірі місячного грошового забезпечення на рік – це не право, що залежить від певних чинників (зокрема, меж асигнувань, що виділяються на утримання органів, волі керівника органу), а прямиї обов'язок⁵ адміністрації ОВС – роботодавця, що встановлений імперативною нормою, яка закріплена в абзаці 4 ст.2 виданого Президентом України, у відповідності до п.31 ст.106 Конституції України та на виконання Закону «Про міліцію», Указу від 04.10.1996 р., № 926.

Таким чином, практика застосування механізму оплати праці свідчить, що назріла необхідність структурного реформування грошового забезпечення працівників ОВС. Видається за необхідне: чітко законодавчо⁶ закріпити й упорядкувати структуру грошового забезпечення; підвищити стимулюючу роль посадових окладів осіб рядового і начскаладу. Слід також обов'язково взагалі скасувати існуючі, на мій погляд, неефективні надбавки загального (універсального) характеру, що мають логічно необґрунтоване значний розмір і фактично нівелюють стимулюючу та мотивуючу роль додаткових видів грошового забезпечення, а саме: щомісячної надбавки в розмірі 100 відсотків окладів грошового забезпечення з урахуванням надбавки за вислугу років; надбавки за безперервну службу в розмірі до 90 відсотків грошового забезпечення, надбавки за особливий характер служби керівникам у розмірі 50 відсотків посадового окладу з урахуванням окладу за звання; пенсійної доплати тим, хто має право на пенсію за вислугу років і зали-

позивачів у частині виплати їм щорічної матеріальної допомоги.

⁵ До речі, саме так і передбачено, наприклад, ст.35 Закону України від 16.12.1993 р. «Про державну службу» для держслужбовців, яким «надається щорічна відпустка... з виплатою допомоги для оздоровлення у розмірі посадового окладу» [76].

⁶ Саме так, приміром, зроблено у ч.2 ст.38 Закону Республіки Білорусь «Про міліцію» [77].

шений на службі – у розмірі 25-50 відсотків пенсії, яка могла бути нарахована; премії. Указаним структурним змінам грошового забезпечення атестованих працівників ОВС мають передувати рішення про значне підвищення розмірів посадових окладів, окладів за спеціальне звання та надбавок за вислугу років із тим, щоб основні види грошового забезпечення в загальній сумі нормативно встановленого грошового забезпечення (без урахування індивідуальних специфічних надбавок та доплат) становили не менше 90-95 відсотків. А головна роль доплат і надбавок до посадових окладів працівників ОВС повинна полягати «у врахуванні й стимулюванні тих умов, факторів, чинників, які здійснюють вплив на міру і якість службово-трудової діяльності осіб рядового та начальницького складу, але які не доцільно й об'єктивно неможливо врахувати в системі посадових окладів. Доплати і надбавки повинні сприяти формуванню матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності службово-трудової діяльності в сфері захисту, охорони і забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів правовідносин» [42, с.77]. При цьому, що принципово важливо, нормативно-правові акти мають чітко передбачати умови та підстави для призначення таких доплат і надбавок, з урахуванням думки первинної організації профспілки атестованих працівників ОВС, трудового колективу підрозділу, а не винятково керівника органу внутрішніх справ. Окрема увага має бути приділена й упорядкуванню практики призначення й виплати грошової допомоги при звільненні працівників зі служби, надання щорічної матеріальної допомоги: підстави та умови їхнього надання мають бути чітко й однозначно вписані в Законі «Про міліцію». Це, на моє переконання, унеможливить зловживання з боку окремих керівників органів при їх призначенні [45], зробить працівника ОВС незалежним від тих чи інших уподобань посадових осіб [48], надасть можливість належно реалізувати своє конституційне право на справедливу

оплату праці, відпочинок, отримання вихідної допомоги у випадках звільнення зі служби для належної організації працівником ОВС України свого подальшого «цивільного» життя, зрештою, підвищить імідж держслужби в міліції не «на папері», а у свідомості конкретної особи та членів його сім'ї, що значно важливіше й необхідніше. Невипадково ж у ст.3 Конституції України наголошується, що саме людина, її життя й здоров'я, честь і гідність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. А права людини, у тому числі й право на оплату праці, та їхні гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження й забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому держава має виконувати свої обов'язки належним чином, а не «шукати» щоразу той чи інший привід задля ухилення від належного виконання останніх на практиці, у тому числі під час постановленні рішень по конкретним судовим справам. До найважливіших функцій соціальної держави Конституцією України віднесено забезпечення прав і свобод людини [78, с.27], а також соціальний, правовий та економічний захист [79] її громадян. Саме права й свободи людини та система їхніх гарантій і визначають зміст, спрямованість державної діяльності [80, с.3-4], а забезпечення їх беззастережної реалізації в повному обсязі [2, с.257; 81; 82, с.22] є найголовнішим обов'язком держави та її інституцій, насамперед – судових [83, с.191-202].

ЛІТЕРАТУРА

1. Футей Б. Становлення правової держави в Україні: 1991-2005. –К.: Юрінком Інтер, 2005. – 352 с.
2. Конституційно-правові засади створення української державності /ТаційВ.Я., Тодика Ю.М., Данильян О.Г. та ін.; За ред. В.Я. Тація, Ю.М. Тодики. -Х.: Право, 2003. -328 с.
3. Цветков В.В., Кресіна І.О., Коваленко А.А. Суспільна трансформація і державне

управління в Україні: політико-правові детермінанти: Монографія. –К.: Ін Юре, 2003. – 496 с.

4. Соціальна безпека: теорія та українська практика: Монографія /Гнибіденко І.Ф., Колот А.М., Новікова О.Ф. та ін.; За ред. І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, В.В. Рогового. –К.: КНЕУ, 2006. –292 с.

5. Венедіктов В.С., Зозуля І.В. Проблеми реформування системи МВС України: Монографія. –Ужгород: ВАТ «Патент», 2005. –216 с.

6. Мірошніченко М.І. Державність і право України: генезис у європейському контексті: Монографія. –К.: Атіка, 2006. –544 с.

7. Зозуля І.В. Нормативно-правові засади трансформації Положення про МВС України: зв'язок з практикою реформування системи // Право і безпека. –2006. –Т.5. –№ 3. –С.48-58.

8. Лавріненко О.В. Реалізація засад моральності права та принципу справедливості в сфері правового забезпечення службово-трудових відносин // Современные научные достижения – '2007: Мат. II межд. научн.-практ. конф., г. Днепропетровск, 1-14 февр. 2007 г. –Дн.: Наука и образование, 2007. –Т.3. –С.56-58.

9. Лавріненко О.В., Доровський С.С. Інститут захисту соціально-трудових прав людини: питання подальшої правової структуризації // Розвиток наукових досліджень '2006: Мат. II міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 27-29 листоп. 2006 р. –Полтава: Інтер Графіка, 2006. –Т.3. –С.30-34.

10. Лавріненко О.В. Соціалізація права як парадигма сучасного процесу галузевої структуризації // Становление современной науки – '2006: Мат. I межд. научн.-практ. конф., г. Днепропетровск, 16-30 окт. 2006 г. –Дн.: Наука и образование, 2006. –Т.10. –С.33-35.

11. Лавріненко О.В. Актуальні питання теорії трудового права в контексті сучасного розвитку правової системи України: Монографія. –Донецьк: «Вебер» (Донецька філія), 2007. –428 с.

12. Лавріненко О.В. Особливості реалізації та захисту конституційних трудових прав найманих працівників (інституціональний, онтологічний та аксіологічний аспекти): Монографія. –Донецьк: «Вебер» (Донецька філія), 2007. –144 с.

13. Лавріненко О.В. Механізм правового регулювання соціально-трудових відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: Монографія. – Донецьк: Норд-Прес – ДЮІ ЛДУВС, 2007. –182 с.

14. Лавріненко О.В. Современный механизм правового регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД Украины (теоретико-методологические аспекты) // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. –2006. –№ 2. –С.40-43.

15. Лавріненко О.В. Право найманого працівника на справедливу й гідну заробітну плату: сутність, значення та сучасний механізм його реалізації: Монографія. –Донецьк: «Вебер» (Донецька філія), 2007. –256 с.

16. Лавріненко О.В. Теоретико-правове дослідження чинників розвитку та понятійного апарату вчення про принципи трудового права // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. –2006. –№ 3. –С.279-292.

17. Лавріненко О.В., Проскураков П.Д. Дефініція поняття «принципи трудового права»: теоретико-правовий аналіз // Розвиток наукових досліджень '2006: Мат. II міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 27-29 листоп. 2006 р. –Полтава: Інтер Графіка, 2006. –Т.3. –С.37-42.

18. Лавріненко О.В. Сучасна проблема «подвійного трудового права»: постановка питання // Наука и образование – 2007: Мат. V межд. научн.-практ. конф., г. Днепропетровск, 3-15 янв. 2007 г. –Дн.: Наука и образование, 2007. –Т.9. –С.62-64.

19. Лавріненко О.В. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико-прикладні аспекти: Монографія. – Донецьк: Норд-Прес-ДЮІ ЛДУВС, 2007. –164 с.

20. Лавріненко О.В., Неізмайлов Д.А.

Правове регулювання робочого часу працівників ОВС України: напрями удосконалення // Розвиток наукових досліджень '2005: Мат. міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 7-9 листоп. 2005 р. –Полтава: Інтер Графіка, 2005. –Т.3. –С.46-47.

21. Теоретичні та практичні проблеми правового забезпечення соціально-економічного та політичного розвитку суспільства і держави: Монографія /Опришко В.Ф., Шульженко Ф.П., Гайдулін О.О. та ін.; За заг. ред. В.Ф. Опришка, Ф.П. Шульженка. –К.: КНЕУ, 2006. –702 с.

22. Лавріненко О.В., Проскураков П.Д. Випереджальний соціально-правовий захист працівників ОВС України як засаднича ідея правового регулювання службово-трудова відносин та складова галузевого інституту захисту соціально-економічних прав людини // Наука и образование – 2007: Мат. V міжн. научн.-практ. конф., г. Днепропетровск, 3-15 янв. 2007 г. –Дн.: Наука и образование, 2007. –Т.9. –С.64-67.

23. Абрамов В.І. Духовність суспільства: методологія системного вивчення: Монографія. –К.: КНЕУ, 2004. –236 с.

24. Дмитрієнко Ю.М. Маргінальна права норма як акт девіантної правосвідомості // Держава і право. –2002. –Вип.18. –С.12-17.

25. Дмитриенко Ю.Н. Скрытые эффекты девиантного правосознания: ориентиры и природа энергетической методологии правового сознания // Право і безпека. –2004. –Т. 3. –№ 4. –С.18-26.

26. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: Монографія. –К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.

27. Лавріненко О.В. Правовое регулирование оплаты труда работников милиции Украины: Научно-практическое пособие. – Х.: Форт, 1999. –36 с.

28. Лавріненко О.В., Проскураков П.Д. Реалізація працівниками органів внутрішніх справ права на отримання грошової допомоги при звільненні зі служби: теоретико-правовий аналіз судової практики // Юридична Україна. –2005. –№ 12. –С.78-84.

29. Лавріненко О.В. Правовий механізм

грошового забезпечення атестованих працівників ОВС: практика його застосування та напрями вдосконалення // Економіка, фінанси, право. –2006. –№ 6. –С. 28-33.

30. Лавріненко О.В. Структура грошового забезпечення працівників ОВС України: дослідження проблемних аспектів // Становление современной науки – '2006: Мат. I міжн. научн.-практ. конф., г. Днепропетровск, 16-30 окт. 2006 г. –Дн.: Наука и образование, 2006. –Т.5. –С.17-19.

31. Лавріненко О.В. Специальные нормы в структуре современного механизма единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений // Вісник Луганськ. держ. ун-ту внутр. справ. –2007. – Вип.2. –С.150-159.

32. Лавріненко О.В. Механізм правового регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС: концептуальна характеристика, стадії та елементи // Наука та технології: крок у майбутнє – '2007: Мат. II міжн. научн.-практ. конф., м. Дніпропетровськ, 1-15 бер. 2007 р. –Дн.: Наука та освіта, 2007. –Т.9. –С.38-40.

33. Лавріненко О.В. Поняття і ознаки службово-трудова відносин працівників органів внутрішніх справ // Вісник Запорізьк. юрид. ін-ту. –1999. –№ 2. –С.99-112.

34. Лавріненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. –2003. –№ 1. –С.193-208.

35. Закон України «Про міліцію» від 20.12.1990 р. // ВВР України. –1991. –№ 4. – Ст.20.

36. Костишина Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності // Україна: аспекти праці. –1998. –№ 2. –С.18-21.

37. Лінецький С. Соціальні виплати // Юридичний вісник України. –1998. –№ 4. – С.3-7.

38. Квин Е. Сущность заработной платы и особенности ее проявления в Украине // Предпринимательство, хозяйство и право. –

1999. –№ 1. –С.25-29.

39. Гендлер Г.Х. К вопросу о совершенствовании механизма стимулирования // Социально-экономический механизм стимулирования труда. –Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1980. –246 с.

40. Кунельский Л.Э. Заработная плата и стимулирование труда. –М.: Экономика, 1981. –182 с.

41. Щербаков В. Мера труда и мера потребления // Социалистический труд. –1986. –№ 4. –С.51-57.

42. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність працівників ОВС України: Монографія. –Х: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. –269 с.

43. Фокін О. Накази міністра обов'язкові до виконання // Міліція України. –2005. –№ 6. –С.5-6.

44. Обушенко О.М. Причини виникнення службово-трудова спорів в органах внутрішніх справ // Вісник Запорізьк. юрид. ін-ту. –1999. –№ 2. –С.117-121.

45. Голубовська С. Пряма розмова «прямої лінії» // Іменем Закону. –2005. –№ 21. –С.2-3.

46. Лаврінченко О.В. Труд работников милиции // Бизнес-Информ. –1995. –№ 41-42. –С.14-16.

47. Венедиктова В.М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /КНУ ім. Т. Шевченка. –К., 1999. –24 с.

48. Фокін О. Винагорода міліціонеру – стовідсоткова і обов'язкова // Іменем Закону. –2005. –№ 21. –С.4.

49. Бандурка А.М., Друзь В.А. Конфликтология. –Х.: Ун-т внутр. дел, 1997. –262 с.

50. Мурзак А.В. Психологічні проблеми конфліктів у військових підрозділах. –К.: Вид-во МО СРСР, 1955. –194 с.

51. Чавикіна Т.І. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ // Вісник Ун-ту внутр. справ. –1999. –Вип.9. –С.134-138.

52. Лаврінченко О.В. Правовий та соціальний захист працівників органів внутрішніх

справ України: напрями удосконалення законодавства // Вісник Ун-ту внутр. справ. –2000. –Вип.10. –С.187-191.

53. Ануфрієв М.І., Венедиктов В.С., Іншин М.І. Соціально-правовий захист працівників ОВС України. –Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. –102 с.

54. Лаврінченко О.В. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівникам органів внутрішніх справ // Вісник Одеськ. ін-ту внутр. справ. –2000. –№ 2. –С.97-105.

55. Лаврінченко О.В. Судовий порядок вирішення індивідуальних службово-трудова спорів працівників органів внутрішніх справ України: теоретичні та практичні аспекти проблеми та шляхи її вирішення // Економіка, фінанси, право. –2004. –№ 12. –С.15-26.

56. Лазор В.В. Трудовые споры по вопросам прекращения трудового договора как гарантия реализации гражданами права на труд в условиях рыночных отношений // Право і безпека. –2003. –Т.2. –№ 4. –С.134-137.

57. Рішення Доманівського районного суду м. Миколаєва від 14.04.94 у справі за позовом Р. до Доманівського РВВС УВС Миколаївської облдержадміністрації про поновлення на роботі на посаді ст. дільничного та виплаті заробітної плати за час вимушеного прогулу // Архів Доманівського районного суду м. Миколаєва від за 1994 р.

58. Рішення Доманівського районного суду м. Миколаєва від 15.02.95 у справі за позовом Ч. до Доманівського РВВС УВС Миколаївської облдержадміністрації про поновлення на роботу на посаді слідчого та виплаті заробітної плати за час вимушеного прогулу // Архів Доманівського районного суду м. Миколаєва від за 1994 р.

59. Рішення Северодонецького міського суду Луганської області від 28.12.98 у справі № 2-503 за позовами З. та К. до УМВС України в Луганській області про поновлення на роботі та утримання заробітної плати за час вимушеного прогулу // Архів Северодонецького міського суду Луганської області за 1998 р.

60. Рішення Заводського районного суду

м. Миколаєва від 11.09.99 у справі № 2 за позовом Ж. до УМВС України на Одеській залізниці про поновлення на роботі та утриманні заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди // Архів Заводського районного суду м. Миколаєва за 1999 р.

61. Рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 11.09.99 у справі № 3 за позовом П. до УМВС України на Одеській залізниці про поновлення на роботі та утриманні заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди // Архів Заводського районного суду м. Миколаєва за 1999 р.

62. Рішення Комінтернівського суду м. Харкова від 08.09.99 у справі № 2-2339/99 за позовом Ш. до Харківського МУ УМВС України в Харківській області про оплату вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди // Архів Комінтернівського суду м. Харкова за 1999 р.

63. Рішення Зарічного районного суду м. Суми від 27.10.00 у справі № 2-430/2000 за скаргою С. до УМВС України в Сумській області про визнання неправомірним наказу начальника УМВС України в Сумській області №38 від 09.06.1997 про звільнення його з органів внутрішніх справ за власним бажанням // Архів Зарічного районного суду м. Суми за 2000 р.

64. Рішення місцевого Ожтєбрьського районного суду м. Полтави від 27.12.02 у справі № 21 за позовом К. до Полтавського МУ УМВС України в Полтавській області про стягнення грошової допомоги при звільненні зі служби // Архів Ожтєбрьського районного суду м. Полтави за 2002 р.

65. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 11.05.05 у справі № 1238/05 за позовом Ш. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної шкоди, спричиненої невикплатою заборгованості по грошовому утриманню // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р.

66. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 19.04.2005 у справі №

1708/05 за позовом С. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної шкоди, спричиненої невикплатою заборгованості по грошовому утриманню та неналежною оплатою праці // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р.

67. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 19.05.05 у справі № 2-1192/05 за позовом Л. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення матеріальної та моральної шкоди, заподіяної невикплатою заборгованості по грошовому забезпеченню та неналежною оплатою праці // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р.

68. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 27.05.05 у справі № 1560/05 за позовом Ю. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення розрахункових сум, невикпачених при звільненні, та стягненні моральної шкоди // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2005 р.

69. Рішення Ленінського районного суду м. Кіровограда від 14.12.06 у справі № 2а-679/06 за позовом С. до УМВС України в Кіровоградській області про стягнення грошової компенсації за невикористані протягом 8 років поспіль відпусток // Архів Ленінського районного суду м. Кіровограда за 2006 р.

70. Лаврінєнко О.В. Судовий захист трудових прав працівників ОВС України як важлива складова проблеми захисту прав людини // Вісник Донецьк. ун-ту. Серія В: Економіка і право. –2006. –Вип.1. –Т.2. –С.571-579.

71. Лаврінєнко О.В. Сучасні проблеми захисту трудових прав атєстованого персоналу ОВС України під час вирішення індивідуальних службово-трудоxв спорів: Монографія. –Донецьк: ДЮІ ЛДУВС, 2006. –304 с.

72. Організація роботи з персоналом в органах внутрішніх справ України: Метод. посібник. –К.: РВВ МВС України, 2002. –348 с.

73. Постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вилуги років, призначення та виплати пенсій і грошової

допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їхніх сімей» від 17.07.1992 р., № 393 // ИПС «Законодательство Украины». – 2007. – Май. – Вып.5.

74. Постанова Кабінету Міністрів України «Перелік сімейних обставин та інших поважних причин, що можуть бути підставою для звільнення військовослужбовців, які проходять службу за контрактом на посадах рядового, сержантського і старшинського складу, прапорщиків, мічманів та офіцерів з військової служби» від 04.03.1994 р., № 150 // ИПС «Законодательство Украины». – 2007. – Май. – Вып.5.

75. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» (у частині роз'яснень Верховного Суду України про те, що передбачені законодавством про працю норми її оплати і порядок вирішення спорів про останню не поширюється на атестованих працівників ОВС (п.2)» від 24.12.1999 р., № 13 // ИПС «Законодательство Украины». – 2007. – Май. – Вып.5.

76. Закон України «Про державну служ-

бу» від 16.12.1993 р. // ВВР України. – 1993. – № 52. – Ст.490.

77. Закон Республики Беларусь «О милиции»: Научно-практический комментарий. – Мн.: Амалфея, 2004. – 42 с.

78. Феськов М.М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації: Монографія. – К.: Знання. 2005. – 276 с.

79. Лаврінченко О.В. Поняття «соціальний захист» і «соціальне забезпечення»: їх зміст, співвідношення та правове значення // Правничий часопис Донецьк. ун-ту. – 2005. – № 1. – С.9-17.

80. Мірошніченко О.А. Право людини на життя: теорія та практика міжнародного співробітництва: Автореф. дис... канд. юрид. наук /Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2005. – 24 с.

81. Суд вирішив. Що далі? // Праця і зарплата. – 2005. – № 18. – С.20.

82. Права людини – під приціл науковців // Іменем Закону. – 2006. – № 17. – С.22-23.

83. Салабай В.Ф., Довганик Н.М., Борисенко М.В., Чуб М.П. Діяльність державно-політичних структур України в умовах переходу до ринкової економіки: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 284 с.

Лаврінченко О.В. Теоретико-правовий аналіз практики застосування спеціального трудового законодавства України про порядок та умови грошового забезпечення працівників органів внутрішніх справ // Форум права. -2007. -№ 2. -С.90-112 [Електронний ресурс]. –Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-2/07lovovs.pdf>

Здійснено теоретико-правовий аналіз практики застосування спеціального законодавства про оплату праці працівників органів внутрішніх справ.

Лаврінченко О.В. Теоретико-правовий аналіз практики застосування спеціального трудового законодавства України про порядок та умови грошового забезпечення працівників органів внутрішніх справ

Осуществлен теоретико-правовой анализ практики применения специального законодательства об оплате труда работников органов внутренних дел.

Lavrinenko O.V. Theoretical-legal the analysis of practice of application of the special labor legislation of Ukraine about the order and conditions of cash security of employees of law-enforcement bodies

The theory-legal analysis of practice of application of the special legislation on a payment of employees of law-enforcement bodies is carried out.