

організаційно-правової форми створення, так і фізична особа, які оплачують роботу працівника, обумовлену в трудовому договорі (контракті).

Отже, заробітна плата може бути визначена як встановлена угодою сторін систематична плата працівнику, яку роботодавець зобов'язаний йому виплатити через виконання роботи за трудовим договором на основі заздалегідь визначених норм, розцінок, тарифів. Відповідні зміни пропонуємо внести до редакції ч.1. ст.94 КЗпП та ч.1 ст.1 Закону «Про оплату праці».

**Список літератури:** 1. Новый тлумачний словник української мови: В 4 т. / Укладачі: В.Яременко, О.Сліпушко. К., 1999. Т.1. 2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б.Болотіної, Г.І.Чанишевої. К., 2000. 3. Нуртдинова А. О коллективных договорах и соглашениях // Хозяйство и право. 1992. №6. 4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 5. Стычинский Б.С., Зуб И.В., Ротань В.Г. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде: В 2т. Симферополь, 1998. Т.1. 6. Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв. ред. Р.З.Лившиц, Ю.П.Орловский. М., 1998. 7. Якушев І.М. Суб'єкти трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ун-т внутрішніх справ. Х., 2000. 8. Даль В. Толковый словарь живого русского языка: В 4 т. М., 1995. Т.3: П. 9. Венедиктов А.В. Государственные юридические лица в СССР // Советское государство и право. 1940. №10. 10. Labor Statistics for a Market Economy / Ed. I.Chernyshev. Geneva: ILO, 1996.

*Надійшла до редколегії 06.12.04*

*К.Ю. МЕЛЬНИК*

### **ОСНОВНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ СВОЇХ ПОСАДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ**

Рівень свободи та демократії в суспільстві визначається не тільки формальним визнанням владою пріоритетності прав і свобод людини та їх закріпленням в Основному законі держави, але й багатьма іншими факторами. Провідним серед них є наявність дієвого механізму реалізації та захисту прав, свобод та законних інтересів особистості. У цьому механізмі вагоме місце займають органи внутрішніх справ, від ефективної діяльності яких залежить рівень забезпечення і захисту прав і свобод громадян, громадський порядок, функціонування економіки та держави.

Ефективне функціонування органів внутрішніх справ в умовах побудови в Україні демократичної, правової, соціальної держави безпосередньо залежить від ефективності виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків. Слід зауважити, що в юридичній науці існує декілька підходів до визначення поняття «ефективність». Так, укладачі словника іншомовних слів під ефективністю розуміють результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій [1, с.322]. В.Г.Афанасьєв і Д.А.Урсул розглядають ефективність як співвідношення мети і результату, вводячи, таким чином, у поняття ефективності міру цілереалізації [2, с.16]. В.Г. Белов та В.І. Голіков вважають, що ефективність визначається ступенем досягнення необхідного результату, заздалегідь встановленого планом або правовим актом [3, с.27]; [4, с.56]. В.В.Цветков зазначає, що під ефективністю управлінської праці необхідно розуміти результат досягнення поставлених соці-

альних цілей при максимально можливій економії суспільної праці, або, іншими словами, досягнення поставленої мети при найменших витратах [5, с.27].

Ефективність у сфері професійної діяльності розглядали такі вчені, як Н.І. Майзель, В.Д. Небиліцин, П.С.Перепелиця, В.В.Рибалка, Б.М. Теплов, І.М. Шопіна та ін. Так, П.С.Перепелиця і В.В.Рибалка ефективність професійної діяльності розуміють як співвідношення результатів роботи та задоволеності її учасників [6, с.116]. Н.І. Майзель, В.Д. Небиліцин, Б.М. Теплов – як загальну продуктивність, або результативність діяльності в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок [7, с.389]. Цікавим є визначення, що запропонувала І.М. Шопіна, яка під ефективністю професійної діяльності розуміє досягнуту в результаті стійкої, свідомої та цілеспрямованої взаємодії з оточуючим світом людини, яка має певну сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та трудових навичок, продуктивність (результативність) діяльності, вираженої в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня [8, с.162].

З огляду на обмежений обсяг статті ми не ставимо за мету детально аналізувати вищевикладені точки зору, зазначимо лише, що кожна з них має певний сенс. На наш погляд, найбільш оптимальним визначенням ефективності виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків є досягнення ними цілей правоохоронної діяльності найбільш оптимальним шляхом. Виходячи з цього, основними факторами, що впливають на ефективність виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків, є: 1) рівень професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ; 2) рівень організації праці в службах і підрозділах органів внутрішніх справ та управління ними; 3) рівень соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ та їх близьких.

Наводячи такий перелік основних факторів, обґрунтуємо значимість та роль кожного в досягненні ефективності діяльності працівників органів внутрішніх справ. Так, від рівня професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ залежить кількість допущених у процесі трудової діяльності помилок та час на їх виправлення, швидкість виконання певної виробничої операції, можливість застосування в своїй роботі передових технологій тощо.

Демократизація українського суспільства, розширення міжнародного співробітництва, підвищення правової культури населення, а також, що не менш важливо, використання злочинцями новітніх досягнень науки і техніки висувають сьогодні високі вимоги до професійних якостей персоналу. Так, тільки високопрофесійний фахівець, належним чином вмотивований, здатний ефективно виконувати завдання, які перед ним ставить суспільство і держава. Слід зазначити, що за роки незалежності неухабність з боку керівництва державою до потреб органів внутрішніх справ призвела до втрати значної кількості висококваліфікованих кадрів. Отже, сьогодні од-

ним з найважливіших завдань є виховання висококваліфікованого фахівця. І цьому є всі необхідні передумови – в Україні за останні роки створена система відомчих навчальних закладів, у яких на високому рівні йде процес підготовки персоналу.

З метою забезпечення органів внутрішніх справ професійними кадрами необхідно:

- постійно удосконалювати систему підбору, вивчення кандидатів, які приймаються на службу і навчання з тим, щоб до лав органів внутрішніх справ приходили дійсно високоморальні, здорові, розумні та чесні люди;

- постійно підвищувати рівень підготовки персоналу в відомчих навчальних закладах та забезпечити практичну спрямованість навчального процесу, щоб знання, вміння та навички, які особа отримує в відомчих навчальних закладах, дозволила їй без особливих труднощів адаптуватися в колективі практичного підрозділу і з першого робочого дня ефективно виконувати свої посадові обов'язки;

- забезпечувати належну мотивацію до високопродуктивної праці, щоб особа розуміла, що її матеріальне благополуччя прямо залежить від результатів її праці;

- правильно застосовувати інститути наставництва, перепідготовки і підвищення кваліфікації з тим, щоб вони дійсно слугували фактором росту професійної майстерності.

Від рівня організації праці в службах і підрозділах органів внутрішніх справ та управління ними залежить, наскільки оптимально буде використано робочий час працівника, рівень взаємодії останніх під час виконання спільних завдань, психологічний клімат у колективі підрозділу тощо. Належна організація діяльності певного підрозділу або служби є запорукою ефективного виконання їх працівниками своїх посадових обов'язків. Організація діяльності підрозділу або служби повинна включати такі елементи та вимоги, а саме: визначення кола повноважень для кожного працівника; чітке планування роботи як колективу підрозділу (служби), так і окремого його (її) працівника; розміщення працівників за професією і посадою у відповідності з їх здібностями; закріплення за новачками досвідчених, професійно підготовлених працівників, які мають необхідні педагогічні та моральні якості; своєчасне проведення підвищення кваліфікації працівників; правильне застосування заходів морального і матеріального стимулювання, своєчасний та ефективний контроль за виконанням працівниками своїх посадових обов'язків.

Слід звернути увагу на роль особи керівника в управлінні та організації діяльності підрозділу або служби. Так, якщо керівник підрозділу (служби) не є прикладом для підлеглих у плані професійної підготовки, моральних якостей, ставлення до свого здоров'я та служби, то його робота щодо організації процесу праці та керівництва ним не буде ефективною. Тому робота з керівними кадрами органів внутрішніх справ у сучасних умовах є невід'ємною складовою підвищення ефективності діяльності органів внутрішніх справ.

Від рівня соціально-правового захисту залежить рівень правомірної соціально-правової активності працівників органів внутрішніх справ, наступальний характер їх дій, ініціативне та чітке виконання покладених на них службових обов'язків, почуття правоти і впевненості у своїх діях тощо. Як зазначає М.І. Матузов, чим більш впевненим в правовому відношенні почуває себе суб'єкт права, тим активніше він діє [9, с. 70].

Соціальний захист працівників органів внутрішніх справ – це діяльність держави щодо встановлення та реалізації гарантій соціально-економічних і соціально-культурних прав, що спрямована на забезпечення процесу формування та розвитку професійних якостей та задоволення матеріальних та моральних потреб відповідно до того соціально-правового статусу, який вони посідають в суспільстві [10, с. 11].

Слід зазначити, що за роки незалежності соціальному захисту працівників органів внутрішніх справ не приділялась достатня увага. Так, протягом останніх десяти років Міністерству внутрішніх справ України виділялися кошти в обсягах, які лише на 30-34% забезпечували нормативну потребу та давали змогу лише частково фінансувати видатки на оплату праці (65-68% від потреби). Таке фінансування видатків на оплату праці не дозволяє навіть виплачувати працівникам органів внутрішніх справ обов'язкові доплати і надбавки, премії та виплати стимулюючого характеру. До того ж Верховна Рада України, починаючи з 2000 року, призупинила дію низки пільг працівникам органів внутрішніх справ, а саме: пільги у житловому забезпеченні; при встановленні квартирних телефонів; в оплаті житлової площі, комунальних послуг та палива; на санаторно-курортне лікування і організований відпочинок у санаторіях, будинках відпочинку та навіть позбавила права безоплатного проїзду всіма видами громадського транспорту міського, приміського і місцевого сполучення.

З огляду на це та на той факт, що сьогодні середня заробітна плата працівника органів внутрішніх справ трохи більше 650 гривень, не є дивним, що з органів внутрішніх справ йдуть висококваліфіковані працівники. Насторожує і той факт, що багато випускників відомчих навчальних закладів, які б мали відновлювати кадровий потенціал органів внутрішніх справ, не прагнуть своє життя пов'язати зі службою в органах внутрішніх справ.

Таким чином, сьогодні для забезпечення ефективного виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків необхідно підвищити рівень їх соціального захисту, а отже, вжити наступні заходи:

- встановити високий рівень грошового утримання (7–15 мінімальних заробітних плат), диференціювавши його в залежності від умов проходження служби, займаної посади і вислуги років;
- підвищити розмір страхових сум, які виплачуються по державному обов'язковому особистому страхуванню;
- забезпечити безкоштовне медичне обслуговування і санаторно-курортне лікування;
- підвищити пенсії пенсіонерам органів внутрішніх справ.

Правовий захист працівників органів внутрішніх справ – це правотворча та правозастосовча діяльність державних органів щодо захисту життя,

здоров'я, честі, гідності, особистої недоторканності, інших громадянських та політичних прав, а також майна працівників органів внутрішніх справ та їх близьких як осіб, наділених відповідним спеціальним правовим статутом, з метою досягнення стану правової захищеності [10, с.10].

Специфіка правового захисту працівників органів внутрішніх справ пов'язана з умовами, в яких протікає служба працівників органів внутрішніх справ та важливістю належного функціонування цього органу державної влади для забезпечення та захисту прав свобод та законних інтересів громадян. Так, служба працівників органів внутрішніх справ протікає в умовах агресивного кримінального середовища і пов'язана з реальною небезпекою для їх життя та здоров'я та їх близьких.

Важливим заходом, спрямованим на забезпечення ефективності виконання працівниками органів внутрішніх справ своїх посадових обов'язків, є встановлення в Кримінальному кодексі України відповідальності за здійснення злочинів стосовно працівників органів та підрозділів внутрішніх справ при виконанні ними службових обов'язків. Однак правозастосовчій діяльності у цій сфері сьогодні притаманні такі негативні тенденції, як відмова у порушенні кримінальних справ за фактами опору або образи працівників органів внутрішніх справ, або припинення вже порушеного кримінального провадження. Слід відзначити, що в більшості випадків кримінальні справи за фактами посягань на честь та гідність працівників органів внутрішніх справ не порушуються або припиняються необґрунтовано. Причинами такої ситуації є недооцінка прокуратурою суспільної небезпеки образи осіб, які виконують свій службовий обов'язок. До того ж суди нерідко займають позицію відповідно до якої приниження честі та гідності працівника органів внутрішніх справ отримує правову оцінку малоістотної виробничої шкоди. Міра відповідальності правопорушника, як правило, неадекватна ступеню небезпеки вчиненого злочину.

Свідченням цього є статистичні дані ДРП МВС України, які відображені в таблиці 1.

*Таблиця 1*

Дані про стан розгляду заяв і повідомлень про злочини, скоєні проти персоналу органів внутрішніх справ

	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. Всього поступило заяв і повідомлень про злочини, скоєні проти персоналу органів внутрішніх справ	3147	3274	3122	3160	3348	2878
2. Порушено кримінальних справ	1066	1147	1119	1138	1193	1023
3. Направлено до суду	626	687	729	857	967	823
4. Зупинено справ	164	165	102	60	41	59
а) п.1 ст. 206 КПК України	23	20	17	22	14	14
б) п.2 ст. 206 КПК України	16	14	16	15	6	10
в) п.3 ст. 206 КПК України	125	131	69	23	21	35
5. Закрито справ	117	93	132	42	40	59
6. Залишок справ, які знаходились в провадженні	178	221	174	183	148	124
7. Засуджено осіб	334	333	304	356	392	272

а) до позбавлення волі	123	137	110	145	179	103
б) умовно	45	59	49	49	66	64
в) з відстрочкою виконання вироку	74	70	68	114	82	59
г) до виправних робіт	68	34	29	22	17	15
д) до штрафу	18	33	48	23	43	13

Аналізуючи статистичні дані, що містяться в таблиці 1, доходимо висновку, що за період з 1996р. по 2001р. відсоток кількості засуджених осіб до кількості прийнятих заяв і повідомлень про злочини, скоєні проти працівників органів внутрішніх справ, складає 10,5%, а відсоток кількості засуджених до **позбавлення волі** (виділено автором) до кількості прийнятих заяв і повідомлень про злочини, скоєні проти працівників органів внутрішніх справ – 4,2%. Ці цифри яскраво свідчать про те, як працює один з основних засобів забезпечення правового захисту працівників органів внутрішніх справ.

З огляду на такий стан справ необхідно:

- забезпечити оперативне розслідування фактів злочинних посягань на працівників органів внутрішніх справ та їх близьких;

- постійно пояснювати працівникам їх право на оскарження постанов слідчих й прокурорів про відмову у порушенні кримінальної справи, доручити працівникам підрозділів по роботі з персоналом надавати консультативну допомогу й сприяння в складанні скарг;

- керівництву органів та підрозділів внутрішніх справ тримати на контролі всі факти злочинних посягань на своїх підлеглих, а у випадку необґрунтованих відмов у порушенні кримінальних справ клопотатися перед відповідним вищестоящим прокурором про скасування таких постанов;

- забезпечити належне фінансування і розробку дієвого механізму забезпечення виконання положень Закону України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» та Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» у частині забезпечення захисту життя і здоров'я працівників органів внутрішніх справ та їх близьких;

- навчати працівників органів та підрозділів внутрішніх справ веденню переговорів у конфліктних ситуаціях, умінню зберігати самовладання й холоднокровність, що сприяють забезпеченню контролю за розвитком подій й поведженням правопорушників;

- підвищити персональну відповідальність керівництва служб і підрозділів внутрішніх справ за забезпечення гарантій соціально-правового захисту підлеглих.

**Список літератури:** 1. Словник іншомовних слів / За ред. О.С.Мельничука. К., 1985. 2. Афанасьев В.Г., Урсул Д.А. Эффективность социального управления: системно-детальный анализ //Информация и управление. Философские аспекты. М., 1985. 3. Белов В.Г. Управление и общественные отношения. М., 1985. 4. Голиков В.И. Теория принятия управленческих решений. К., 1976. 5. Эффективность и качество управленческой деятельности (государственно-правовой аспект) / Под общ. ред. В.В.Цветкова. К., 1980. 6. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник /За ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Хмельницький, 2001. 7.

Майзель Н.И., Небылицын В.Д., Теплов Б.М. Психологические вопросы отбора // Инженерная психология /Под ред. А.А. Леонтьева, В.П. Зинченко, Д.Ю. Панова. М., 1964. 8. Шопіна І.М. Щодо визначення поняття ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України // Право і безпека. 2003. №2'3. 9. Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. 10. Мельник К.Ю. Соціально-правовий захист працівників органів внутрішніх справ (проблеми теорії та практики) / Автореф. дис... канд. юрид. наук. Х., 2002.

*Надійшла до редколегії 10.01.05*

*О.О. Жук*

## **МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОГО СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ**

Страховання є досить ефективним механізмом соціального захисту населення. В правовій площині страховання розглядається як економічні відносини, за яких страхувальник сплачує грошового внеску забезпечує собі чи третій особі в разі настання події, обумовленої договором чи законом, виплати відшкодування страховиком. Останній утримує певний обсяг відповідальності, для забезпечення якої поповнює та розміщує резерви, здійснює превентивні заходи щодо зменшення ризику, у разі необхідності реалізує перестраховання.

Страховання може здійснюватися на добровільній чи обов'язковій основі (Закон України «Про страховання» передбачає 22 види добровільного та 41 вид обов'язкового страховання). Обов'язкова форма страховання запроваджується державою, коли страховий захист пов'язано з інтересами не тільки окремих страховиків, але й усього суспільства. Серед таких видів розглядається і обов'язкове особисте страховання працівників органів внутрішніх справ.

За даними державного відділу з охорони праці в 2004 р. на підприємствах, в установах і організаціях системи МВС України зафіксовано 853 нещасних випадки (рядовий і начальницький склад – 659 випадків, вільнонайманий склад – 29 випадків, військовослужбовці – 165 випадків), із них 33 випадки зі смертельними наслідками (рядовий та начальницький склад – 24 випадки, військовослужбовці – 8 випадків, вільнонайманий склад – 1 випадок). Витрати на відшкодування шкоди, завданої потерпілим, у 2004 р. склали близько 102 тис. грн.

У вітчизняній науковій літературі проблеми страхового забезпечення працівників ОВС досліджувались в роботах невеликої групи фахівців. До них варто віднести роботи Бандурки О.М. [1], Кінашук Л. [2]. В той же час наукові дослідження в галузі особистого страховання не є традиційними для юридичної науки України. Серед напрацьованих останніх років відсутні монографічні роботи, засновані на оригінальних документах, архівних і статистичних першоджерелах. Цим і обумовлюється вибір теми, цілей, задач, об'єкта даного дослідження.

Метою роботи є дослідження особливостей реалізації страхового забезпечення працівників ОВС.