

студент III курсу Інституту підготовки кадрів для органів прокуратури України Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ОХОРОННИХ АГЕНТСТВ

Присвячено з'ясуванню напрямів подальшого вдосконалення трудового законодавства України що регулює відносини, пов'язані з наданням охоронних послуг. Пропонується здійснити деталізацію нормативного матеріалу, що міститься в Законі України «Про охоронну діяльність» шляхом закріплення норм конкретизуючого характеру в підзаконних актах. Зокрема внести відповідні доповнення до наказу МВС України від 21 серпня 1998 року № 622, наказу Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2004 року N 336. Відтак обґрунтовується необхідність подальшого вдосконалення чинного законодавства України про працю за низкою виділених напрямів з урахуванням специфіки прав, наданих персоналу суб'єктів охоронної діяльності.

**Ключові слова:** охоронна діяльність, законодавство про працю, законодавство про охоронну діяльність, інструктаж, єдність та диференціація законодавчого регулювання трудових відносин.

Посвящено выяснению направлений дальнейшего совершенствования трудового законодательства Украины, которое регулирует отношения, связанные с оказанием охранных услуг. Предлагается провести детализацию нормативного материала, существующего в Законе Украины «Об охранных деятельности» путём закрепления норм конкретизирующего характера в подзаконных актах. В частности, внести соответствующие дополнения к приказу МВД Украины от 21 августа 1998 года №622, приказу Министерства труда и социальной политики от 29.12.2004 года №336. Следовательно, объясняется необходимость дальнейшего улучшения чинного законодательства Украины о труде по выделенным направлениям с учётом специфики прав персонала субъектов охранных деятельности.

**Ключевые слова:** охранный деятельность, законодательство о труде, законодательство об охранных деятельности, инструктаж, единство и дифференциация законодательного регулирования трудовых правоотношений.

Dedicated to finding out directions for further improvement of labor legislation of Ukraine which regulates the relations connected with the provision of security services. It is proposed to detail the regulatory material contained in the Law of Ukraine "On the security services" by particularization. In particular by making the relevant addition to the order of Ministry of Interior of Ukraine on August 21, 1998 № 622, to the Ministry of Labor and Social Politic of 29.12.2004, № 336. Therefore explains the need for further improvement of labor legislation of Ukraine on selected ways connected with specific rights of subjects providing security services.

**Keywords:** security services, labor law, legislation on security services, instruction, unity and differentiation of legal regulation of labor relations.

**Постановка проблеми.** Галузі трудового права притаманна ознака єдності та диференціації законодавчого регулювання відносин, що існують сьогодні в сус-

пільстві. Така ознака, фактично, полягає у наявності спеціалізованих кодифікованих законів (Кодекс законів про працю України), що встановлюють загальні ви-

© Бойчук Д. С., 2012

моги та мають всеохоплюючий характер для цієї галузі, та у наявності законів та інших підзаконних актів, що регламентують трудові відносини, одночасно встановлюючи законодавче визначення відносин, що належать до інших галузей.

Слід зазначити, що питання належності суб'єктів охоронної діяльності в контексті трудового права може існувати у двох різних розуміннях правовідносин. По-перше, як суб'єкт, що здійснює охоронну діяльність на іншому підприємстві (установі, організації), і тому безпосередньо відіграє певну роль в трудових правовідносинах, що існують на іншому суб'єкті (наприклад, відповідає за пропускний режим, внутрішній розпорядок, забезпечення охорони праці).

По-друге, слід розуміти виключно як трудові правовідносини, що складаються безпосередньо всередині суб'єкту охоронної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Цією проблемою на науково-дослідницькому рівні займалось достатньо широке коло фахівців: Шульженко І.В., [8]; Проскуряков П.Д. [6], [7] та інші. Але, так чи інакше, певні специфічні правовідносини можуть залишатися поза увагою, особливо такі, що нещодавно встановлені законодавством.

**Виклад основного матеріалу.** 22 березня 2012 року був прийнятий Закон України «Про охоронну діяльність» [5] (далі – ЗУ «ПОД»), який, відповідно до його тексту, «визначає організаційно-правові принципи здійснення господарської діяльності у сфері надання послуг з охорони власності та громадян». Цей закон набрав чинності 18 жовтня 2012 року і фактично одразу став достатньо дискусійною темою для обговорення – як в колах науковців-правників, так і серед поточних громадян, що не мають безпосереднього відношення до законодавчого чи правозастосовчого процесу.

ЗУ «ПОД» також встановлені певні визначення і норми, що відсутні в інших актах законодавства (що регулюють, в тому числі, відносини трудового харак-

теру), але необхідність їх наявності диктується еволюціонуючими суспільними відносинами.

Так цим законом встановлено визначення посади «фахівець з організації заходів охорони», як керівник суб'єкта охоронної діяльності або його заступник, начальник філії, іншого відокремленого структурного підрозділу або його заступник, до посадових обов'язків якого належать організація та проведення заходів охорони, контроль за виконанням персоналом охорони покладених на нього обов'язків. Слід зазначити, що на даний момент така професія у «Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників» [11] відсутня, як і відсутня посадова інструкція для таких співробітників.

Окремим питанням слід розглянути специфіку роботи на такому суб'єкті. Відповідно до п.1.7 наказу Державного комітету України з нагляду за охороною праці №15 від 26.01.2005 [10], роботою з підвищеною небезпекою – є робота в умовах впливу шкідливих та небезпечних виробничих чинників або така, де є потреба в професійному доборі, чи пов'язана з обслуговуванням, управлінням, застосуванням технічних засобів праці або технологічних процесів, що характеризуються підвищеним ступенем ризику виникнення аварій, пожеж, загрози життю, заподіяння шкоди здоров'ю, майну, довкіллю. Така норма законодавства, у поєднанні з вимогами до громадян, що планують працювати в таких суб'єктах, передбачених ст.11 ЗУ «ПОД» (наявність відповідного навчання або професійної підготовки, укладення трудового договору, відсутність судимостей, обмежень за станом здоров'я для виконання обов'язків, не перебування на обліку в органах охорони здоров'я з приводу психічної хвороби алкоголізму чи наркоманії тощо) свідчить про можливість визнання такої роботи роботою з підвищеною небезпекою (за ознакою потреби в професійному доборі). Слід зазначити, що у Переліку робіт з підвище-

ною безпекою, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005. №15 [10], пряма вказівка на таку роботу відсутня. Таке питання, на мій погляд, також підлягає врегулюванню.

Крім того, в контексті ЗУ «ПОД» важливим є також факт врегулювання їм питання працевлаштування інвалідів на таких суб'єктах, що здійснюють охоронну діяльність. Відповідно до цього закону, а саме п.6 ст.11, працевлаштування таких осіб в таких підприємствах здійснюється з урахуванням специфіки послуг, що вони надають – тобто, виходячи з кількості штатних працівників, не задіяних безпосередньо у виконанні заходів охорони.

Щодо питання можливої відповідальності співробітників суб'єкту охоронної діяльності, у ст.15 цього закону вказано, що персонал охорони за невиконання або неналежне виконання покладених на нього обов'язків несе дисциплінарну, цивільно-правову, адміністративну або кримінальну відповідальність. Фактично, така норма дублює вимоги інших актів законодавства, але таке повторне закріплення у законі спеціального типу є доречним, на мою думку.

Одним з головних дискусійних питань, що виникають при характеристиці цього закону є питання регулювання відносин, пов'язаних зі специфічними правами суб'єкту охоронної діяльності. Так, наприклад, відповідно до ст.9 цього закону, суб'єкт охоронної діяльності має право для забезпечення охоронної діяльності придбавати, зберігати та використовувати в установленому законодавством порядку спеціальні засоби, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України.

На прикладі спеціальних засобів – а саме пристроїв вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими або аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами не смертельної дії або, спрощено кажучи, травматичної зброї, одразу по-

стає певне коло закономірних питань. Який буде порядок видачі таких пристроїв працівникам? Який характер буде мати дозвіл, що видається працівнику (оскільки, відповідно до вимог чинного законодавства, носіння такої зброї без дозволу не допускається)? Чи буде нести відповідальність суб'єкт охоронної діяльності (наприклад, у виді позбавлення права на придбання та зберігання таких пристроїв) у випадку порушення правил поводження зі зброєю окремих працівників? Звичайно, такий перелік питань не є вичерпним, оскільки коло прав, наданих персоналу охорони є достатньо широким.

Важливим є той факт, що діяльність таких суб'єктів існує, у тому числі, з метою створення небезпечних умов праці на підприємствах, установах, організаціях. Вимоги розділу «Охорона праці» Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці» деталізуються також у нормах ЗУ «ПОД». Наприклад, статтею другою встановлено, що метою цього закону є захист майна, забезпечення прав і законних інтересів суб'єктів господарювання та фізичних осіб, забезпечення державного контролю за здійсненням заходів з охорони майна, тощо. Крім того, забезпечення належних умов праці, відповідно до ст.18 цього закону може здійснюватися також шляхом взаємодії з правоохоронними органами в різний спосіб за умови, що не порушуються права та обов'язки суб'єктів господарювання і здійснення таких заходів належить до компетенції відповідного правоохоронного органу.

Враховуючи факт наділення суб'єкта охоронної діяльності значно розширеними правами, актуальним стає також і питання навчання з питань охорони праці. На мою думку, в цій ситуації є вирішальним факт кваліфікації такої роботи як роботи з підвищеною безпекою. Така робота повинна бути закріплена на законодавчому рівні (у Переліку робіт з підвищеною безпекою) не тільки за ознакою використання зброї, наприклад,

а й з причин саме специфіки роботи (великої вірогідності безпосереднього контакту з маргінально налаштованими особами). Щодо питання навчання з питань охорони праці, то у випадку закріплення такої роботи, як роботи з підвищеною небезпекою, повторний інструктаж на цьому суб'єкті повинен проводитися не рідше одного разу на три місяці, що, на мою думку, є доречним і відповідає специфіці такої праці.

Підбиваючи підсумки, слід зауважити, що такий аналіз Закону України

«Про охоронну діяльність» не тільки робить певні висновки, а відкриває простір для подальшої праці (як законодавчої, так і науково-дослідницької) в цьому напрямі.

А саме, щодо вдосконалення проведення цільових інструктажів, наприклад, при видачі співробітникам спеціальних засобів на підставі відповідного допуску чи іншого документа, посвідчуючого право конкретного співробітника в конкретний час виконувати обов'язки, пов'язані з поведженням зі зброєю.

## Література

1. Інструкція „Про порядок виготовлення, придбання, зберігання, обліку, перевезення та використання вогнепальної, пневматичної і холодної зброї, пристроїв вітчизняного виробництва для відстрілу патронів, споряджених гумовими чи аналогічними за своїми властивостями металевими снарядами несмертельної дії, та зазначених патронів, а також боеприпасів до зброї та вибухових матеріалів”. Затверджена наказом МВС України від 21 серпня 1998 року № 622 (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 7 жовтня 1998 року № 637/3077)// д 58 : довідник працівника міліції : у 2-х книгах, – Книга 2: Законодавчі та інші нормативно-правові акти з питань діяльності органів внутрішніх справ / [ред. М. В. Білоконь]; упоряд. С. М. Гусаров, В. Г. Слободянюк, С. М. Калюк. – К. :Видавнича компанія „Воля”, 2004. – С. 521–622. – (Довід. видання).
2. Фролов О. С. Особливості визначення поняття „зброя” в різних галузях права // Форум вчених-адміністративістів Південно-східних регіонів України : тези доповідей, м. Запоріжжя, 26 – 27 жовтня 2006 р. / [за заг. ред. Т. О. Коломоєць]. – Запоріжжя : 2006. – С. 141–145.
3. Положення „Про порядок продажу, придбання, реєстрації, обліку і застосування спеціальних засобів самооборони, заряджених речовинами сльозоточивої та дратівної дії”. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 7 вересня 1993 року № 706. // д 58 : довідник працівника міліції : у 2-х книгах. – Книга 1 : Законодавчі та інші нормативно-правові акти з питань діяльності органів внутрішніх справ / [відп. ред. М. В. Білоконь]; упоряд. С. М. Гусаров, В. Г. Слободянюк, С. М. Калюк. – К. : Видавнича компанія „Воля”; 2003. – С. 371–377. – (Довід. видання).
4. Про право власності на окремі види майна : постанова Верховної Ради України : від 17 червня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992.–№ 35. – С. 517.
5. Закон України «Про охоронну діяльність» від 22 березня 2012р. //Голос України від 18.04.2012 № 70
6. Проскураков П.Д. Деякі питання вдосконалення змісту сучасних принципів галузі трудового права України // Становление современной науки – ‘2006: Мат. І межд. науч.-практ. конф., г. Днепропетровск, 16-30 октября 2006 г. – Днепропетровск: Наука и образование, 2006. – Том 5.
7. Проскураков П.Д. Деякі методологічні питання систематизації спеціального трудового законодавства // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2006. – №2.
8. Шульженко І.В. Проблеми єдності і диференціації правового регулювання праці жінок-працівників органів внутрішніх справ України // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності – №1, 2010 – с. 226-231
9. Лаврінченко О. В. Принципи поєднання єдності й диференціації правового регулювання та соціальної справедливості: їхня роль і значення в регулюванні соціально-трудових відносин / О. В. Лаврінченко // Розвиток наукових досліджень ‘2009 : мат-ли V Міжн. наук.-практ. конф., (м. Полтава, 23-25 листопада 2009 р.). – Полтава : ІнтерГрафіка,2009. – Т. 4. – С. 54-58.
10. Наказ Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 N 15 //Офіційний вісник України від 11.03.20052005 р., № 8, стор. 209, стаття 455, код акту 31717/2005
11. Наказ Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2004 року N 336// «Баланс-Бюджет», 2006, 07, 17, N 14.