

is the fact that timely and adequate increase in the effectiveness of the migration service used by the migration service will contribute to the successful performance of the tasks and implementation of functions.

Based on the analysis, modern forms of activity of the state-migration service of Ukraine are defined: 1. Edition of legal acts of normative management: Acts of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine concerning the activities of the State Migration Service of Ukraine; normative acts of the state-migration service of Ukraine; Normative acts of territorial divisions of the state-migration service of Ukraine. 2. Publishing of legal acts of administration of an individual nature: procedural acts; Deport acts of internal and external direction. 3. Conclusion of administrative contracts (agreements). 4. Committing other legally significant action. 5. Providing administrative services (for example, issuance of a passport). 6. Organizational actions. 7. Material and technical operations.

The most significant modern form of activity of the state-migration service of Ukraine regarding counteraction to the administrative offense of foreigners in Ukraine is the provision of administrative services. The latter can be defined as a result of the exercise of the authorities of officials of the state-migration service of Ukraine regarding the change or termination of the rights and / or duties of foreigners and stateless persons in accordance with the law on the application of the latter about the provision of such a service. Successful activity of the state-migration service of Ukraine regarding the counteraction to the administrative offense of foreigners directly depends on the integrated use of these forms of activity that require their further improvement and should be focused on the comprehensive observance of human rights and freedoms during their implementation.

**Keywords:** state migration service, forms of activity, counteraction, administrative offenses, foreigners, administrative activities of the state-migration service.

УДК 342.95:316.454.2

DOI 10.31733/2078-3566-2021-1-171-176



Дмитро ТІНІН<sup>©</sup>

викладач

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

## ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ МОБІНГУ, ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

У більшості країн світу, а також в Україні поступово поліпшуються умови праці та зростає заробітна платня. Ці два фактори разом з не досить стабільною економічною ситуацією призводять до страху втрати робочого місця. Така обставина часто спричиняє некоректну поведінку щодо своїх колег у трудових колективах.

Сьогодні роботодавці скаржаться на низьку ефективність праці своїх співробітників, проте самі вони не тільки не спроможні адекватно організувати трудовий процес, а й часто формують неробочу атмосферу, повну інтриг, цькування і насильства. Як результат – продуктивність праці низька, у колективі панує ненависть один до одного, а найперспективніші працівники не витримують тиску та звільняються.

Здебільшого в пострадянських трудових колективах із розвинутим неформальним апаратом управління права працівників, які закріплені в чинному законодавстві, нівелюються, прийнятними стають практики «витравлення», або «виживання» людей із роботи. Це можуть бути працівники з іншими соціально-політичними поглядами, ті, хто не піддається домінантним практикам психологічного чи сексуального пригноблення, має на меті створення незалежної профспілки, хто хоче чесно працювати, а не брати участь у суперництві, «хто ближчий до трону» на банкетах та нарадах тощо.

**Ключові слова:** мобінг, булінг, психологічний тиск, колективне цькування, психологічна агресія, стресостійкість.

**Постановка проблеми.** Головна проблема насильства на робочому місці полягає в дегуманізації людських стосунків, зведенні взаємодії колег та колежанок до хижого полювання на більш слабого та інакшого, нехтування основоположними трудовими правами, насамперед на гідне ставлення.

© Тінін Д. Г., 2021

dimatidnepr13@gmail.com

Розповсюдження мобінгу у сфері праці показує беззахисність найбільш вразливих категорій населення перед посиленням трудової експлуатації, падінням соціального статусу та браком товариської підтримки. Хижацькі закони ринкової системи диктують хижацьку поведінку учасників ринку праці, які перебувають у страху втрати джерел до існування. Мобінг стає унаочненням матеріального розшарування та маргіналізації значної частини населення України. Саме до таких наслідків призводить глобальний капіталізм. І, звісна річ, лікувати потрібно причини, а не наслідки. Якщо наявні адекватні правові механізми протидії мобінгу, можна сподіватись на послаблення насильницького тиску на працівника. Сприятиме цьому саме «правовий механізм протидії», а не каральний тиск правоохоронних органів, який стигматизує жертв мобінгу як виказувачів та виправдовує потребу в насильстві над ними замість захисту професійної честі та людської гідності.

Тому варто чітко розуміти, що жарти над «білими воронами» колективу, усіякі неформальні «церемонії» офісних ініціатив для новоприбулих співробітників або прямої колективний тиск на колег та колежанок не можуть бути нормою в цивілізованому соціумі, а повинні стати сигналом для суспільства й держави, що прийшов час протидіяти насильству на роботі.

**Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Нові форми та способи цькування й переслідування осіб у певних групах або колективах почали вивчати на початку ХХІ століття. Сутність цього феномену та його поняття досліджували Г. Лейман, П. Фишингер, С. Ейнарзен, К. Вагнер, А. А. Сорокіна, О. В. Адамчук, Д. Д. Романовська, канадський соціолог К. Уестус, український юрист М. Сировой та юристи-медіатори М. Варивода й О. Степаненко.

**Мета статті** – визначити причини виникнення колективного цькування працівників трудового колективу, охарактеризувати його ознаки та прояви, з'ясувати шляхи подолання, можливі способи боротьби працівника з такими проявами щодо нього, а також з'ясувати наслідки мобінгу в поліцейському середовищі, його вплив на результат виконання поставлених завдань.

**Виклад основного матеріалу.** Щодня людина перебуває у взаємовідносинах з іншими людьми, адже вона жива істота з певними потребами, які задовольняє в процесі виробництва завдяки спілкуванню та здатності свідомо, цілеспрямовано перетворювати світ і саму себе.

У сучасному світі ми досить часто стикаємося з явищем, яке набрало резонансного значення, – булінгом. Однак це поняття частіше використовують, коли мова йде про колективне цькування в межах навчальних закладів. Для дорослої категорії людства такий феномен прийнято називати мобінгом.

Отже, у вузькому розумінні мобінг – це будь-яка форма цькування, переслідування на робочому місці. У широкому розумінні мобінг – це систематичне цькування, психологічний колективний терор, форма зниження авторитету, психологічного тиску у вигляді цькування співробітника в колективі. Такий вид колективного терору здійснюється зазвичай із метою доведення людини до зниження її авторитету та професійного впливу в колективі, зміни місця роботи, подальшого звільнення.

У міжнародній практиці під психічним терором на робочому місці розуміється «образливе, мстиве, жорстоке, злостиве або принизливе ставлення до окремої особи або групи співробітників, який охоплює колективний пресинг проти обраної жертви. В свою чергу вона стає об'єктом психічного тиску. Мобінг передбачає постійну негативну увагу або критику, ізоляцію особи від суспільних контактів, поширення неправдивої інформації» [2, с. 267].

У соціально-психологічному забезпеченні діяльності сил охорони правопорядку важливу роль відіграє атмосфера спілкування в колективі. Перешкодою у формуванні здорового психологічного клімату може стати мобінг, тобто психологічний терор, що передбачає систематично повторюване вороже та неетичне поведіння однієї або декількох осіб, спрямоване проти інших осіб, здебільшого однієї. Мобінг може поставити під загрозу виконання службового завдання, негативно позначитися на навчанні та самопочутті працівників або курсантів і навіть призвести до самогубства. Як правило, особа, щодо якої здійснюється мобінг, через деякий час вдається до кардинальних способів вирішення проблем, які супроводжують мобінг. Такими способами вирішення проблем досить часто стає звільнення з лав Збройних сил та Національної поліції України, припинення подальшого навчання в конкретному ЗВО зі специфічними умовами навчання, а для осіб, які працюють у практичних підрозділах, – зміна галузевої служби або взагалі підрозділу проходження служби.

Одним із досить вагомих чинників, які супроводжують мобінг у колективі правоохоронців, є ставлення керівника до виниклої проблеми, що впливає на її глибину, адже безпосереднє ставлення керівника до конкретного працівника в цілому формує ставлення всього

колективу до нього. У подальшому цей чинник впливає на створення певних відносин усіх суб'єктів колективу з окремим працівником.

Загалом у структурах правоохоронних органів часто діяльність колективу будується за правилом пережитку радянських часів «Я – начальник, ти – дурень». У таких колективах умови для створення мобінгу мають досить високий відсоток. Працівники, які висувують ідеї щодо розвитку певного напрямку діяльності установи (підприємства), стикаються з «непрофесійними» поглядами свого безпосереднього керівника, який через власну непрофесійність та неосвіченість не може надати методичну й інші види допомоги для розвитку ідеї. Водночас керівник намагається виставити такого «дуже розумного» працівника як особу, яка займається роботою, що не відповідає її функціональним обов'язкам. Але в разі отримання похвали або позитивного результату керівник першим виступає в ролі ініціатора креативної ідеї.

Дослідивши матеріали, доходимо висновку, що мобінг є досить широким поняттям, однак виокремлюють такі його види [4]:

– вертикальний мобінг – вид психологічного переслідування, який здійснюється за формулою «начальник – трудовий колектив», може проявлятися у двох видах: колективний тиск на начальника з боку підлеглих або у зворотному напрямку – тиск керівника на весь колектив чи окрему особу;

– горизонтальний мобінг – це вид психологічного переслідування, який полягає в колективному тиску на одного працівника, його ігнорування та цькування;

– босинг (від англійського boss) – вид психологічного переслідування, який обумовлюється зловживанням керівником своїми повноваженнями, здійснення постійної несправедливої критики працівників із натяком на службову невідповідність;

– булінг (від англ. bully – задирака, забіяка, хуліган) – вид психологічного переслідування, який полягає в приниженні одного працівника трудового колективу іншим;

– «сендвіч-мобінг» – вид психологічного переслідування, який полягає в тиску на одного зі співробітників як із боку колег, так із боку керівника.

За суб'єктивним ставленням мобінг може бути:

– свідомий – цілеспрямовані дії, які містять чітко сформовану мету створити працівнику такі умови, за яких він залишить займану посаду або взагалі звільниться з установи. У такому випадку враховується наявність корисливого мотиву – зайняти чиюсь посаду, призначити на неї когось зі «своїх», вислужитися перед керівництвом;

– неусвідомлений – нецілеспрямовані дії, за яких особа не усвідомлює того, що займається цькуванням, постійним роздратуванням, що накопичується щодо когось із колег чи колективу в цілому.

Виникнення мобінгу в колективі правоохоронців може бути спричинене передусім негативними груповими настроями, конкуренцією. Поширення мобінгу залежить від індивідуально-психологічних якостей ініціатора та жертви, від індивідуально-психологічних якостей керівника підрозділу. Найчастіше жертвами мобінгу серед курсантів та правоохоронців стають члени колективу, які мають такі властивості: фізичні недоліки; замкнутість або імпульсивність; особливості зовнішності, що відрізняють їх від більшості членів колективу; страх перед колективом або службою; хвороби, що заважають повноцінному спілкуванню, наприклад, заїкання, порушення мовлення; труднощі в навчанні або на службі.

Причини виникнення мобінгу можна класифікувати таким чином [4]:

– зовнішні, «на рівні соціуму загалом і групи зокрема» – виникають із життєдіяльності колективу, правил поведінки в групах, культури, моральних норм та не залежать від індивідуальності особи;

– внутрішні, «на рівні особистості» – обумовлюються особливостями психіки, світогляду, життєвого досвіду відповідного працівника.

Як правило, явище мобінгу у відповідному колективі обумовлюється внутрішніми причинами, а зовнішні тільки сприяють цьому процесу.

У сучасних умовах мобінг може проявлятися у таких формах:

– авторитарний мобінг – цькування з боку керівника, який застосовує деструктивний стиль керування (зміна психологічних установок);

– зміщений мобінг – спрямування агресії на третю людину, оскільки її прояв щодо першочергового джерела буде доволі небезпечним, а рівень розчарування ситуацією перейшов допустимі рамки боротьби з проблемою; може бути реакцією на авторитарне знушення;

– мобінг «посвяти» – ситуація, коли в колективі з'являється новий співробітник, щодо якого здійснюються спроби «тестування» старшими колегами;

– дискримінаційний мобінг – жертвами стають працівники, які відрізняються від біль-

шості членів колективу за наявними цінностями, що не збігаються зі встановленими в колективі нормами;

– десигнаційний мобінг – різновид дискримінаційного, здійснюється щодо особи, яка виявляє негативні відомості про своїх колег та повідомляє їх усередині організації (або керівникам) чи їх оточенню, у зв'язку з чим у вигляді знущань отримує «покарання» від співробітників;

– сексуальний мобінг – особлива форма цього явища, а у випадку декількох працівників може бути різновидом дискримінаційного мобінгу, коли прояви зацікавленості протилежною або тією ж самою статтю не схвалюються в колективі;

– відбірковий мобінг – метою цієї форми цькування є позбавлення колективу присутності працівника, дії стають щоразу жорстокішими, поки не буде досягнута мета.

Необхідно зауважити, що зазначені форми мобінгу «посвяти», дискримінаційний та відбірковий обумовлюються етапами переходу співробітника через організацію «вхід – трансфер – вихід», а єдиною їх метою є нав'язування особі норм поведінки цього колективу, що супроводжується примусом до виконання наявних внутрішніх правил [4].

За результатами аналізу судових рішень, у яких описані факти та обставини, що містять ознаки мобінгу, можна вказати такі його загальні особливості:

1) має початкову причину й дату, коли працівник відчуває психологічний або моральний тиск;

2) із визначеної дати з боку роботодавця або інших працівників здійснюється більш ретельне слідкування за діяльністю працівника порівняно з іншими працівниками з метою його подальшого звільнення або примушування до звільнення;

3) застосування дисциплінарних стягнень та позбавлення премій чи інших виплат, тобто для працівника вже настають негативні наслідки кар'єрного або матеріального плану;

4) повторне намагання накласти дисциплінарні стягнення та позбавити премій чи інших виплат;

5) направлення працівника на позапланову атестацію, перевірку, іспит із метою зафіксувати факт «невідповідності» посаді, яку він займає [1, с. 144].

Боротьба з мобінгом передбачає передусім знання сутності цього явища, усвідомлення відповідальності за його вчинення, визначення способів протидії. Основними напрямками діяльності керівника підрозділу, направленими на запобігання мобінгу, є:

1) прагнути створити доброзичливу атмосферу серед підлеглих;

2) не дозволяти пліток у колективі;

3) залучати членів колективу до вивчення корпоративної культури;

4) слідкувати, щоб підлеглі виконували роботу максимально професійно;

5) якщо в колективі виникає конфлікт, спробувати поспілкуватися з ініціатором, виявити причини його поведінки [3].

Виокремлюють декілька основоположних засад у діяльності керівника підрозділу щодо подолання мобінгу серед підлеглих, що має охоплювати:

- вивчення морально-психологічного клімату в колективі;

- діагностування міжособистісних стосунків між правоохоронцями;

- аналіз конкретних ситуацій застосування мобінгу;

- виявлення ініціаторів і жертв мобінгу, стратегій їх поведінки;

- подолання мобінгу;

- зміцнення почуття відповідальності кожного працівника за морально-психологічний клімат у підрозділі.

Дослідженню окремих аспектів і проявів мобінгу й булінгу присвячені праці багатьох учених різних галузей знань: біології, психології, педагогіки, трудового права, кримінології та інших. Психологи й фахівці в галузі медицини розглядають психологічні та психосоматичні зміни особистісних характеристик людини, що опинилася в ситуації мобінгу; соціологи – соціокультурні, політичні та соціально-економічні фактори, що впливають на динаміку розвитку й поширеність цього феномену; менеджери намагаються виявити організаційні аспекти його динаміки; правознавці розробляють юридичні засади протидії та відшкодування збитків, які виникають як негативний наслідок мобінгу на робочому місці [1, с. 139].

4 березня 2019 р. у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект № 10118 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії мобінгу». Цей законопроект виник на основі проблеми сьогодення – булінгу в шкільних закладах. Унесені зміни до нормативно-правових актів, пов'язаних із боротьбою з булінгом, виявились практичними, а механізм притягнення винних до відповідальності дієвим. У законопроекті № 10118 щодо боротьби з мобінгом на території України запропоновано [5]:

1. На законодавчому рівні визначити поняття «мобінг» та його ознаки. Додати до ст. 173 КУпАП частину 5, якою буде визначено склад правопорушення «мобінг».

2. Створити механізм притягнення до відповідальності:

- доповнити ст. 255 КУпАП: надати поліцейським право складати протокол щодо факту вчинення мобінгу, який має стати процесуальною підставою для притягнення кривдника до відповідальності;

- розглядати такі справи в загальних судах за правилами підсудності;

- визначити відповідальність працівника у вигляді штрафу від 50 (850 грн) до 100 (1700 грн) неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від 20 до 40 годин;

- визначити відповідальність роботодавця у вигляді стягнення штрафу від 100 до 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправних робіт строком від 40 до 60 годин. Також запропоновано притягувати роботодавців до відповідальності за неповідомлення про систематичні випадки мобінгу в установі до уповноважених підрозділів Національної поліції. У разі повторного вчинення цього правопорушення запропоновано накладати штраф від 50 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або встановлювати виправні роботи з відрахуванням на користь держави до 20 % щомісячного заробітку.

3. Запровадити систему антимобінгових та контрольних заходів:

- внести нові положення до ст. 13 Кодексу законів про працю: у змісті колективних угод (між роботодавцем і трудовим колективом) повинні відображатись зобов'язання сторін щодо здійснення заходів, спрямованих на запобігання й протидію мобінгу, а також контролю за їх виконанням;

- доповнити вищевказаними пропозиціями ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди»; аналогічну норму потрібно внести до ст. 8, якою буде закріплено перелік вимог до генеральних трудових угод.

Запропоновані зміни до зазначеного законопроекту сприятимуть створенню умов для припинення колективних цькувань працівників, а також формуванню механізму боротьби із зазначеним явищем. Цей законопроект чітко окреслює державну політику в забезпеченні боротьби з порушенням права на повагу честі й гідності людини, а також у реалізації євроінтеграційного курсу України.

**Висновки.** Управлінська роль керівника правоохоронного підрозділу, у якому зафіксовано явище мобінгу, повинна бути спрямована на зниження агресивності, формування толерантності у правоохоронців, а також створення психологічного комфорту для комунікації, щоб забезпечити ефективне виконання ними службових завдань з охорони правопорядку. У разі виникнення такого явища в колективі правоохоронців слід пам'ятати про досить важливий аспект: повсякденна робота більшість правоохоронців пов'язана з можливим застосуванням вогнепальної зброї та спеціальних засобів. Невпевненість та розгубленість працівника під час виконання бойових завдань із колегами, від яких він зазнає мобінгу, можуть призвести до провалу або ж до людських втрат.

#### Список використаних джерел

1. Сорокіна А. А. Мобінг та булінг в трудових відносинах. Молодий вчений. 2018. № 11 (63). С. 139–146. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/11/35.pdf>.

2. Коляда Т. А. Мобінг у трудових (службово-трудова) відносинах: до постановки проблеми. Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2010. № 2. С. 265–273. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuds\\_2010\\_2\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuds_2010_2_37).

3. Адамчук О. В. Поради керівнику щодо попередження та подолання мобінгу серед підлеглих. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2014. Вип. № 2. URL: [https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps\\_2014\\_2\\_15.pdf](https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps_2014_2_15.pdf).

4. Мобінг: поняття, різновиди, причини, наслідки. Довідково-інформаційна платформа правових консультацій «WikiLegalAid». URL: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>.

5. Сировой М. За цькування колег – штраф або громадські роботи. Харківська правозахисна група. Інформаційний портал «Права людини в Україні». 06.03.2019. URL: <http://khpg.org/1551908206>

Надійшла до редакції 12.03.2021

#### References

1. Sorokina, A. A. (2018) Mobinh ta bulinh v trudovykh vidnosynakh [Mobbing and bullying in labor relations]. *Molodyy vcheny*. № 11 (63). S. 139–146. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/11/35.pdf>.

2. Kolyada, T. A. (2010) Mobinh u trudovykh (sluzhbovo-trudovykh) vidnosynakh: do postanovky problemu [Mobbing in labor (service-labor) relations: to the problem]. *Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho*

*universytetu vnurishnikh sprav.* № 2. S. 265–273. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuds\\_2010\\_2\\_37](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuds_2010_2_37).

3. Adamchuk, O. V. (2014) Porady kerivnyku shchodo poperedzhennya ta podolannya mobinhu sereid pidlehykh [Advice to the head to prevent and overcome mobbing among subordinates]. *Visnyk Natsional'noyi akademiyi Derzhavnoyi prykordonnoyi sluzhby Ukrainy.* Vyp. № 2. URL: [https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps\\_2014\\_2\\_15.pdf](https://kipt.sumdu.edu.ua/pdf/buling/Vnadps_2014_2_15.pdf).

4. Mobinh: ponyattya, riznovydy, prychny, naslidky [Mobbing: concepts, types, causes, consequences]. Dovidkovo-informatsiyna platforma pravovykh konsul'tatsiy «WikiLegalAid». URL : <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>.

5. Syrovoy, M. Za ts'kuvannya koleh – shtraf abo hromads'ki roboty [For harassment of colleagues - a fine or community service]. Kharkivs'ka pravozakhysna hrupa. Informatsiynyy portal «Prava lyudyny v Ukraini». 06.03.2019. URL : <http://khpg.org/1551908206>.

#### SUMMARY

**Dmytro H. Tinin. The concept and essence of mobbing, ways to overcome it.** Today, employers like to complain about the low efficiency of their employees. However, they do not take into account the fact that they themselves are not only unable to adequately organize the labor process, but also very often create their own non-working atmosphere, full of intrigue, harassment and violence. As a result, labor productivity is low, there is hatred for each other in the team, and the most promising employees can not withstand the pressure and are fired.

For the most part, in post-Soviet labor collectives with a well-developed informal management apparatus, the rights of workers enshrined in the current legislation are leveled and the practices of “etching” or “surviving” people from work become acceptable. These may be workers with other socio-political views, those who do not succumb to the dominant practices of psychological or sexual oppression, aim to create an independent union, who prefer to work decently, rather than participate in the competition “who is closer to the throne” at regular banquets and meetings, gradually losing professional and personal dignity.

The spread of mobbing in the field of labor shows the vulnerability of the most vulnerable categories of the population to increased labor exploitation, declining social status and lack of social support. Predatory laws of the market system dictate predatory behavior to labor market participants who are afraid of losing their livelihoods. Mobbing is a clear result of material stratification and marginalization of a large part of the population of Ukraine. It is to such consequences that global capitalism leads. And of course, we need to treat the causes, not the consequences. However, with adequate legal mechanisms to combat mobbing, one can hope to reduce the violent pressure on the employee. This will be facilitated by the “legal mechanism of counteraction” and not by the punitive pressure of law enforcement agencies, which stigmatizes victims of mobbing as informers and justifies the need for violence against them instead of protecting professional honor and human dignity.

**Keywords:** *mobbing, bullying, psychological pressure, collective harassment, psychological aggression, stress resistance.*

УДК 342; 351.74

DOI 10.31733/2078-3566-2021-1-176-181



**Лілія БОБРИШОВА**®

аспірантка

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

#### АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я МВС ЯК ЕЛЕМЕНТУ МЕДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

Проаналізовано адміністративно-правові засади функціонування системи закладів охорони здоров'я при Міністерстві внутрішніх справ, які є елементом медичного забезпечення працівників Національної поліції України. Зазначено, що медичне забезпечення поліцейських виступає скла-

© Бобрішова Л. В., 2021

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1022-4027>

[liliya\\_andrush@i.ua](mailto:liliya_andrush@i.ua)