

Методика проведення аналізу ризиків Державної прикордонної служби України не передбачає методологію застосування якісних та кількісних характеристик з оцінювання загроз. З приводу оцінювання уразливості та впливу, то в методиці не вказано, виходячи з яких характеристик вони мають оцінюватись.

Правоохоронні органи використовують безліч джерел для збору інформації. У зв'язку з цим необхідно відповідним чином фільтрувати ці джерела та визначати їх цінність.

Під час обробки інформаційних ресурсів має утворюватись нове знання, яке трансформується в розвідувальну аналітику. Розвідувальна аналітика – це своєрідний інструмент, суть якого полягає в опрацюванні певного масиву даних, виявлення причинно-наслідкових зв'язків, латентних елементів для вироблення похідного аналітичного продукту, який покликаний забезпечити прогнозування розвитку подій та явищ. Це можливо лише за умови грамотного поєднання функціоналу існуючих технологій та інтелектуальної діяльності людини.

Наталія ОБУШЕНКО

професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
доктор юридичних наук, доцент

ХАРАКТЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМАТИЗАЦІЇ ЛОКАЛЬНИХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ

Сьогодні локальні нормативно-правові акти відіграють дедалі більшу роль у регулюванні трудових правовідносин. Зазначене пояснюється, по-перше, світовою тенденцією до підвищення ролі локального регулювання; а по-друге, – тим, що специфіка трудових правовідносин полягає у тому, що централізованими нормами трудового законодавства неможливо врахувати всі особливості праці окремих категорій робітників на різних підприємствах, організаціях тощо. У зв'язку з цим законодавець передбачив можливість роботодавцю самостійно здійснювати локальне регулювання праці, яке той реалізує шляхом ухвалення локальних нормативно-правових актів. Оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання – ще один з основних принципів трудового права України. Він визначає порядок та умови встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових і пов'язаних з ними правовідносин. Його зміст зводиться до того,

що основні гарантії захисту трудових прав учасників трудових правовідносин установлюються законами і підзаконними актами, а решту правил регулювання праці сторони визначають за погодженням між собою або в порядку, передбаченому централізованими нормами, самостійно. При цьому локальне правостановлення не повинне виходити за межі стандартів, визначених для нього централізовано, і суперечити їм.

Необхідно зауважити, що локальне регулювання є невіддільним від централізованого, і відмовитись повністю від участі держави в правовому регулюванні трудових відносин не лише неможливо, але й недоцільно, адже надмірна кількість повноважень для роботодавців у питанні правового регулювання трудових відносин також може призвести до зловживань [9] з їхнього боку. Отже, локальне правове регулювання за своєю суттю та призначенням не повинно виходити за межі приписів, установлених на централізованому рівні, та жодним чином не може суперечити їм.

У Великому юридичному словнику вказано, що локальне регулювання – це правове регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин у межах організації. Воно здійснюється за допомогою ухвалення нормативних правових актів, що містять норми трудового права, укладення колективних договорів, угод з питань соціального захисту працівників, видання роботодавцем актів індивідуального характеру (наказів, розпоряджень щодо кадрового складу) [1].

Необхідно зауважити, що локальне регулювання у нашій державі має правообмежувальний характер. Це означає, що його здійснення є можливим за таких умов: 1) коли це дозволено законом; 2) коли законом визначено процедуру його здійснення; 3) коли предмет правового регулювання визначається з урахуванням положень закону. Тобто, по суті, це означає, що у процесі локальної нормотворчості суб'єкти правовідносин із питань праці діють відповідно до принципу «дозволено лише те, що передбачено законом» [2, с. 231]. Отже, локальне правове регулювання праці здійснюється роботодавцями з метою забезпечення ефективної організації діяльності окремого господарюючого суб'єкта. Для цього він використовує такий інструмент, як локальна нормотворчість.

Узагалі нормотворчість можна охарактеризувати як специфічну діяльність держави в особі спеціально уповноважених на це владних суб'єктів, спрямовану на нормативне закріплення суспільних потреб та інтересів і забезпечення належних умов для реалізації прав і свобод громадян та їх ефективного захисту, яка здійснюється шляхом створення системи внутрішньо узгоджених нормативно-правових актів з метою підвищення ефективності регулювання суспільних відносин в Україні. На переконання В. Форманюк, локальна нормотворчість – це діяльність уповноважених суб'єктів, що є частиною механізму правового регулювання, здійснювана на делегованій чи компетенційній основі та спрямована на розробку, ухвалення і встановлення норм загального характеру, що регламентують різноманітні

сфери діяльності юридичної особи, а також відносини, що складаються між її членами [3, с. 128]. В. Прокопенко зазначає, що локальна нормотворчість здійснюється безпосередньо учасниками трудових відносин, які беруть участь у створенні цих норм, можуть впливати на їх зміст. Це надає можливість працюючим знати обсяг прав, що їм належать, та обов'язків, визначених локальними нормами, максимально пристосовуючи їх для реалізації своїх інтересів та задоволення потреб. Для того, щоб здійснювалась локальна нормотворчість, продовжує автор, потрібні дві умови. По-перше, норми є локальними і набувають чинності лише за умови, що вони ухвалюються у порядку, попередньо визначеному централізованим регулюванням. По-друге, локальна нормотворчість є можливою за наявності загальної норми, що надає певним суб'єктам право займатись нормотворчістю [4, с. 498].

Результатом локальної нормотворчості є локальні нормативно-правові акти. Варто вказати, що, незважаючи на те, що в юридичній літературі поняття «локальний нормативно-правовий акт» активно використовується, єдиного бачення щодо його тлумачення так і не сформувався. Так, вчений із галузі теорії держави і права С. Алексєєв стверджує, зокрема, що локальні акти – це нормативні підзаконні акти, видані організацією лише для вирішення власних внутрішніх питань. Ці акти діють лише в межах цієї організації. Учений зауважує, що локальні нормативні акти мають багато спільних ознак з відомчими актами, однак їх зміст та юридична сила ще більш обмежені. Локальні акти є внутрішніми в прямому розумінні цього слова, виражають основи децентралізації в правовому нормативному регулюванні, виступають як форми локальних юридичних норм. Внутрішній характер розглядуваної групи актів виявляється в компетенції організацій, підприємств та установ, які мають право їх видавати [5, с. 23]. Локальні акти, зауважує О. Скакун, мають внутрішню дію в межах відповідних підприємств, установ чи організацій, це акти управління, що ухвалюються керівниками підприємств, установ та організацій в межах їх компетенції і поширюються на сфери службової і трудової діяльності (накази, інструкції, статuti, правила, положення); набувають чинності після одержання адресатом [6, с. 401].

Серед представників галузі трудового права також немає одностайності думки з приводу того, що є локальними нормативно-правовими актами. Так, М. Іншин доводить, що локальні нормативні акти – це вид нормативно-правових актів, які ухвалюються роботодавцем, як правило, в узгоджувально-договірному порядку з колективом працівників (професійною спілкою) з метою правового регулювання відносин з питань праці відповідно та у межах актів трудового законодавства. Характерними рисами локальних нормативних актів, науковець називає такі: а) ухвалюються відповідно до КЗпП та інших актів трудового законодавства України; б) виступають результатом локальної нормотворчості роботодавця та колективу працівників, їх уповноважених органів (посадових осіб); в) містять локальні норми трудового права; г) як

правило, мають узгоджувально-договірний характер; г) не можуть погіршувати правового становища працівників порівняно з актами трудового законодавства та соціального партнерства; д) виступають правовою основою для укладення трудових договорів; е) мають локальну сферу дії (поширюються на роботодавця і колектив працівників); є) мають, як правило, строковий характер; ж) мають бути доступними для всіх працівників (розміщуються на видних місцях) [7, с. 258].

В.Венедиктов стверджує, що локальні нормативно-правові акти призначаються для регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних із ними, в межах певного підприємства, установи чи організації. До них належать колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки відпусток, графіки змінності, накази тощо. Локальні нормативно-правові акти ухвалюються безпосередньо трудовим колективом або профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу, і власником або уповноваженим ним органом. Науковець підкреслює, що трудові колективи здійснюють локальну нормотворчість у формі безпосереднього і самостійного ухвалення нормативно-правових актів (наприклад, про додаткові пільги і переваги за рахунок коштів, виділених на ці цілі) або затвердження підготовлених власником чи уповноваженим ним органом відповідних положень (наприклад, правила внутрішнього трудового розпорядку). Локальні нормативно-правові акти, ухвалені профспілковим органом і власником або уповноваженим ним органом, видаються у формі нормативних договорів та угод (наприклад, колективний договір, угода з охорони праці, графіки відпусток, графіки змінності тощо) [8, с. 54].

Таким чином, виходячи із вказаного вище, можемо підсумувати, що локальні нормативно-правові акти – це такі акти, що ухвалюються уповноваженими суб'єктами у встановленому законом порядку для організації та впорядкування окремих внутрішніх питань діяльності конкретного підприємства (установи, організації тощо). Ці акти мають найнижчу юридичну силу і підпорядковуються вищим законодавчим актам, а їх виконання є обов'язковим у межах конкретного суб'єкта господарювання. Протягом усього часу існування роботодавцями ухвалюється низка локальних нормативно-правових актів, спрямованих на те, щоб урегулювати трудові правовідносини, а тому систематизація таких актів має важливе значення для роботодавця, зокрема в частині безперервного забезпечення діяльності відповідного суб'єкта.

1. Большой юридический словарь. URL: [http://big_law.academic.ru/673/Локальное регулирование труда](http://big_law.academic.ru/673/Локальное_регулирование_труда).

2. Іншин М. І. Трудове право України: підруч. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

3. Форманюк В. В. Поняття локальної нормотворчості. *Актуальні проблеми політики*: зб. наук. пр. / редкол.: С. В. Ківалов (гол. ред.), Л. І. Кормич (заст. гол. ред.), Ю. П. Аленін

- та ін. ; Мінмолодьспорт України ; НУ ОЮА. Одеса : Фенікс, 2011. Вип. 44 . С. 128.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків, 2002. С. 612.
 5. Алексеев С. С. Общая теория права. Курс : в двух томах : Т. 2. М. : Юрид. лит., 1982. С. 23.
 6. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підруч. / пер. з рос. Харків : Консум, 2006. 656 с.
 7. Іншин М. І. Трудове право України підруч. / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
 8. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть). Харьков : НУВД, 2004. С. 54.
 9. Bohatyrova O., Bohatyrov A. Legal basis for preventing deformation of personnel of custodial settings. *Philosophy, Economics and Law Review*. Volume 1, 2021. P. 117-124.

Роман ОПАЦЬКИЙ

доцент кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна), доктор юридичних наук, доцент

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДИТЯЧОГО ОМБУДСМЕНА В УКРАЇНІ

В умовах глобальної інтеграції України в європейське та світове співтовариство особливої актуальності набуває дослідження процесів та результатів інституційної трансформації державного управління у сфері захисту прав дітей. Варто наголосити, що прийняття *Конвенції про права дитини* через ООН в 27 лютого 1991 році є суттєвим досягненням України у сфері захисту прав дитини [1]. У 1993 в Києві створено Всеукраїнській комітет захисту дітей. Згідно з Конвенцією в квітні 2001 прийнято Закон про охорону дитинства [2]. У 2010 році в офісі Омбудсмена створено посаду спеціального представника Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – з питань прав дитини, рівноправ'я та недискримінації.

Присутність дитячого омбудсмена в українському юридичному процесі є результатом введення Указом Президента України Положення «Про Уповноваженого Президента України з прав дитини» від 11 серпня 2011 року (*Положення втратило чинність 29 вересня 2021 року*), яке дало юридичну основу для призначення уповноваженого з прав дитини. Конституція України не визначила, щоправда, компетенції і способу призначення уповноваженого, що є підставою для прийняття закону про уповноваженого з прав дитини.