

Сергій БЕЗПАЛЬКО

начальник Головного управління
Національної поліції
в Івано-Франківській області
(м. Івано-Франківськ, Україна),
кандидат юридичних наук

Сергій ШАТРАВА

завідувач
науково-дослідної лабораторії,
доктор юридичних наук, професор

Іван КРІЦАК

старший науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії
з проблем досудового розслідування
Харківського національного
університету внутрішніх справ
(м. Харків, Україна),
кандидат юридичних наук, доцент

**ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ З ПІДВИЩЕННЯ ГРОШОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ В УКРАЇНІ**

*Будь-яка робота повинна мати
достойну грошову винагороду
(з духовних переконань навіть
більшу, аніж передбачена
домовленістю), щоб засвідчити
повагу та вдячність людині.*

Комітет з питань правоохоронної діяльності Верховної Ради України тісно співпрацює із ЗВО системи МВС шляхом надання запитів науково-дослідним лабораторіям, кафедрам щодо ґрунтового аналізу найрізноманітніших законопроектів. Одним із таких є необхідність аналізу чотирьох законопроектів (№№ 6506 [1], 6506-1 [2], 6506-2 [3], 6506-3 [4]) стосовно грошового забезпечення поліцейських, які суттєво різняться за своєю структурою та обґрунтуванням необхідності прийняття.

Насамперед необхідно констатувати, що питання складових оплати праці, точніше вдосконалення системи грошового забезпечення поліцейських та членів їх сімей, інших категорій осіб, що тягне за собою осучаснення та підвищення розмірів пенсій, – впродовж останніх років (2019–2022 рр.) неодноразово ініціювалося законотворцями. У кожному із них є свої

позитивні сторони та недоліки, містяться дублювання та положення, які перегукуються.

Враховуючи високий рівень відповідальності, психологічні та фізичні навантаження, ненормований робочий день, а також постійні ризики для життя та здоров'я, в тому числі від діяльності злочинного середовища чи інших об'єктивних обставин, праця поліцейського має бути оцінена та, відповідно, оплачена належним чином. Якщо в державному бюджеті України є кошти на належне фінансове забезпечення органів прокуратури, НАБУ, ДБР, САП та інших правоохоронних підрозділів, де заробітна плата відповідає Європейським стандартам, тоді й фінансове забезпечення працівників Національної поліції не може ігноруватися. Так, якщо в умовах військового (надзвичайного) стану на перше місце виходить забезпечення національної безпеки та оборони держави, то в нормальних умовах життєдіяльності суспільства основним є забезпечення публічного порядку та безпеки суспільства. Необхідно пам'ятати, що лівова частка правоохоронної роботи в державі лежить саме на поліцейських, а звідси й рівень їхнього грошового забезпечення має бути належним. Від їхньої роботи загалом залежатиме соціальна стабільність у державі, подолання корупції, руйнування злочинних схем і механізмів тощо.

Грошове забезпечення значною мірою складається із щомісячних премій, розмір яких може змінюватися за рішенням керівників регіонального рівня, що призводить до зловживань та негативно позначається на психологічному кліматі колективів. Існуюча диспропорція між грошовим забезпеченням поліцейських та інших представників правоохоронних органів призводить до послідовної руйнації та втрати мотивації служити у поліцейських колективах. Держава не може допустити відтік професійних кадрів з Національної поліції через низький рівень оплати праці. Це є прямою загрозою національній безпеці.

Зарубіжний досвід встановлення соціальних надбавок працівникам поліції. При розгляді питання про запозичення зарубіжних соціальних гарантій необхідно враховувати, що з введенням кожної з гарантій держава стикається з певними труднощами. Йдеться про неможливість бюджету покрити всі витрати на виплату та забезпечення даних гарантій, тому доцільно їх трансформувати так, щоб для держави це було мінімально затратним, наприклад, зробивши ставку на розвиток та зміцнення профспілкових та інших трудових колективних організацій серед співробітників поліції, як це відбувається в США (половинчастий принцип оплати у плані медичного забезпечення); або, розглянувши докладніше інші гарантії, вибравши ті, які справді потрібні співробітникам поліції в їхній повсякденній діяльності, а також членам їхніх сімей та пенсіонерам, наприклад, через проведення соціального опитування тощо [5, с. 60].

Так, істотною відмінністю грошового забезпечення працівників поліції Республіки Казахстан виступають розмір і кількість премій на рік, які

законодавцем не обмежені. У плані житлового забезпечення працівникам поліції Казахстану, тим, хто потребує житла, для постійного проживання надається службове житлове приміщення, яке при досягненні стажу служби понад 10 календарних років, за бажанням зазначених працівників, викупується ними в особисту власність за залишковою вартістю. Також законодавчо встановлено, що не підлягають виселенню зі службових житлових приміщень без надання іншого житлового приміщення працівники та пенсіонери ОВС.

У Німеччині діє спеціальна «місцева» надбавка, розмір якої залежить від сімейного стану працівника. У поліцейських, які перебувають у шлюбі, та у працівників, які мають дітей, розмір зазначеної надбавки вищий, ніж у неодружених і бездітних працівників. Необхідно також зазначити, що ця надбавка встановлюється не в процентній величині, а в абсолютних грошових розмірах.

Показовим елементом системи соціального забезпечення працівників поліції в Японії є можливість працювати в поліції після досягнення максимального терміну служби, без обмеження, задіявши таким чином принцип «довічного найму» співробітника, який активно практикується в японській поліцейській системі. У цьому випадку працівника також стимулюють шляхом виплати спеціальної надбавки до грошового забезпечення.

У США перевіреним на практиці ефективним способом захисту та відстоювання законних інтересів співробітників ОВС є профспілкові організації. Членство у профспілці носить виключно добровільний характер, проте воно накладає певні обов'язки на учасників профспілки – регулярне внесення грошових коштів, внесків на рахунок організації, які мають цільовий характер. Наприклад, профспілки доплачують певні кошти до пенсійного фонду, наймають адвокатів у разі виникнення будь-яких проблем і вирішують багато інших питань, наприклад, покривають частину витрат працівника на медичні послуги.

Розвинені профспілкові організації надають співробітнику додаткову можливість розв'язати питання пенсійних виплат та створювати додаткову гарантію їх отримання з метою реалізації інших соціальних гарантій, наприклад, медичного забезпечення. Чим більше можливостей, тим більший шанс реалізувати гарантії. У плані медичного забезпечення позитивним моментом щодо співробітників поліції США є розробка програм заохочення здорового способу життя. Така програма знаходить успішне практичне застосування. Так, у штаті Арканзас службовці можуть отримати грошову премію або знижки при оформленні медичної страховки.

Отже, необхідно звернути увагу на гарантію щодо необмеженого розміру і кількості премій на рік та житлового забезпечення у Республіці Казахстан. Згадувана надбавка у Німеччині, безперечно, сприяє стимуляції народжуваності населення та зміцненню добробуту сім'ї працівників поліції.

Запозичення досвіду Японії дозволить працівникам поліції реалізувати свій професіоналізм та трудовий потенціал, а відповідні виплати будуть непоганим стимулом їхньої підтримки. Розроблення ж аналогічних програм, як це відбувається у США, сприятимуть оздоровленню співробітників поліції та прищепленню їм здорового способу життя, що, безсумнівно, призведе до підвищення у поліцейських професіоналізму та загалом підніме рівень здоров'я населення країни. Вказані гарантії є гідним стимулом службової діяльності, мотивом до прояву професіоналізму співробітниками поліції. Дані гарантії є цілком справедливими відносно співробітників та пенсіонерів ОВС, що неодмінно повинно бути результатом їхнього запозичення. Безперечно, це далеко не вичерпний перелік встановлення надбавок поліцейським. Однак даний масив є свідченням того, як важливо вивчати досвід іноземних країн у напрямку соціального забезпечення поліцейських.

Вдаючись у детальний аналіз багатьох нормативно-правових актів та наукових положень, варто зазначити таке:

1. Необхідним є розроблення та прийняття окремого нормативно-правового акту – Закону України «Про соціальний і правовий захист поліцейських та членів їх сімей», у якому містилися б більш детальні нюанси вдосконалення системи грошового забезпечення поліцейських, з метою відповідності вимогам людяності, європейській та світовій практиці, коли у випадку загибелі поліцейського під час виконання службових обов'язків держава бере на себе зобов'язання щомісячного довічного грошового утримання сім'ї поліцейського, подібно як це відображено у законопроекті «Про внесення зміни до ст. 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо пенсійного забезпечення та щомісячного довічного грошового утримання судді у відставці» (реєстр. № 2626 від 19.12.2019) [11].

2. Потребує свого перегляду посадовий оклад курсанта закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських. Позитивною тенденцією є збільшення грошового окладу дітям-сиротам від 3,746 грн до 3,952 грн. А курсант першого-четвертого курсів продовжує отримувати від 208 грн до 281 грн (що регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 988 «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції») [12], попри те, що у законодавстві закріплений саме «оклад поліцейського», а не стипендія. У посвідченні курсанта записано, що він має право носіння вогнепальної зброї, курсанти в однаково рівних умовах несуть службу з поліцейськими-офіцерами (найчастіше у виді допоміжних сил) щодо охорони публічного порядку та безпеки, у разі заворушень, мітингів тощо. Тому тут існує нагальна проблема, яка потребує свого якнайшвидшого законодавчого розв'язання. Крім цього, акцентування уваги у законопроектах на посадовому окладові курсанта є неабияк важливим в аспекті викорінення корупційної складової у ЗВО МВС, формування фінансової самостійності у становленні особистості офіцера.

У цьому аспекті кожен із запропонованих законопроектів доцільно аналізувати у порівнянні з іншими згадуваними нами законопроектами, з метою збалансування вироблених пропозицій, особливо що стосується проблеми перегляду посадового окладу курсанта закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, не нижче розміру двох прожиткових мінімумів та збільшення посадового окладу дітям-сиротам, дітям, позбавленим батьківського піклування, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

3. Необхідною є гуманізація трудового (поліцейського) законодавства у напрямку встановлення грошової надбавки, де передовий вітчизняний та європейський досвід свідчить, що, наприклад, подібні норми закріплені у законодавстві Німеччини щодо встановлення надбавок, коли одружені поліцейські отримують більше, аніж неодружені, що спонукає до створення сім'ї. Такі норми можуть вивести наше законодавство на принципово вищі шаблі гуманності. Так, поширеним є європейський досвід, коли, крім своїх дітей, багаті сім'ї беруть на виховання дітей із вадами (ДЦП, відсутністю рук чи ніг), щоб власні діти не вирости егоїстами. Подібні тенденції потребують широкого розголосу і поширення, обговорення спеціалістами у сфері трудового законодавства, а також законодавством мають бути передбачені заохочувальні норми гуманізації людських відносин у встановленні грошових надбавок у разі виявленої добродійності. З цих переконань є необхідність широкого вивчення іноземного досвіду щодо грошового забезпечення поліцейських підрозділів та збройних сил іноземних держав, зокрема відповідно до підходів, що прийняті в країнах-членах ЄС.

4. Існує потреба у створенні платформи щодо обговорення нормативно-правової бази, законопроектів усіма бажаними. Зважаючи на те, що в Україні велика кількість глибоко обізнаних і грамотних людей, фахівців своєї справи у тих чи інших сферах, а також з позицій того, що кожному з нас доводиться зустрічатись з різного роду життєвими труднощами, є реальна необхідність створення площадки (платформи) для обговорення законодавчих ініціатив, нових законопроектів та відміни існуючих у разі їхньої застарілості (невідповідності існуючому стану справ).

Отже, спираючись на проаналізовані матеріали, ми дійшли таких висновків та пропозицій: аналізовані нами законопроекти містять недоліки, які роблять їхній розгляд, у якості альтернативних, такими, які можна взяти за основу відповідного нового нормативно-правового акту. Аналіз багатьох законопроектів щодо грошового забезпечення поліцейських свідчить, що вони потребують значного доопрацювання з урахування вищесказаних зауважень; система оплати праці, визначена статтею 94 Закону України «Про Національну поліцію», є доволі ускладненою, містить велику кількість змінних, непостійних складових, що не сприяє прозорості, прогнозованості та справедливості під час розрахунку місячного грошового забезпечення поліцейського.

1. Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо збільшення грошового забезпечення поліцейських : від 05.01.2022 № 6506 . База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73566.

2. Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо осучаснення розміру грошового забезпечення поліцейських : від 06.01.2022 № 6506-1 База даних «Законодавство України» *Верховна Рада України*. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73567.

3. Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо збільшення грошового забезпечення поліцейських : від 05.01.2022 № 6506-2 // База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73573.

4. Проект Закону про внесення змін до статті 94 Закону України «Про Національну поліцію» щодо поліпшення умов грошового забезпечення поліцейських : від 11.01.2022 № 6506-3. База даних «Законодавство України». *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73574.

5. Мородумов Р. Н., Еремеев Ю. А. Опыт зарубежных стран в части предоставления социальных гарантий сотрудникам правоохранительных органов. *Таврический научный обозреватель*. 2015. №5–1. С. 58–60.

6. Проект Закону про внесення зміни до ст. 142 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» щодо пенсійного забезпечення та щомісячного довічного грошового утримання судді у відставці : від 19.12.2019 № 2626 База даних «Законодавство України» *Верховна Рада України*. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67690.

7. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції : Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 988 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/988-2015-%D0%BF#Text>.

Сергій ШЕВЧЕНКО

завідувач кафедри

управління та адміністрування

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

(м. Дніпро, Україна),

доктор наук з державного

управління, професор, Заслужений

працівник освіти України

СУЧАСНІ МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ТА ПІДХОДИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я

Відомий американський вчений і консультант із теорії управління якістю Едвард Демінг стверджував, що якість товарів і послуг на 80 % залежить від системи управління, і лише на 20% – від людського фактора. Концептуальним підходом Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі –