

придбання. Однак опціон з умовною премією буде цікавим інструментом для потенційних арбітражерів, які можуть використати таку залежність: сума цін бінарного опціону і опціону з умовною премією повинна дорівнювати ціні стандартного опціону. Очевидно, що усі три опціони повинні мати такі самі параметри щодо ціни виконання, терміну до погашення, типу базового активу тощо. Якщо така умова виконується, то стає цілком можливим прибутковий арбітраж.

Література

1. Black F. *The Pricing of Options and Corporate Liabilities* / F. Black, M.J. Scholes // *Journal of Political Economy*. – 1973. – Vol. 3, № 81. – P.637-654.
2. Hull J.C. *Options, Futures and Other Derivatives* / J.C. Hull; Fourth edition, Prentice-Hall International Inc., Upper Saddle River 2000. – 698 p.
3. Kolb R.W. *Futures, Options and Swaps* / R.W. Kolb; Blackwell Publishing, Padstow, 2003. – 877 p.
4. Nelken I. *The Handbook of Exotic Options. Instruments, Analysis and Applications* / I. Nelken; IRWIN Professional Publishing. Chicago, 1996. – 754 p.
5. Ong M. *Exotic Options: The Market and Their Taxonomy* / M. Ong; *The Handbook of Exotic Options. Instruments, Analysis and Applications*, IRWIN Professional Publishing, Chicago, 1996. – 576 p.
6. Pechtl A. *Classified Information* / A. Pechtl // *Risk*. – 1995. – Vol. 8, № 6. – P. 59-61.
7. Zhang P. *Exotic Options. A Guide to Second Generation Options* / P. Zhang; World Scientific. Singapore, New Jersey, London, Hong Kong, 2001. – 692p.
8. Gastineau G. *An Introduction to the Special-Purpose Derivatives: Roll Up Puts, Roll Down Calls, and Contingent Premium Options* / G. Gastineau // *Journal of Derivatives*. – 1994. – Vol. 1, № 4. – P. 40-43.
9. Kat H.M. *Contingent Premium Options* / H.M. Kat // *Journal of Derivatives*. – 1994. – Vol. 1, № 4. – P. 44-54.
10. Garman M. *The Pricing of Supershares* / M. Garman // *Journal of Financial Economics*. – 1978. – Vol. 6. – P. 3-10.

УДК 349.3

З.Р. Кісіль

д.ю.н., доцент
професор кафедри конституційного,
адміністративного та міжнародного права
Львівського державного університету
внутрішніх справ

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

У статті йдеться про деякі проблеми правового забезпечення соціального захисту працівників органів внутрішніх справ України. Особлива увага приділяється питанню страхування співробітників ОВС України у випадку втрати працездатності.

Ключові слова: соціальна політика, органи внутрішніх справ, соціальний захист, державне страхування.

В статье идёт речь о некоторых проблемах правового обеспечения социальной защиты работников органов внутренних дел Украины. Особое внимание уделяется вопросу страхования сотрудников ОВД Украины в случае потери трудоспособности.

Ключевые слова: социальная политика, органы внутренних дел, социальная защита, государственное страхование.

The article deals with some problems of legal maintenance of social protection of workers of law-enforcement bodies of Ukraine. The special attention is paid to a question of insurance of employees ОВД of Ukraine in case of disability.

Key words: a social polic, law-enforcement bodies, social protection, state insurance.

Постановка проблеми. Питання регулювання соціально-правового захисту людини і громадянина має багатовікову історію. З приводу захисту економічних, соціальних, культурних прав працюючих, права людини на гідну заробітну плату, соціальну підтримку, медичне забезпечення і добробут виступали десятки і

сотні справжніх велетнів духу, чимало міжнародних і національних громадських організацій і політичних угруповань, в тому числі й в Україні.

Проблема правового статусу державних службовців, у тому числі й атестованих працівників органів внутрішніх справ України, що проходять державну службу в напівмілітаризованих органах державної виконавчої влади, є досить актуальною й привертає у вагу як науковців, так і практичних працівників. Коло питань у цій царині є надзвичайно широким, багатоаспектним і комплексним за своїм характером. Проте найбільш вагомі складові цієї проблеми – це питання, пов'язані з характеристикою правового статусу, гарантіями його здійснення (реалізації), змістом та ефективністю механізму (сукупністю методів (прийомів) дієвого захисту порушених прав та законних інтересів.

Стан наукового дослідження. Помітно зростає актуальність наукових досліджень у сфері організаційно-правового забезпечення соціального захисту правоохоронців. Особливий інтерес у науковців викликає міра соціальної захищеності державних службовців, тому числі й співробітників органів внутрішніх справ. Цікаві зауваження та висновки, пов'язані із загальними проблемами фінансового права, теорії управління, адміністративного та страхового права містять роботи таких науковців як Т. М. Артюх, К. С. Батигін, Л. В. Бричко, К. Г. Воблій, А. В. Губанов, Н. Д. Еріашвілі, Ю. М. Журавльов, Л. А. Мотильов, Л. І. Рейтан, І. Г. Секерж, Г. М. Тагієв, М. Я. Шимінова та ін.

Метою запропонованої статті є з'ясування деяких проблем правового забезпечення соціального захисту працівників органів внутрішніх справ України.

Виклад основного матеріалу. Основу правового статусу державного службовця, у тому числі й атестованого працівника ОВС, становлять п'ять основних груп норм, які визначають: обов'язки, права, обмеження, гарантії та економічне забезпечення [1, с. 23–25]. Водночас цілком обгрунтовано цей перелік професор О.В. Петришин доповнює такими складовими, як: „юридичні державно-владні повноваження” та „юридична відповідальність” [2, с. 55–117; 3, с. 41].

В Україні правова основа соціального захисту працівників ОВС закріплена у ст. 17 Конституції. У ній вказано, що держава гарантує соціальний захист громадян, які перебувають на службі в Збройних Силах України та у інших військових формуваннях, а також членам їх сімей.

Слід зважити на те, що законодавче наділення працівників ОВС України системою певних прав та кореспондуючих обов'язків для контрагентів у правовідносинах є недостатнім. Необхідними є також створення механізму та забезпечення ефективності реалізації таких прав на практиці, а у випадку порушення останніх (суб'єктивних прав) – їх дієвого захисту. Дослідники справедливо зазначають, що будь-яке суб'єктивне право являє собою „соціальну цінність лише настільки, наскільки його можна реалізувати, скористатися наданими цим суб'єктивним правом можливостями для задоволення певних потреб правочинної особи” [4, с. 375]. А тому категорії „соціальний, правовий захист” та „правовий статус” працівника ОВС є органічно пов'язаними, корелюючи ми поняттями [5, с. 13–53].

Узагалі ж, аналіз поглядів різних дослідників дає підстави стверджувати, що поняття „соціальна, правова захищеність”, „соціально-правовий захист” є фактично тотожними за значенням і використовуються вченими [6, с. 161] для відображення відомчої специфіки суспільних відносин, пов'язаних з соціальним забезпеченням працівників напівмілітаризованої праці, зокрема працівників органів внутрішніх справ [7, с. 120–123; 8, с. 16–17]. Так, у ст. 22 Закону „Про міліцію” йдеться про те, що держава гарантує працівникам міліції соціальний захист та наводиться його перелік. Однак дійсність переконує, що цей захист існує тільки у статті даного Закону. Зазначене в першу чергу стосується надання пільг у житлово-комунальній сфері, санаторно-курортному забезпеченні, оплати проїзду до місця проведення відпустки тощо.

Професор О.М. Бандурка у своєму монографічному дослідженні „Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення” зазначає, що соціальне забезпечення – це передбачена „законодавством система матеріального забезпечення та обслуговування громадян у старості, на випадок хвороби, повної чи часткової втрати працездатності, втрати годувальника, а також сімей, в яких є малолітні й неповнолітні діти. Основними видами соціального забезпечення в органах внутрішніх справ є: державне обов'язкове соціальне страхування, медичне обслуговування, пенсійне забезпечення, державна фінансова й матеріальна допомога; ...”. Правовий захист „...передбачає надання можливості працівнику відновлення стану, в якому він перебував до порушення його прав; припинення дій, які порушують його права чи створюють загрозу їх порушення; визнання недійсними актів державного органу, органу місцевого самоврядування, інших організацій, установ щодо працівника органів внутрішніх справ, якщо вони прийняті з порушенням чинного законодавства; самозахисту своїх прав у передбачених законом випадках; відшкодування збитків, компенсації моральної шкоди, завданої працівникові протиправно. Правовою основою захисту працівників органів внутрішніх справ є Конституція України, закони України „Про оперативну-розшукову діяльність”, „Про міліцію”, „Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів”, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Кримінальний кодекс України, низка інших законів України. Особливою формою захисту працівника органів внутрішніх справ (як крайній засіб) є його право застосовувати вогнепальну зброю для відбиття збройного нападу на працівника особисто або членів його

сім'ї чи іншого нападу, якщо їх життю або здоров'ю загрожує небезпека (ст. 15-1 Закону України „Про міліцію”). Правовий захист працівників міліції передбачає також ст. 21 Закону України „Про міліцію”. За цією нормою працівник міліції перебуває під захистом закону. Законом гарантується захист життя, здоров'я, честі, гідності, майна працівників міліції та членів їхніх сімей від злочинних посягань та інших протиправних дій” [9, с. 230, 238–241].

Обмеження, пов'язані з державною службою в ОВС, законодавчо закріплені ст. 11 Закону від 20 грудня 1990 р. „Про міліцію”: „Працівники міліції не можуть бути членами політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. Працівникам міліції забороняється займатись будь-якими видами підприємницької діяльності, а так само організувати страйки або брати у них участь”. Основні соціально значимі обмеження для працівників ОВС – це заборони на одержання додаткового заробітку, тобто на заняття позаслужбовою оплачуваною діяльністю, насамперед підприємницькою. Педагогічна, наукова й інша творча діяльність не маються на увазі, оскільки вони, зазвичай, малооплачувані і служать, в основному, задоволенню вторинних потреб. Зрозуміло, неналежне грошове утримання працівників ОВС сприятиме відпливу кваліфікованих кадрів із системи державної служби органів внутрішніх справ, а також вчиненню її службовцями протиправних корупційних дій, що є однією із передумов прояву професійної деформації працівників органів внутрішніх справ.

Грошове забезпечення посадових осіб ОВС, які мають спеціальні звання, складається з посадових окладів, а також окладів за спеціальне звання, надбавки за вислугу років, знання іноземних мов. Оплата праці та матеріальне заохочення працівників МВС України здійснюється за рахунок фонду оплати праці, розмір якого затверджується Кабінетом Міністрів України та має витратитися на наступне: посадові оклади; доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників; преміювання працівників відповідно до їх особистого вкладу в загальні результати роботи; доплати до посадових окладів працівникам, які мають вчений ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності.

Працівникам органів внутрішніх справ встановлюється надбавка за знання та використання в роботі однієї західноєвропейської мови – до 10 відсотків, двох і більше – 25 відсотків посадового окладу; однієї східної мови – 15 відсотків, двох і більше мов, одна з яких східна – 35 відсотків посадового окладу [10].

Проте всі згадані вище доплати, надбавки і премії (окрім доплати за спеціальне звання і вислугу років) Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2000 р. були призупинені. Бюджетні асигнування МВС України на 2008 р. було встановлено у розмірі 196,2 млн. грн., тобто 61% від фактичного рівня витрат на Міністерство у 2007 р. [11, с. 20]. Було призупинено і фінансування витрат на формений та спеціальний одяг працівників ОВС, зброю, спорядження, транспорт, зв'язок та ін.

На жаль, існуюча система посадових окладів більше відповідає не економічним, а адміністративно-командним методам керування. Розмір грошового утримання працівника ОВС залежить тільки від переміщення службовими сходами, оскільки нормативно визначені оклади, межі преміювання і посадові надбавки, підстави для одноразових заохочень. Така організація виплати окладів розслаблює і, звичайно, не зацікавляє працівників ОВС у високопродуктивній праці. Більше того, вона не відповідає принципу розподілу за працею у його класичному розумінні, оскільки допускає однакову винагороду за неоднакову працю. Саме у цьому полягає одна з причин свідомого недовикористання працівниками ОВС своїх фізичних та інтелектуальних здібностей.

Недостатній, а досить часто – відверто низький рівень заробітної плати працівників ОВС (єдиного джерела засобів до існування працівників та їхніх сімей) – це також „застаріла” й наболіла проблема. Вона вже стала, на жаль, звичним явищем. Хоча саме оплата праці, система заходів заохочення й відповідальності, а також соціальне забезпечення в юридичній літературі визначаються як чинники, що безпосередньо впливають на ефективність службової діяльності працівників ОВС [12, с. 14]. Не повною мірою фінансуються соціальні програми, спрямовані на захист працівників ОВС. У супереччю тому, що в численних рішеннях органів державної влади і місцевого самоврядування виявляється піклування про особовий склад ОВС, реальних змін на краще чекати поки що не доводиться, і сама реальність свідчить про інше [13].

Досвід поліцейської служби закордонних країн показує, що існують різні системи оплати праці їх службовців. Так, у Німеччині питання оплати праці поліції регулюються законом, згідно з яким оклади встановлюються залежно від місця і терміну служби. У Франції розмір заробітної плати співробітника правоохоронного органу встановлюється залежно від наявності диплома, що засвідчує ступінь кваліфікації. Тому вся система ставок приведена у відповідність із дипломами і посвідченнями, наданими у момент зарахування на державну службу. В Англії, США, Франції мінімальна заробітна плата поліцейському встановлюється у співвідношенні із середнім рівнем оплати праці у приватному секторі [14]. У зв'язку з цим зміна існуючої моделі оплати праці працівників ОВС на основі зарубіжного досвіду буде одним із заходів їх соціального захисту.

Таким чином, адміністративно-правовий та соціальний захист працівників ОВС – це сукупність законодавчо закріплених економічних, правових та інших прав, пільг, преференцій, що не тільки наділяють цю категорію державних службовців, найманих працівників комплексом прав, але й водночас забезпечують дієвий механізм належної реалізації й ефективного захисту цих прав.

Усе зазначене вище дозволяє вести мову, що соціальний захист працівників ОВС повинен містити комплекс заходів, спрямованих, по-перше, на компенсацію обмежень, об'єктивно обумовлених характером

діяльності; по-друге, на реалізацію соціальних очікувань працівників, що покладені в основу їх професійного вибору; по-третє, на нейтралізацію факторів, які перешкоджають ефективній службовій діяльності.

Література:

1. Государственная служба: теория и организация [под общ. ред. Е.В. Охотского, В.Г. Игнатова] – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998.
2. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні / Нінель Борисівна Болотіна: [монографія]. – К.: Знання, 2005.
3. Петришин О.В. Статус службової особи: природа, структура, спеціалізація / Олександр Віталійович Петришин. – К.: УНКВО, 1990.
4. Теорія права и государства [под ред. В.В. Лазарева]. – М.: Право и Закон, 1996.
5. Сташків Б.С. Теорія права соціального забезпечення / Б.С. Сташків. – К.: Знання, 2005.
6. Лавриненко О.В. Вопросы правовой и социальной защищенности работников милиции при несении службы по охране общественного порядка // Проблемы охраны общественного порядка и усовершенствования законодательства: [материалы научн.-практ. конф.]. – Харьков: ХИВД, 1993.
7. Гоц В.Я., Лавріненко О.В. Правове регулювання праці співробітників міліції // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1996. – Вип. 1.
8. Лавриненко О.В. Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины / О.В. Лавриненко. – Харьков: Знание, 1999.
9. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення / Олександр Маркович Бандурка. – Харків: Основа, 1996.
10. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу: Постанова Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2007 р. – № 1294
11. Зарплата зросла. Чи збільшиться пенсія? // Іменем Закону. – 2008. – № 8. – С. 20.
12. Губарев А.И. Правовое положение лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел: автореф. дисс. ... на соискание степени канд. юрид. наук: 12.00.12 / А.И. Губарев. – Л., 1975.
13. Підвищення платні – поки що лише перспектива? // Іменем закону. – 2001. – № 36.
14. Государственное регулирование трудовых отношений. Зарубежный опыт. – М., 1995. – 124 с.

УДК: 658.012.32

О. С. Костюк, М. Б. Мулярчик, І.В. Крикавська
Національний університет “Львівська політехніка”

ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙ В ЛОГІСТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

© Костюк О. С., Мулярчик М. Б., 2012

Розглянуто застосування інновацій в логістиці, їхній вплив на діяльність підприємства. Доведено необхідність застосування інноваційних впроваджень в логістичну діяльність. Наведено останні нововведення в управлінні матеріальними потоками.

Ключові слова: інновації, логістичні інновації, логістична діяльність.

Рассмотрено применение инноваций в логистике, их влияние на деятельность предприятия. Доказана необходимость применения инновационных внедрений в логистическую деятельность. Приведены последние нововведения в управлении материальными потоками.

Ключевые слова: инновации, логистические инновации, логистическая деятельность.

The application of innovations in logistics, their impact on enterprise activity. The necessity of innovative implementations in logistics activities. Presented the latest innovations in materials management.

Key words: innovation, logistics innovation, logistics activities.

Постановка проблеми. В умовах побудови інноваційної моделі розвитку в Україні актуалізуються проблеми стимулювання та ефективного забезпечення інноваційних процесів промислових підприємств. Водночас зусилля промислових підприємств, спрямовані на розроблення і впровадження інновацій, забезпечують економічну стабільність підприємства і покращують фінансові результати передусім за умови ефективної маркетингової підтримки та забезпечення логістичної придатності інновації до здійснення над нею логістичних операцій, а саме зберігання, перевантаження, транспортування, пакування тощо[1].