

виробництва товарів або надання послуг та дозволяють патентним троям займати агресивну позицію та отримувати прибутки.

Постає питання як же все таки боротися з цим тролінгом? Юрій Охромєєв, судовий експерт Науково-дослідного центру судової експертизи з питань інтелектуальної власності, виділяє три шляхи подолання даної проблеми.

Перший – це спрощення процедури оскарження прав на такі декларативні патенти.

Другий спосіб – це зміна порядку внесення даних до митного реєстру об'єктів права ІВ щодо патентів на промислові зразки та корисні моделі, а саме вимогою надання додаткових відомостей щодо відповідності вимогам патентоспроможності таких патентів. Такими відомостями може бути експертне дослідження патентного органу або іншого уповноваженого органу.

Але, з цією думкою ми не погоджуємось і вважаємо, що такий спосіб не буде ефективним, оскільки може призвести до затягування процедури реєстрації в митному реєстрі та створити корупційні ризики.

І третій спосіб – це створення ефективного механізму настання реальної відповідальності за вчинення дій, що мають ознаки недобросовісної конкуренції із використанням прав на об'єкти інтелектуальної власності. Створення такого механізму потребує чималих зусиль, зокрема, із визначення дефініцій, критеріїв таких дій та створення дієвого механізму.

На нашу думку, це буде найбільш ефективний спосіб протистояння патентним троям в Україні, адже інші держави цей шлях вже подолали і застосовують саме такий спосіб [2].

Бібліографічні пошування:

1. Бенатов Д. Патентний капкан для України - режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/columns/2015/03/23/534575/>
2. Охромєєв Ю. Патентний тролінг – ахіллєсова п'ята системи охорони інтелектуальної власності в Україні - режим доступу: <http://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/patentniy-troling--ahillesova-pyata-sistemi-ohoroni-intelektualnoyi-vlasnosti-v-ukrayini.html>
3. Савчук В. Знешкодити патентного троя: як це вдалося ЄС та що треба перейняти Україні - режим доступу: https://www.eurointegration.com.ua/experts/2016/09/12/7054371/view_print/

Валєєв Руслан Гельманович,
кандидат педагогічних наук,
старший викладач кафедри тактико-
спеціальної підготовки Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

КЛЮЧОВІ ЕЛЕМЕНТИ СЛУЖБОВО-ТРУДОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Створення Національної поліції повинно стати важливою та показовою реформою, яку за європейськими зразками здійснено в Україні. Проте, за висновками експертів та політиків, відбудувати якісно нову правоохоронну інституцію, що принципово відрізняється від попередньої міліції, не вдалося. Разом з цим скептичним висновком все ж таки варто визнати, що під час реформи закладені підвалини поступової еволюції такого органу. Розуміння складності, багатоаспектності, довготривалості та масштабності реформи

обумовили в останні роки дослідження проблематики службово-трудових відносин правоохоронців, здійснені такими фахівцями, як М.С. Бідюкова, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, В.В. Гончарук, В.Я. Гоц, М.І. Іншин, В.Я. Киян, М.М. Клемпарський, А.В. Коваленко, І.М. Коваленко, О.В. Кузніченко, О.В. Лавріненко, К.Ю. Мельник, Л.В. Могілевський, О.М. Музичук, О.М. Обушенко, М.П. Паламарчук, І.В. Пахар, О.Ю. Чапала, І.В. Шруб, В.І. Щербина та ін. Але ми вважаємо за доцільне виокремити таку не вирішену досі частину проблеми, як ключові складові службово-трудового статусу поліцейських в контексті його впливу на подальший розвиток Національної поліції України.

До правового статусу варто віднести такі складові, як: умови та порядок здобуття статусу, умови та порядок припинення статусу, основні функції та повноваження (права, обов'язки), гарантії діяльності (функціонування), правоздатність, дієздатність, деліктоздатність тощо. Елементами службово-трудового статусу, відповідно, постають, порядок прийняття на службу, вимоги до кандидатів; порядок звільнення; порядок просування, переміщення, переведення, відрядження, сумісництва тощо; порядок присвоєння спеціальних звань (класних чинів); особливості робочого (службового) часу; особливості відпочинку, у т.ч. надання відпусток; особливості дисциплінарної відповідальності та заохочення; умови оплати праці (грошового забезпечення); порядок атестування й оцінювання професійної діяльності; соціальні гарантії тощо. У нашому стислому дослідженні ми вважаємо за доцільне зупинитись на окремих елементах службово-трудового статусу поліцейських, які вже сьогодні можуть викривити подальший розвиток Національної поліції: службовому часу поліцейських та їхньому грошовому забезпеченні.

Актуальність нашого дослідження обґрунтовується тим, що з причин, які спонукали правоохоронців залишити службу, 48% опитаних назвали ненормований робочий день [6]. Спілкування з сучасними працівниками територіальних органів Національної поліції, на жаль, засвідчує, що ситуація не змінилася за останні часи, але навпаки погіршилася внаслідок ускладнення криміногенної ситуації та за умов певного підвищення рівня грошового забезпечення поліцейських, що використовується керівництвом органів як аргументування роботи у понадурочний час.

Основною характеристикою робочого (службового) часу є тривалість і залежно від цього параметру можна виокремити його різновиди та режими, зокрема, надурочні роботи та ненормований робочий час.

Важливими елементами режиму *надурочних робіт* є: 1) можливість їхнього застосування роботодавцем «лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством» (ст. 62 КЗпП), 2) заборони та обмеження щодо залучення до надурочних робіт окремих категорій найманих працівників (ст. ст. 63, 172, 176, 177, 192, 220 КЗпП), 3) необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) для проведення надурочних робіт (ст. 64 КЗпП), 4) встановлення граничних норм застосування надурочних робіт, які не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП), 5) підвищену оплату роботи в надурочний час (ст. 106 КЗпП).

З урахуванням положень Рекомендацій Міністерства праці та соціальної політики України щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці [4], можна виокремити наступні відмінності *ненормованого робочого часу* від понадурочних робіт: 1) встановлюється для певних категорій працівників,

зокрема: адміністративного, управлінського, технічного, господарського персоналу та інших працівників, праця яких не піддається обліку в часі; 2) його застосування не потребує «спеціальних випадків» та погодження з профспілками; 3) конкретний перелік посад закріплюється у колективному договорі, колективній угоді; 4) не встановлено граничних норм застосування; 5) робота понад встановлений час компенсується не грошима, а щорічною додатковою відпусткою. Водночас зазначимо, що працівники, для яких колективним договором або угодою встановлено ненормований робочий **день**, можуть залучатися до роботи у вихідні, святкові й неробочі дні лише на загальних підставах, з грошовою компенсацією.

У тексті Закону України «Про Національну поліцію» до службового часу правоохоронців характеристика «ненормований» не використовується. Натомість ст. 91 роз'яснює, що «*особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: 1) службу у святкові та вихідні дні; 2) службу позмінно; 3) службу з нерівномірним графіком; 4) службу в нічний час*».

Порядок компенсації поліцейським служби у вихідні, святкові та неробочі дні, на відміну від загального порядку оплати відповідної роботи, передбачає надання поліцейським, які виконували службові обов'язки у такі дні відповідного часу для відпочинку протягом двох наступних місяців. З одного боку, компенсація залучення поліцейських до цієї понаднормової роботи у вигляді днів відпочинку спрямована на відновлення їх працездатності, запобігання втомленості. З іншого боку, загальний порядок компенсації роботи у святкові та неробочі дні (ст. 107 КЗпП) передбачає оплату роботи у подвійному розмірі. Тому, на нашу думку, варто закріпити можливість вибору найманим працівником (у нашому випадку – поліцейським) варіанту компенсації роботи у вихідні, святкові, неробочі дні – грошима чи додатковим часом відпочинку. До речі, на практиці надання додаткового часу відпочинку викликає труднощі і в практиці правозастосування можна спостерігати різні варіанти компенсації: один день відпочинку надається як за дві відпрацьовані години, так і за дванадцять годин служби у святковий день. Поки що ж практика грошової компенсації поліцейським такої роботи категорично виключена, принаймні пунктом 20 «Порядку та умов виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання» [3], який встановлює: «За виконання службових обов'язків понад установлений службовий час, у вихідні, святкові та неробочі дні грошове забезпечення поліцейським додатково *не виплачується*».

Інша спеціальна умова служби поліцейських, як «служба з нерівномірним графіком» фактично постає новелою трудового законодавства та недослідженим феноменом для науки трудового права. Дослідники спробують віднайти «схожі форми організації робочого часу». Зокрема, це поділ робочого часу на частини, гнучкий графік роботи та ненормований робочий день [6]. У цілому, на нашу думку поява цієї конструкції обумовлена цілком зрозумілою та беззаперечною вимогою, що кожен «поліцейський на всій території України незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу доби в разі звернення до нього будь-якої особи із заявою чи повідомленням про події, що загрожують особистій чи публічній безпеці, або в разі безпосереднього виявлення таких подій зобов'язаний вжити необхідних заходів...».

Засади грошового утримання поліцейських визначено Постановою Уряду № 988 [1], якою затверджено схему 1) окладів за спеціальним званням

поліцейських, 2) схеми посадових окладів поліцейських і курсантів та 3) розміри надбавки за стаж служби в поліції.

Безпосередньо порядок та умови виплати грошового забезпечення затверджено наказом МВС від 06.04.2016 № 260 [3]. Ним встановлено, що до складу грошового забезпечення входять: 1) посадовий оклад, 2) оклад за спеціальним званням, 3) щомісячні додаткові види грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), 4) премії, 5) одноразові додаткові види грошового забезпечення. Цим актом встановлено, що «поліцейським, які проходять службу в поліції особливого призначення та безпосередньо виконують функції із забезпечення громадського порядку та безпеки громадян, посадові оклади підвищуються до 100 % посадового окладу», також порядок передбачає надбавку за специфічні умови проходження служби в поліції, що виплачується в розмірі до 100 % посадового окладу з урахуванням окладу за спеціальним званням та надбавки за стаж служби. Зазначимо: лише ці надбавки можуть учетверо підвищити посадовий оклад поліцейського (Порядок спеціально оговорює: «поліцейським, які отримують підвищені посадові оклади, надбавка за специфічні умови проходження служби в поліції виплачується з урахуванням підвищених посадових окладів»[3]), та вдвічі підвищити інші складові грошового утримання. Оскільки відповідний відсоток підвищення посадового окладу та надбавки встановлюється кожній особі індивідуально на підставі мотивованого подання керівника, то це пояснює залежність підлеглих поліцейських від керівників.

При цьому нагадаємо, що аргументом для підвищення значення обов'язкової частини у структурі грошового забезпечення було те, що у країнах Європейського Союзу в структурі заробітної плати поліцейських її обов'язкова частина становить 70–80% і максимум 30 % є стимулюючими надбавками [5].

Крім того, нова система оплата праці знову демонструє залежність від фінансових можливостей конкретного органу, що призводить до диспропорцій у грошовому забезпеченні різних поліцейських в декілька разів.

Висновки.

1. На цей час продовжується практика збільшення тривалості службового часу поліцейських (збільшення робочого дня, залучення у вихідні та святкові дні), причому законодавчих обмежень щодо трактування такої тривалості як надурочних робіт не встановлено, але грошова компенсація таких перепрацювань забороняється відомчими актами.

2. Щодо служби у вихідні, святкові та неробочі дні ми вважаємо за доцільне закріпити можливість вибору поліцейським варіанту компенсації – грошима чи додатковим часом для відпочинку.

3. Доречним є покладення на роботодавця обов'язку фіксувати тривалість служби, що перевищує нормальну тривалість службового часу, та визначення у колективних договорах та/або угодах переліку відповідних робіт, професій, посад поліцейських.

4. Система оплати праці поліцейських потребує коригування в частині пропорцій обов'язкових та додаткових складових грошового забезпечення, а також оплати служби, що перевищує нормальну тривалість службового часу.

Бібліографічні посилання:

1. Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 988.

2. Правова позиція Судових палат у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України, викладена 17 жовтня 2012 р. у справі № 6-104цс12.
3. Порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським Національної поліції та курсантам вищих навчальних закладів МВС із специфічними умовами навчання, затверджені наказом МВС від 06.04.2016 № 260.
4. Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10.10.1997 № 7.
5. Мельник К.Ю. Проблеми грошового забезпечення осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ / К.Ю. Мельник, В.Я. Гоц // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 461-465. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11mkjovc.pdf>
6. Пахар І.В. Умови праці в органах внутрішніх справ як соціальна категорія / І.В. Пахар // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – 2002. – № 18. – С. 491–494.
7. Шруб І.В. Види та специфіка правового регулювання службового часу поліцейських / І.В. Шруб // // Наук. вісн. Херсонського держ. ун-ту. Сер.: юрид. науки – 2015. – Вип. 3-2. Том 3. – С. 81-86.

Фурса Вадим Вікторович,

викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З УПРАВЛЯЮЧИМИ КОМПАНІЯМИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ЖКГ

01 липня 2015 року набрав чинності Закон України «Про особливості здійснення права власності в багатоквартирному будинку». У ньому вказано, що у разі якщо протягом одного року з дати набрання чинності цим Законом співвласники багатоквартирного будинку, в якому не створено об'єднання співвласників, не прийняли рішення про форму управління багатоквартирним будинком, управління таким будинком здійснюється управителем, який призначається на конкурсній основі виконавчим комітетом місцевої ради, на території якої розташований багатоквартирний будинок. У такому разі тарифи на послуги з управління багатоквартирним будинком визначається за результатами конкурсу, який проводиться в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної житлової політики і політики у сфері житлово-комунального господарства, а договір про надання послуг з управління багатоквартирним будинком строком на один рік від імені співвласників підписує уповноважена особа виконавчого органу відповідної місцевої ради, за рішенням якого призначено управителя. Якщо за один місяць до закінчення зазначеного строку жодна із сторін не повідомить письмово другу сторону про відмову від договору, договір вважається продовженим на черговий однорічний строк.

В той же час виникає закономірне питання що робити якщо незадоволений роботою управляючого чи його тарифами. В такому випадку Закон дає можливість відмовитися від послуг управителя, якщо співвласники будинку ухвалюють рішення про зміну форми управління будинком або виберуть іншого управителя.