

11. Ефективна соціальна політика: зваженість сьогодні – стабільність завтра//інформаційна записка ДУ НДІ СТВ, Луганськ, 2010р.;

Венникова В.В. К вопросу правового статуса медико-социальной экспертной комиссии в Украине

Анотация: в данной статье освещается вопрос о существенных изменениях и дополнениях правового статуса медико-социальных экспертных комиссий согласно действующему законодательству. О необходимости обязательного медицинского страхования, как части обязательного государственного социального страхования, для предоставления услуг населению в рамках страховых программ, контроля за объемом и качеством в деятельности МСЭК.

Ключевые слова: Правовой статус, медицинское страхование, медико-социальная экспертная комиссия, инвалидность, стационарное лечение.

Vennikova V.V. To question the legal status of medical and social ekspretnoyi komsiyi in Ukraine

Anotatsya: In this article the issue of osveschaetsya suschestvennyh changes and additions to the legal status of expert medical sotsyalnyh komysyyu according deystvuyuschemu legislation. On the need of compulsory medical insurance, as part of compulsory insurance of the State Social, Provision of services for the population under the insurance programs, monitoring the volume of activities and quality in MSЭК.

Key words: Legal status, health insurance, medical and social expert commission, disability, and hospitalization.

УДК 349.2:331.2

*Ю. М. Верес,
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету «Юридична
академія України імені Ярослава Мудрого»*

ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ, ПРАВОВА ПРИРОДА ЛОКАЛЬНИХ АКТИВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація: Метою даної статті є дослідження поняття, ознак, правової природи локальних актив у сфері оплати праці. Проведено аналіз положень чинного законодавства України, проекту Трудового кодексу України, досягнень учених радянського та періоду незалежної України. Запропоноване авторське визначення поняття “локальних нормативно-правових актив”.

Ключові слова: локальне правове регулювання, працівники, локальні нормативно-правові акти, локальний метод, колективний договір.

На сучасному етапі розвитку галузі трудового права особливий інтерес представляє локальне правове регулювання оплати праці, на розвиток якого орієнтується як український законодавець, так і міжнародне співтовариство. На думку Я. Холловэй, локальне регулювання надає працівникам найбільш дієві можливості для захисту своїх інтересів. Суть локального регулювання зводиться до забезпечення самоорганізації сторін трудових правовідносин. Розробляючи і ухвалюючи локальні норми права, роботодавець і працівники реалізують принцип "самодопомоги" у формі локальних стандартів праці [1, с. 136].

Локальне правове регулювання трудових відносин як специфічна форма нормотворчості роботодавця і представницького органу працівників здійснюється шляхом видання локальних нормативних актів. Ці акти регулюють різні сторони трудових відносин (умови і оплати праці) в межах, передбачених діючим законодавством. І хоча вони відрізняються між собою за змістом; формою вираження волі учасників локального регулювання; колом осіб, на яких вони поширюються, але всім їм притаманні загальні риси, які дозволяють виявити специфіку цих актів і визначити їх місце в загальній системі нормативних актів, які регулюють трудові відносини працівників.

З огляду на це сьогодні актуальним є питання дослідження поняття, ознак, правової природи локальних актів у сфері оплати праці.

Проблеми локального регламентування розробляли такі провідні вчені, як М. Г. Александров, Л. І. Антонова, С. С. Карінський, Р. І. Кондратьєв, С. С. Лукаш, Ф. М. Левіант, О. М. Ярошенко, Г. О. Рогальова, Г. В. Хнікін та ін.

Правове становище джерел локального регулювання оплати праці визначалося в залежності від історичного періоду розвитку нашої держави.

Перші згадки про можливість регулювання трудових відносин із використанням внутрішніх документів зустрічаються ще в 1886 р. Так, у ст. 45 Статуту Про промислову працю встановлено правило, відповідно до якого професійні спілки могли укладати колективні або тарифні угоди про умови праці. Ці угоди виконували роль нормативних актів, що опосередковують трудові відносини роботодавця з трудовим колективом. Більше того, окремі приклади розглянутих угод можна знайти ще в середині ХІХ ст. [2, с. 88].

КЗпП 1918 р. передбачав локальний нормативний акт у вигляді правил внутрішнього трудового розпорядку, які вироблялися не роботодавцем, а професійними спілками і затверджувалися відповідними відділами праці [3, с. 193].

За нормами КЗпП 1922 р., колективний договір був однією з основних форм встановлення заробітної плати. Колективний договір як форма закріплення основних прав працівника, в тому числі права на оплату праці, набував все більшого правового значення, як правило, в межах приватних підприємств [4, с. 194]. Тільки в 60-х рр. підприємствам були надані розширені права у сфері регулювання питань оплати праці [5, с. 54]. У цей період зберігався сильний вплив Міністерств, які контролювали всі на локальному рівні процеси та продовжували виконувати роль планово-контрольних органів.

У радянський період в умовах жорсткого державного регулювання трудових відносин існувала величезна кількість нормативних актів, як правило, підзаконного рівня, присвячених оплаті праці. Але не дивлячись на ситуацію, яка склалася в державі, науковці у сфері трудового права того часу досить активно висловлювалися за розширення меж локальної нормотворчості. Так, А. Ю. Пашерстник відмічав значення локального регулювання для формування законодавства про заробітну плату. Він вважав, що законодавче регулювання заробітної плати слугує формою узагальнення і закріплення тих принципів регулювання, які виробилися знизу господарськими та профспілковими органами за активної участі мас і витримали перевірку на низовому досвіді [4, с. 207]. До такого ж висновку щодо тарифних систем і норм виробітку приходять і С. С. Каринський [6, с. 143].

Ф. М. Левіант вказує про необхідність окремі норми трудового законодавства, що стосуються тих чи інших пільг, розглядати як норми-мінімум і допустити їх доповнення шляхом колективно-договірних відносин [7, с.114].

З цього приводу, С. О. Іванов пише, що в процесі підвищення ролі локального регулювання доцільно уважніше вивчати випадки виходу за межі загальних норм, розробляти шляхи такого виходу за його межі, головним чином на основі створення більш пільгових умов праці, ніж передбачені законом [8, с. 405].

Аналіз юридичної літератури з трудового права дозволяє зробити висновок, що єдиної думки серед науковців щодо поняття локального регулювання умов праці до цього часу немає.

Так, Г.І. Дубських вважає, що локальне правове регулювання умов праці і заробітної плати полягає у встановленні правових норм [9, с. 17].

Н. О. Бриліантова висловлює думку, що необхідне більш широке розуміння локального правового регулювання, яке передбачає ще і правозастосовчу діяльність [10, с. 8].

О. С. Хохрякова під локальною правотворчістю розуміє діяльність адміністрації і профспілкового комітету підприємства по встановленню, зміні чи скасуванню норм права, що регулюють умови та оплату праці на окремих підприємствах в межах прав, наданих їм державою [11, с. 15].

Р.І. Кондратьєв локальним регулюванням називає засноване на законі і здійснюване безпосередньо на підприємстві правове регулювання трудових відносин, окремі сторони яких в межах конкретного виробництва мають свої місцеві, специфічні особливості [12, с. 8].

А. К. Абдуллаєв відмічає, що під локальним правовим регулюванням трудових відносин розуміється діяльність суб'єктів, які виконують управлінські функції з правової регламентації і реалізації умов праці з урахуванням специфіки виробництва та форм власності підприємств і організацій [13, с. 15].

Л.І. Антонова звертає увагу на те, що децентралізоване правове регулювання, яке реалізується за допомогою локальних правових норм, прийнятих суб'єктами, які виконують управлінські функції на підприємствах,

спрямоване на самоорганізацію та саморегуляцію трудовим колективом суспільних відносин, які виникають в межах даного підприємства, і є похідним від централізованого регулювання [14, с. 10-11].

На думку, Г.Є. Бистрова локальні нормативні акти набувають значення джерел права за умови, що вони санкціоновані державою або прийняті за її дорученням [15, с. 149].

Ф. М. Левіант під локальним нормативно-правовим актом розуміє у сфері праці акт загальнообов'язкової поведінки, санкціонований державою та прийнятий на паритетних засадах у погоджувально-договірному порядку трудовим колективом на чолі з його адміністрацією і трудовим колективом в особі ФЗМК з метою регулювання певних прав і обов'язків членів цього колективу [16, с. 66].

До такого висновку вчені приходили, головним чином тому, що до переходу до ринкових відносин регулювання умов праці здійснювалося в основному у централізованому порядку [17, с. 68].

Важливою ознакою локального нормативно-правового акта є його локальність. Необхідно звернути увагу на багатозначність поняття "локальний", що, в свою чергу, впливає на його характеристики і правову природу. Термін "локальний" (від латинського "localis") - означає місцевий, віднесений до певного місця в просторі, що не виходить за певні межі, обмеження якого-небудь процесу. Тому не випадково багато авторів місцеві та локальні норми ототожнюють. Проте подібне твердження щонайменше є спірним. У зв'язку з цим Р.І. Кондратьєв відмічає, що локальні норми і норми права місцевого характеру – це різні нормативні приписи. Вони відрізняються за масштабом, змістом, порядком прийняття і за цілями. Локальна норма – це нормативний припис менш загальний, розрахований головним чином на закріплення специфічних особливостей виробництва, інших видів господарської чи громадської діяльності на конкретних підприємствах, в організаціях чи установах, у той час як норма місцева виходить з більш загальних інтересів [18, с. 183]. Місцеві підзаконні акти - це нормативні акти, які видаються територіальними органами державної влади і управління та поширюються на осіб, що знаходяться на даній території. Тобто їх дія пов'язана з "місцем", територією, вони діють у просторі. Локальні ж нормативно-правові (внутрішньоорганізаційні) акти – це нормативні підзаконні акти, які видаються тільки для вирішення своїх внутрішніх питань і поширюються на членів своєї організації, на її працівників, тобто діють за колом осіб.

Необхідно зазначити, що в науці радянського трудового права існували різні думки з приводу юридичної природи локальних нормативно-правових актів. Багато авторів з точки зору юридичної природи до локальних нормативно-правових актів відносили: колективні договори, локальні положення про преміювання, положення про порядок і умови виплати винагороди за загальні результати роботи за рік, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Так, Л. С. Таль обґрунтовував ідею об'єктивної природи існування локальних нормативних актів. До локальних він відносив акти, що регламентують відносини всередині окремих підприємств з метою забезпечення порядку та об'єднання людей для певних цілей. Локальні нормативні акти були зведені до односторонніх нормативних актів глави або органів громадських чи приватних установ [19, с. 46].

М. Г. Александров писав, що норми трудового права, які встановлюються законом, указом або постановою уряду конкретизуються стосовно завдань і умов окремого підприємства в особливих локальних актах [20, с. 66].

Але разом з тим окремі науковці, наприклад, Р.І. Кондратьєв диференціювали локальні нормативні акти по порядку прийняття на акти, прийняті в погоджувально-договірному порядку, і акти, прийняті в односторонньому порядку. Акти першої групи за ознакою обсягу та характеру взаємних прав і обов'язків сторін (адміністрації і профспілок) ділилися на спільні локальні акти та акти узгоджені. Встановлення окладів, доплат і надбавок він відносив до сфери правозастосовчої діяльності, а не локальної нормотворчості [21, с. 36].

Л.І. Антонова висловлювала думку про те, що всі акти, які приймаються на підприємствах, необхідно поділяти на два види: власне локальні нормативні акти і нормативні угоди, які укладаються на підприємствах трудовим колективом і адміністрацією. До нормативних угод вона відносить в першу чергу колективні договори.

Л.І. Антонова обґрунтовує свою позицію тим, що не дивлячись на загальність нормативних угод і нормативних актів локального характеру (їх загальнообов'язковість, нормативність, однакові межі впливу, що обмежені даним підприємством, юридичні гарантії застосування, єдині засоби захисту суб'єктивних прав, що витікають з них), між ними є і суттєві відмінності. Вони полягають в тому, що, по-перше, різна процедура їх створення: нормативний акт видається компетентним органом, договір укладається його сторонами; по-друге, нормативні угоди встановлюють норми, що є обов'язковими для сторін, і не розповсюджуються на суб'єктів, які не беруть участь в договорі, по-третє, нормативні угоди відрізняються суттєвою диспозитивністю у порівнянні з нормативними актами [22, с. 98-101].

Видається, що думка Л.І. Антонової про необхідність поділу локальних актів у сфері оплати праці працівників на власне нормативні акти і нормативні угоди є досить спірною, оскільки достатні підстави для такого поділу вважаємо відсутні.

Вчені також висловлювалися щодо розмежування діяльності адміністрації і профкомів з видання локальних нормативних актів. Так, Е. М. Гершанов і Б. А. Шеломов вважали, що спільно з профкомами повинні прийматися локальні акти про встановлення умов праці, а за погодженням з ними - реалізовуватися встановлені права. Така пропозиція відображала зростаючу роль професійних комітетів в локальному регулюванні трудових відносин працівників [23, с. 77].

У теперішній час вже не можна не бачити самотійної нормотворчої діяльності роботодавця, що явно виходить за межі конкретизації законодавства про працю і заповнення його прогалин. Джерелом локальної нормотворчості є не тільки і навіть не стільки державний дозвіл, її санкціонування, скільки природа організації як структури громадянського суспільства, як соціально-економічної одиниці, що володіє автономією, необхідним елементом організаційної єдності якою є господарська влада [24, с. 151].

Локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в організації, вважається самотійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містять обов'язкові правила поведінки [25, с. 198].

Локальні нормативно-правові акти наділені обов'язковою силою. Тому видається правильною думка Ф. М. Левіант про те, що правова система нормативних актів, встановлених в процесі локальної нормотворчості, рівнозначна правовій силі нормативних актів, виданих державою [26, с. 98].

При порушенні суб'єктивних прав працівників, що впливають з локальних нормативно-правових актів, працівникам надається право в порядку розгляду трудових спорів вимагати відновлення їх порушених прав. Причому, органи по розгляду трудових спорів зобов'язані в цих випадках виносити рішення, посилаючись саме на локальні нормативно-правові акти, які передбачають ці суб'єктивні права працівників. Наприклад, при безпідставному позбавленні його премії, передбаченої локальним положенням про преміювання, органи по розгляду трудових спорів повинні керуватися цим положенням. Якщо позбавлення премії працівника дійсно є необґрунтованим, тобто не відповідає тим підставам депреміювання, що передбачені цим локальним положенням про преміювання, то ці органи зобов'язані відновити порушене право працівника на премію.

Підсумовуючи вищевикладене вважаємо за доцільне виокремити такі основні риси локального регулювання, локальних нормативно-правових актів:

а) локальне регулювання – це санкціоноване державою регулювання. Воно здійснюється саме тому, що таку можливість відповідним суб'єктам надає держава. Державна воля знаходить безпосереднє вираження у тих локальних нормативно-правових актах, прийняття яких дозволено законодавцем за допомогою прямої вказівки або їх санкціонування. В інших випадках при прийнятті локальних норм державна воля проявляється опосередковано;

б) локальні нормативно-правові акти несуть підзаконний характер. Вони відповідають і не можуть суперечити закону і іншим нормативно-правовим актам, які видаються державою. В основі їх формування лежать правові норми загальної дії, які з урахуванням норм праці на підприємстві можуть доповнюватися, уточнюватися;

в) реалізується за допомогою локальних правових норм. Їх призначення полягає саме в гармонізації інтересів роботодавця і працівників шляхом закріплення у внутрішніх актах “стримувань” і “противаг” сторін;

г) локальне правове регулювання спрямоване на впорядкування суспільних відносин, що складаються в межах конкретного підприємства, установи, організації, вони враховують не тільки специфіку самих відносин, але і середовище, в якому ці відносини розвиваються.

д) сфера дії локального регулювання носить внутрішньоорганізаційний характер. Локальні нормативно-правові акти призначені тільки для внутрішнього використання в межах конкретної організації. Локальні акти відрізняються найбільшою наближеністю до працівника. Як правило, за допомогою реалізації локальних норм працівник отримує винагороду за працю, додаткові у порівнянні із законодавством пільги і переваги, які виплачуються за рахунок коштів підприємства, установи, організації. Локальні нормативно-правові акти закріплюють правила поведінки між учасниками спільної праці, що є характерними для даної організації;

е) локальні нормативно-правові акти приймаються безпосередньо роботодавцем за участю самих працівників підприємств, установ, організацій або їх представницького органу. У локальному нормативному акті втілюється воля їх учасників. Демократичні початки вольового змісту локальних нормативно-правових актів виявляється у їх наближеності до умов конкретної організації. У змісті основних локальних актів, особливо колективного договору виражається не тільки воля роботодавця, а й працівників, їх представників;

є) локальні нормативно-правові акти містять в собі загальнообов'язкові правила поведінки, які розраховані на неодноразове застосування і які поширюють свій вплив на необмежене коло осіб у межах окремого підприємства, установи, організації;

ж) локальне правове регулювання характеризується набагато більшим динамізмом, ніж централізоване регулювання. Гнучкість в застосуванні трудового законодавства до конкретних умов виробництва і різноманітність локальних норм сприяє встановленню більш сприятливих умов праці і матеріальних стимулів на підприємстві, установі, організації. Так, Н. Г. Александров зазначав, що призначення таких локальних нормативних актів полягає в тому, щоб у встановленні умов праці і її оплати (особливо додаткової оплати – преміювання) відобразити специфіку даного підприємства і загальні підсумки діяльності його колективу і окремих працівників [27, с. 145-146].

З урахуванням розглянутих вище ознак локальних нормативно-правових актів можна сформулювати наступне визначення досліджуваного явища: “локальні нормативно-правові акти, в тому числі і у сфері оплати праці працівників – це підзаконні правові акти, що містять загальнообов'язкові правила поведінки для сторін правовідносин, які приймаються в межах своєї компетенції роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників або за погодженням з ним і спрямовані на регулювання умов праці на конкретному підприємстві, установі, організації”.

Необхідно відмітити, що відсутність легального визначення поняття "локальних нормативно-правових актів" є суттєвою прогалиною як чинного КЗпП України, так і проекту Трудового кодексу України. Зрозуміло, що така ситуація не сприяє правотворчій роботі і правозастосовній практиці. У зв'язку з цим пропонуємо закріпити в проекті ТКУ поняття "локальних нормативно-правових актів", а також взяти за основу ті його ознаки, що були вище зазначені.

Література:

1. Холловэй Я. Трудовое право Канады: представляет ли оно интерес для новой России? // Государство и право. - М.: Наука, 1993, № 4. - С. 136-143.
2. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: Підручник. - 3-тє вид., перероб. і доп. - Харків: Видавництво «ФІНН», 2010. - 752 с.
3. Каринский С. С. Основные направления в развитии советского трудового права // Вопросы советского социалистического права. К 40-летию Великой Октябрьской социалистической революции. - М.: Госюриздат, 1958. - С. 167-251.
4. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / Отв. ред.: Александров Н. Г. - М., Л.: Изд-во АН СССР, 1949. - 352 с.
5. Каринский С. С. Оплата труда в промышленности. Правовые вопросы / М.: Юрид. лит., 1971. - 200 с.
6. Каринский С. С. Правовое регулирование заработной платы / Каринский С. С. - М.: Госюриздат, 1963. - 210 с.
7. Левиант Ф. М. Осуществление ленинских идей об участии профсоюзов в управлении производственными коллективами // Ленин о труде и праве. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970. - С. 84-114.
8. Трудовое право и научно-технический прогресс / Под ред.: Иванов С. А. - М.: Наука, 1974. - 563 с.
9. Дубских Г. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений на производственных производствах. Производственных объединениях, комбинатах. Автореф. дис. канд. юрид. наук / Дубских Г. И. - Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1975. - 24 с.
10. Бриллиантова Н. А. Локальное правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих. Автореф. дис. канд. юрид. наук / Бриллиантова Н. А. - М., 1986. - 26 с.
11. Хохрякова О. С. Источники советского трудового права. Автореф. дис. канд. юрид. наук / Хохрякова О. С. - М., 1976. - 16 с.
12. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование / Кондратьев Р. И.; Науч. ред.: Сокуренок В. Г. - Львов: Вища шк. Изд-во при Львов. ун-те, 1973. - 160 с.
13. Абдуллаев А. К. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике. По материалам Турк-

- менистана. Автореф. дис. канд. юрид. наук / Абдуллаев А. К. - М., 1992. - 24 с.
14. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Вопросы теории. - Л.: Изд-во ЛГУ. - 1985. - 152 с.
 15. Источники советского сельскохозяйственного права / Быстров Г. Е. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 1985. - 188 с.
 16. Левиант Ф. М. О юридической природе локальных норм права, регулирующих трудовые отношения на промышленных предприятиях // Правоведение. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1970, № 5. - С. 58-67.
 17. Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. Монография / Рогалева Г. А. - М.: Интел-Синтез, 2003. - 152 с.
 18. Кондратьев Р. І. Вибрані наукові праці / Р. І. Кондратьєв. - Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2011. - 586 с.
 19. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права [Текст]: монография / Л. С. Таль. - Изд. 2-е, доп. - М.: Моск. научн. изд-во, 1918. - 225 с.
 20. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Александров Н. Г. - М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. - 336 с.
 21. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Кондратьев Р. И.; Науч. ред.: Рабинович П. М. - Львов: Вища шк. Изд-во при Львов. ун-те, 1977. - 151 с.
 22. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование / Антонова Л. И. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1985. - 152 с.
 23. Гершанов Е. М., Шеломов Б. А. Правовая основа деятельности ФЗМК // Советское государство и право. - М.: Наука, 1972, № 10. - С. 72-78
 24. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / [В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-кор. АН ВШ РФ, д-ра юрид. наук, проф. В. М. Лебедева]. — М. : Статут, 2007. — 301 с.
 25. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. - Х.: Вид. СПД ФОВапнярчук Н. М., 2006. - 456 с.
 26. Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Левиант Ф. М.; Отв. ред.: Догадов В. М. - Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. - 135 с.
 27. Советское трудовое право. Учебник / Александров Н. Г.. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Госюриздат, 1963. - 414 с.

Верес Ю. Н. Понятие, правовая природа локальных актов в сфере оплаты труда. – Статья.

Целью данной статьи является исследование понятия, признаков, правовой природы локальных актов в области оплаты труда. Проанализированы положения действующего законодательства Украины, проекта Трудового кодекса Украины, достижения ученых советского и периода незави-

симой України. Предложеное авторское определение понятия "локальных нормативно-правовых актов".

Ключевые слова: локальное правовое регулирование, работники, локальные нормативно-правовые акты, локальный метод, коллективный договор.

Veres J. N. Concept, legal nature of local acts into the sphere of payment of labour. – Article.

The main idea of this article is to research concept, signs, legal nature of local acts in the field of payment. Author analyzed Ukrainian legislation, project of new Labor Code, achievements of scientists of both Soviet Union and independent Ukraine. Offered author determination of concept "Local normative-legal acts"

Keywords: local legal regulation, workers, local regulatory legal acts, a local method, the collective agreement.

УДК 343.12

*Галаван З. С.,
кандидат юридичних наук,
заступник начальника, начальник слідчого управління
ГУМВС України в Харківській області*

ДО ПРОБЛЕМИ АДМИНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Досліджено роль норм адміністративного права у регулюванні діяльності органів прокуратури, визначено їх особливості, окреслено недоліки сучасного законодавства в означеній сфері.

Ключові слова: адміністративно-правове регулювання, діяльність органів прокуратури.

Проголосивши у 1991 році свою незалежні Україна відмовилася від радянської командно-адміністративної системи управління і взяла курс на розбудову демократичної, правової держави із розвиненим громадянським суспільством. А прийнята 28 червня 1996 року Конституція України закріпила пріоритетні позиції нашої держави на цьому шляху. Зокрема в Основному законі проголошується, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава (стаття 1). Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (стаття 3). В Україні визна-