



ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1698-18/page>.

2. Користін О.Є. Щодо питання вживання термінів «службова особа» й «посадова особа» / О.Є. Користін, О.В. Тихонова // Південноукраїнський правничий часопис. – 2010. – № 2. – С. 134.

3. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua>.

4. Тлумачний словник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vseslova.com.ua>.

5. Погорілко В.Ф. Конституційне право України. Академічний курс : у 2 т. / В.Ф. Погорілко. – К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2006. – 800 с.

6. Бабін Б.В. Основи програмно-управлінської діяльності в Україні : [курс лекцій] / Б.В. Бабін, В.О. Кроленко. – Донецьк, 2006. – 45 с.

7. Цивільний кодекс України станом на 03 вересня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua>.

8. Мозоль В.В. Адміністративно-правовий статус посадової особи податкової міліції (організаційно-правові аспекти) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.В. Мозоль ; Національна академія державної податкової служби України. – Ірпінь, 2005. – 38 с.

9. Крупко Д.І. Відповідальність за хабарництво за кримінальним правом Німеччини, Швейцарії та України (порівняльно-правове дослідження) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.08 / Д.І. Крупко ; Академія адвокатури України. – К., 2005. – 23 с.

10. Круглов О.М. Юридичне співвідношення термінів «посадова особа» і «службова особа» в Україні / О.М. Круглов // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2011. – № 4. – С. 201–206.

11. Кримінальний кодекс України станом на 01 вересня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

12. Кримінальний процесуальний кодекс України станом на 16 липня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

13. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ГЛАВНОЕ ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВАХ

Екатерина ДАНЬШИНА,

соискатель кафедры гражданско-правовых дисциплин,
трудового и хозяйственного права

Харьковского национального педагогического университета имени Г.С. Сковороды

Summary

The article deals with the employment contract as the main basis of origin of labor relations in the farms, carried out a comparative analysis of his contract. It was established that the chairman of the farm is free to decide what it conclude with the employee an employment contract or a contract. It is proved that the application of the contract is useful when performance of work requires special skills, business skills and abilities, initiative and responsibility. The farm is nothing but the usual form of entrepreneurial activity of citizens wishing to produce marketable agricultural products, it engaged in refining and marketing in order to profit on the allocation of land plots.

Key words: labor contracts, farm worker, chairman of the farm.

Аннотация

В статье рассматривается трудовой договор как главное основание возникновения трудовых правоотношений в фермерских хозяйствах, проводится его сравнительный анализ с контрактом. Установлено, что председатель фермерского хозяйства самостоятельно решает, что именно ему заключать с работником – трудовой договор или контракт. Обосновано, что применение контракта целесообразно тогда, когда выполнение работы требует особых профессиональных навыков, деловых качеств и способностей, инициативы и ответственности. Фермерское хозяйство является ничем иным как обычной формой предпринимательской деятельности граждан, изъявивших желание производить товарную сельскохозяйственную продукцию, заниматься ее переработкой и реализацией с целью получения прибыли на предоставленных земельных участках.

Ключевые слова: трудовой договор, контракт, фермерское хозяйство, работник, председатель фермерского хозяйства.

Постановка проблемы. Децентрализация правового обеспечения общественных отношений в Украине значительно усиливает роль договорного регулирования труда, которое предполагает непосредственное участие субъектов отношений в установлении условий труда на основе достижения взаимных соглашений. Конструкция «договорное регулирование» наиболее соответствует сути отношений, складывающихся в условиях рыночных форм ведения народного хозяйства, так как дает возможность отметить согласовательный характер деятельности участников трудовых отношений по определению взаимных субъективных прав и обязанностей. Оно является элементом целостной структуры трудового права, поскольку выступает средством реализации взаимодействия потребностей и интересов участников трудовых отношений [1, с. 21]. Система договорного регулирования

в сфере труда включает в себя генеральную, отраслевые, региональные и регионально-отраслевые соглашения, коллективные договоры и трудовые договоры.

Целью статьи является рассмотрение трудового договора как главного основания возникновения трудовых правоотношений в фермерских хозяйствах, проведение его сравнительного анализа с контрактом.

Изложение основного материала исследования. Согласно ст. 27 Закона Украины «О фермерском хозяйстве» [2], в случае производственной необходимости фермерское хозяйство привлекает к работе в нем граждан по трудовому договору (контракту). Однако толкование того, что является собой производственная необходимость, действующее законодательство не содержит, а правоприменительная практика не выработала. Любые негативные или позитивные правовые последствия,



связанные с отсутствием производственной необходимости в привлечении кадров, также не предусмотрены. В данном случае следует исходить из того, что фермерское хозяйство является формой предпринимательской деятельности граждан – самостоятельной, инициативной, систематической, на собственный риск хозяйственной деятельности, которая осуществляется субъектами хозяйствования с целью достижения экономических и социальных результатов и получения прибыли (ст. 42 Хозяйственного кодекса Украины [3]). Предприниматели имеют право без ограничений самостоятельно осуществлять любую предпринимательскую деятельность, не запрещенную законом. Предпринимательство осуществляется на основе не только свободного выбора видов предпринимательской деятельности, самостоятельного формирования программы деятельности, выбора поставщиков и потребителей производимой продукции, привлечения материально-технических, финансовых и других видов ресурсов, установления цен на продукцию и услуги в соответствии с законом, коммерческого расчета и собственного коммерческого риска, свободного распоряжения прибылью, но и свободного найма предпринимателем наемных работников. Основными правами любого работодателя, в том числе и фермерского хозяйства, являются (а) право на отбор работников, а также (б) право на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками. Исходя из этого, придерживаемся позиции, что вопрос о целесообразности привлечения к работе наемных работников должно решать исключительно фермерское хозяйство как работодатель, руководствуясь собственными мотивами, вмешательство же в данный процесс любого недопустимо. Как следствие, со второго предложения ч. 1 ст. 27 Закона Украины «О фермерском хозяйстве» следует изъять словосочетание «в случае производственной необходимости».

С.Н. Прилипко и О.Н. Ярошенко юридическое значение термина «трудоустройство» признают многоцелевым. Во-первых, трудовой договор – важнейший институт трудового права, занимает центральное место в его системе и системе законодатель-

ства о труде. Во-вторых, он является важной гарантией таких взаимосвязанных трудовых прав, как право на труд, право на выбор вида занятости и исключительного права гражданина на распоряжение своими способностями к труду. В-третьих, трудовой договор является условием для применения к работнику трудового законодательства. В-четвертых, он представляет собой основание возникновения трудовых правоотношений и создает юридическую базу для их функционирования [4, с. 284]. А.И. Процевский о трудовом договоре говорит также как о «... действенном способе правового регулирования трудовых отношений и защиты прав и свобод человека и гражданина» [5, с. 102].

Трудовой договор влияет на динамику трудовых отношений, порождая их, изменяя или прекращая. Он и определяет объем корреспондирующих прав и обязанностей сторон, и регулирует поведение сторон при осуществлении трудовых отношений. С помощью согласованного с работодателем волеизъявления и самообязательства работника абстрактные права и обязанности, вытекающие из конституционного права на труд, превращаются в конкретные права и обязанности по трудовым отношениям между работником и собственником предприятия или уполномоченным им органом или физическим лицом.

С лицами, привлеченными к работе в фермерском хозяйстве, заключается трудовой договор (контракт) в письменной форме, в котором определяются срок договора, условия труда и отдыха (продолжительность рабочего времени, выходные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск, формы оплаты труда и ее размеры, питание и т. п.).

Институт контракта как основание возникновения трудовых отношений появился в законодательстве о труде после принятия Закона Украины «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Украинской ССР при переходе республики к рыночной экономике» [6]. Утвердив данные изменения и дополнения, законодатель отграничил «обычный» трудовой договор от трудового контракта. «Появление контракта связано с переходом страны от плановой к рыночной экономике... Свобода предпринимательства

связывается со свободным выбором работников, с обеспечением большей свободы действий для работодателя при определении условий найма работников, что влечет за собой необходимость расширения договорных начал в правовом регулировании трудовых отношений. Контракт как бы противопоставляется трудовому договору. По содержанию, трудовому договору приписывают такие недостатки, как узкая ограниченность должностных обязанностей, их «жесткая» урегулированность, обусловленная действующими на предприятиях, организациях должностными инструкциями, квалификационными справочниками и другими локальными актами», – делает вывод Е.Н. Дуюнова [7, с. 71, 72].

Контракт является особым видом трудового договора. Как и трудовой договор, он – это волевой двусторонний акт, соглашение двух субъектов, направленное на возникновение взаимных трудовых прав и обязанностей. Часть 3 ст. 21 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) Украины контракт определяет как особую форму трудового договора, в котором срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон (в том числе материальная), условия материального обеспечения и организации труда, условия расторжения договора (в том числе досрочного) могут устанавливаться соглашением сторон. Но при этом была сделана оговорка, что сфера его применения определяется законами Украины. Из вышеуказанного предписания вытекает ряд выводов:

а) в отечественном трудовом законодательстве впервые употреблено понятие «контракт». Данный термин не несет в себе отличительного от договора содержания, потому что, исходя из его этимологического значения, контракт – это и есть договор;

б) контракт представляет собой особую форму трудового договора. В философском понимании формой признается внешняя оболочка явления. Трудовые договоры могут иметь устную или письменную оболочку. Хотя и ранее трудовые договоры в некоторых случаях заключались в письменной форме, например, при организованном наборе работников, при заключении трудового договора о работе в районах с особыми природными географиче-



скими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, в случаях, когда работник настаивает на заключении трудового договора в письменной форме, при заключении трудового договора с несовершеннолетним, при заключении трудового договора с физическим лицом и т. п. Эти договоры не представляют собой особой формы трудового договора, а являются его отдельным видом. Указание, что контракт представляет собой особую форму трудового договора, ошибочно [8, с. 112];

в) контракт является срочным трудовым договором. Он заключается на выполнение как работы, которая носит срочный характер, так и работы, которая носит длительный характер.

В научной литературе по трудовому праву неоднократно указывалось на положительные стороны применения контракта. Так, по мнению П.Д. Пилипенко, контракт направлен, прежде всего, на выявление инициативности и самостоятельности работника, и одним из путей максимальной отдачи работником индивидуальных способностей и профессиональных навыков выступает определение в нем соответствующего уровня оплаты труда и материального обеспечения с учетом сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности работодателя-предпринимателя [9, с. 191]. Л.С. Алексеенко утверждает, что именно контракт позволяет учесть индивидуальные способности и профессиональные навыки работника, специфику выполняемой им работы. Контрактная система подбора кадров дает возможность добиться максимальной заинтересованности работника в повышении производительности труда, а работодателю – получить право привлекать к работе профессионалов, спрос на которых в условиях рынка труда неуклонно растет. Характерной особенностью контракта, которая отличает его от трудового договора, является расширение в нем круга условий, которые устанавливаются сторонами самостоятельно [10, с. 88]. Контракт позволяет нанимателю иметь на рабочем месте работника, который обеспечит выполнение необходимого объема работ определенного качества, а наемный работник с первых дней

имеет представление об условиях своего труда и его оплаты, а также о показателях, которых нужно достичь.

Преимущество контракта перед «обычным» трудовым договором проявляется в том, что контракт позволяет максимально индивидуализировать каждое конкретное соглашение о труде, наполнить его специфическим содержанием. Поэтому контракт должен быть действенным средством улучшения в индивидуально-договорном порядке правового статуса работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. Но в современных условиях он довольно часто заключается с противоположной целью, как способ ограничения трудовых прав и расширения трудовых обязанностей наемного работника.

Однако ни срок договора, ни его письменная форма не создают контракта. Контрактная форма трудового договора допускается только в случаях, прямо предусмотренных действующими законами Украины. Если действующим законодательством не предусмотрена возможность заключения контракта, владелец и работник не вправе заключить контракт, хотя бы он и заключался при полном согласии сторон и отсутствии какого-либо давления со стороны владельца.

Существует значительное количество законодательных актов, предусматривающих возможность для работодателя или устанавливающих для него обязательства заключать трудовые договоры в форме контракта с соответствующими категориями работников. Пунктом 7 Постановления Пленума Верховного Суда Украины «О практике рассмотрения судами» от 06 ноября 1992 г. № 9 [11] предусмотрено, что работодатель может требовать от работника, работающего по трудовому договору, заключения контракта, но только в том случае, если он относится к категории работников, которые, согласно законодательству Украины, могут быть трудоустроены по контракту. Нарушение данных требований может быть основанием для признания, в соответствии со ст. 9 КЗоТ Украины, недействительными условий труда по контракту, которые ухудшают положение, по сравнению с законодательством Украины. Перевод работника на контрактную форму является изменением

существенных условий труда работника, поскольку, как уже отмечалось, контрактом могут устанавливаться по соглашению сторон дополнительные условия трудоустройства наряду с теми, которые прямо определены законодательством Украины. В соответствии со ст. 32 КЗоТ Украины, об изменении существенных условий труда работодатель должен сообщить работнику не позднее чем за два месяца. Отказ работника заключить контракт может быть основанием для прекращения трудового договора, согласно п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины, в том случае, когда, в соответствии с законодательством, такая форма трудового договора для данного лица была обязательна.

Возможность применения контрактной формы трудового договора закреплена в ст. 27 Закона Украины «О фермерском хозяйстве», в которой указано, что в случае производственной необходимости фермерское хозяйство имеет право привлекать к работе в нем других граждан по трудовому договору (контракту).

Типовая форма контракта с работником утверждена Приказом Министерства труда Украины от 15 апреля 1994 г. № 23 [12], а Типовая форма контракта с руководителем предприятия, находящегося в государственной собственности, утверждена Постановлением Кабинета Министров Украины от 02 августа 1995 г. № 597 [13]. В контракте предусматриваются (а) объемы предлагаемой работы и требования к качеству и срокам ее выполнения; (б) срок действия контракта; (в) права, обязанности и взаимная ответственность сторон; (г) условия оплаты и организации труда; (д) основания прекращения и расторжения контракта; (е) социально-бытовые и другие условия, необходимые для выполнения взятых на себя сторонами обязательств, с учетом специфики работы, профессиональных особенностей и финансовых возможностей предприятия (учреждения, организации) или работодателя. Содержание контракта может быть произвольным и зависит от конкретных случаев, но должно отражать основные разделы типовой формы контракта, обеспечивая правовую основу для решения в процессе работы спорных вопросов и конфликтов, в том числе в судебном порядке [14, с. 22]. Однако при приеме на



работу работников путем заключения с ними контракта работодатель должен учитывать, что контрактом не может быть 1) изменен порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров; 2) введена по отношению к работнику полная материальная ответственность, кроме случаев, предусмотренных ст. 134 КЗоТ Украины.

Преимущество контракта перед обычным трудовым договором заключается в максимальной индивидуализации и конкретизации основных положений трудовых отношений [15, с. 65]. Он не должен автоматически повторять положения трудовых договоров, потому что тогда теряется смысл его введения.

Работодатель обязан обеспечивать конфиденциальность условий контракта. Лица, которые по своим служебным обязанностям имеют доступ к информации, зафиксированной в контракте, не вправе ее разглашать. Требования конфиденциальности не распространяются на условия контракта, которые регулируются действующим законодательством, и по отношению к органам, которые осуществляют контроль за их соблюдением.

Контракт оформляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, и хранится у каждой из сторон контракта. С согласия работника копию заключенного с ним контракта может быть передано профсоюзному или иному органу, уполномоченному работником представлять его интересы, для осуществления контроля за соблюдением условий контракта. Контракт вступает в силу с момента его подписания или с даты, определенной сторонами в контракте, и может быть изменен по соглашению сторон, составленному в письменной форме.

Выводы. Вопрос, что именно заключать – трудовой договор или контракт, решает председатель фермерского хозяйства. Считаем, что применение контракта целесообразно тогда, когда выполнение работы требует особых профессиональных навыков, деловых качеств и способностей, инициативы и ответственности. Фермерское хозяйство является ничем иным как обычной формой предпринимательской деятельности граждан, изъявивших желание производить товарную сельскохозяйственную продукцию, заниматься ее

переработкой и реализацией с целью получения прибыли на предоставленных земельных участках. Большинство лиц, работающих в таких хозяйствах, является или (а) квалифицированными рабочими сельского хозяйства, или (б) обладают простейшими профессиями. К первой категории относятся профессии, требующие полного общего среднего и профессионально-технического образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве. Их профессиональные задачи заключаются в выращивании урожая, разведении животных, с ориентацией, главным образом, на рынок и реализацию продукции организациям сбыта, торговым предприятиям или отдельным покупателям. Вторая категория охватывает простейшие профессии (работы), требующие знаний для выполнения простых задач с использованием ручных инструментов, в некоторых случаях со значительными физическими усилиями. В данном случае для выполнения профессиональных задач достаточно неполного базового общего среднего образования или начального общего образования и минимальной профессиональной подготовки на производстве или инструктажа. Даже право на создание фермерского хозяйства имеет каждый дееспособный гражданин Украины, достигший 18-летнего возраста и изъявивший желание создать фермерское хозяйство. С 16 июня 2011 г. [16] требование относительно профессионального отбора на право создания фермерского хозяйства действующим законодательством уже не ставится. Предусмотрев возможность заключения контрактов с работниками, привлекаемыми к работе у фермеров, законодатель в данном вопросе безосновательно их фактически приравнял к руководителям предприятий, исполнительным директорам производственных кооперативов, наемным работникам товарных бирж, лицам, осуществляющим деятельность в профессиональном спорте, руководителям предприятий-операторов, провайдером телекоммуникаций и их филиалов, работникам Государственной пограничной службы, работникам уголовно-исполнительной службы, работникам дипломатической службы и т. п. Право на заключение контракта создало почву для злоупотреблений со стороны руко-

водителя. Учитывая это, применение контракта к работникам фермерского хозяйства не оправдано.

Список использованной литературы:

1. Панасюк О.Т. Аксіологічні аспекти трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.Т. Панасюк ; Київський ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 1994. – 24 с.
2. Про фермерське господарство : Закон України від 19.06.2003 р. № 973-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № 45. – Ст. 363.
3. Господарський кодекс України, затв. Законом України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відом. Верхов. Ради України. – 2003. – № № 18, 19–29, 21–22. – Ст. 144.
4. Прилипко С.М. Трудове право України : [підруч.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 5-те вид., перероб. і доп. – Х. : ФІНН, 2012. – 800 с.
5. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України / О.І. Процевський // Право України. – 1999. – № 6. – С. 101–105.
6. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки : Закон України від 20.03.1991 р. № 871-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
7. Дуюнова О.М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.М. Дуюнова ; Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – К., 2003. – 194 с.
8. Прокопенко В.І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України / В.І. Прокопенко // Вісн. Акад. правов. наук України : зб. наук. пр. / редкол.: В.Я. Тацій та ін. – 1995. – № 3. – С. 109–117.
9. Трудове право України : [навч. посіб.] / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
10. Алексєєнко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві / Л. Алексєєнко // Юрид. журнал. – 2007. – № 6. – С. 88, 89.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів : Постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 р.



№ 9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – 2006. – № 2.

12. Про затвердження Типової форми контракту з працівником : Наказ Міністерства праці України від 15.04.1994 р. № 23 // Укр. інвест. газ. – 2007. – № 50.

13. Про Типову форму контракту з керівником підприємства, що є у державній власності : Постанова Кабінету Міністрів України від 02.08.1995 р. № 597 // Укр. інвест. газета. – 2007. – № 50.

14. Бущенко П.А. Порядок укладення трудового договору як стадія реалізації права на працю / П.А. Бущенко // Проблеми законності : респ. міжвідом. наук. зб. / відп. ред. В.Я. Тацій. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2001. – Вип. 51. – С. 19–27.

15. Лазор В. Юридична природа трудового договору в ринкових умовах / В. Лазор // Право України. – 2000. – № 1. – С. 64–66.

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань створення та діяльності фермерських господарств : Закон України від 16.06.2011 р. № 3523-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 4. – Ст. 18.

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ РАБОТНИКОВ ТАМОЖЕННОЙ СФЕРЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ, МОЛДАВИИ, БЕЛОРУССИИ И РОССИИ

Инна ЕФИМОВА,

начальник криминалистической лаборатории
Университета таможенного дела и финансов

Summary

The article is sanctified to consideration of key question of features of providing of safety of workers of custom sphere, using experience of countries of near abroad from Ukraine. On the basis of the conducted analysis of theoretical positions based on experience of providing of safety of workers of not only workers of custom sphere but also existent publications of providing of safety of employees of law enforcement authorities, theoretical recommendations of possible ways of perfection of the investigated theme are set forth.

Key words: workers of custom sphere, legislation in the field of defence of workers of custom sphere, providing of safety of workers of custom sphere, safety measures.

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению особенностей обеспечения безопасности работников таможенной сферы с учетом опыта стран ближнего зарубежья. С помощью анализа теоретических положений, основанных на опыте обеспечения безопасности работников не только работников таможенной сферы, но и сотрудников правоохранительных органов, сформулированы теоретические рекомендации возможных путей совершенствования исследуемой темы.

Ключевые слова: работники таможенной сферы, законодательство в сфере защиты работников таможенной сферы, обеспечение безопасности работников таможенной сферы, меры безопасности.

Одно только уголовное право с характерными ему карательными, репрессивными методами никогда не сможет решить проблему преступности [1, с. 50].

Постановка проблемы. Угрозы, влияющие на безопасность работников суда и правоохранительных органов и лиц, которые участвуют в криминальном судопроизводстве, в последние годы приобрели особенное значение в связи с обострением криминогенной ситуации в государстве, появлением новых опасных форм организованной преступности. В периодических изданиях, в частности электронных, акцентируется внимание на неотложной потребности создания надлежащих условий обеспечения безопасности отмеченных лиц для осуществления ими судопроизводства и выполнения полномочий, а также участия в криминальном судопроизводстве субъектов криминальной процессуальной

деятельности, которые обеспечивали бы их надежную защиту от преступных воздействий, угроз и посягательств на жизнь, здоровье, жилье или имущество при выполнении ими своих обязанностей и отвечали бы международно-правовым стандартам в отрасли прав человека (Декларация основных принципов правосудия для жертв преступлений и злоупотребления властью, принята 29 ноября 1985 г. Резолюцией 40/30 Генеральной Ассамблеи ООН).

В научной литературе Украины и стран ближнего зарубежья акцентируется внимание на том, что в последнее время принят ряд нормативных актов, которые создают нормативную базу государственного механизма обеспечения безопасности судей, работников суда и правоохранительных органов и лиц, которые участвуют в криминальном судопроизводстве. В нашей стране это Законы Украины: «О государственной защите работников суда и правоохранительных органов», «Об обеспечении безопасности