



ДОБРОВОЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК ФОРМА УЧАСТИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРАВООТНОШЕНИЯХ НЕГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ

Роман ТЫМОФИЙВ,

аспирант кафедры социального права

Львовского национального университета имени Ивана Франко

Summary

It has been grounded in the article that voluntary medical insurance is a form of participation of an employer in non-governmental social protection of employees, a part of motivational and competitive social package. Kinds of social insurance risks and social provision within voluntary medical insurance have been analyzed. It is proved that it has social-insurance, and social and human, and financial adventures for employees and employers accordingly. It has been argued that voluntary medical insurance can be the subject of labor relationship regulation on collective– and individual-contractual levels. Issues, that should be resolved on each of mentioned levels, have been proposed on the basis of the analysis of Ukrainian legislation and insurance programs.

Key words: non-governmental social protection, social package, voluntary medical insurance, local normative-legal regulation of social protection of employees.

Аннотация

В статье обосновано, что добровольное медицинское страхование является формой участия работодателя в негосударственной социальной защите работников, составляющей мотивационно-конкурентного социального пакета. Проанализированы виды социальных страховых рисков и социального обеспечения в рамках добровольного медицинского страхования. Доказывается, что у него есть социально-страховые, а также социально-кадровые и финансовые преимущества для работников и работодателей. Аргументировано, что добровольное медицинское страхование может быть предметом регулирования трудовых отношений на коллективно– и индивидуально-договорном уровнях. На основании анализа законодательства Украины и страховых программ предложены вопросы, которые требуют решения на каждом из указанных уровней.

Ключевые слова: негосударственная социальная защита, социальный пакет, добровольное медицинское страхование, локальное нормативно-правовое регулирование социальной защиты работников.

Постановка проблемы. В статье 46 Конституции Украины [1] провозглашено, что право на социальную защиту граждан «гарантируется ... за счет ... других источников социального обеспечения». К таким принадлежат, в частности, средства работодателя, благодаря которым он может обеспечить дополнительную к государственной социальную защиту своих работников.

Финансирование работодателем социальных пособий и услуг является не новой организационно-правовой формой социального обеспечения, а хорошо забытой практикой. «Возвращение» к ней обусловлено двумя полярными факторами, одновременное влияние которых на социальные и экономические процессы в государстве формируют ее актуальность. Первый фактор связан с реализацией национальной социальной политики. Ограниченные финансовые возможности государства обеспечения надлежащей социальной защитой всех граждан обуславливают поиск новых стратегических направлений реформирования современной системы социального обеспечения, переложение части своих социальных обязанностей на

других, негосударственных участников системы социального обеспечения, в том числе работников и работодателей. Последним доказательством сказанного является анонсирование властью введение страховой медицины с начала 2017 года, которая предусматривает отказ от принципа выделения средств за количеством больничных коек в пользу финансирования медицинских услуг, которые будут оказываться пациентам [2].

Второй фактор – это необходимость для работодателей искать новые, привлекательные элементы социального пакета, которая обусловлена двумя причинами. Первая – это существующая на рынке труда в эпоху технологического развития недостаточность высококвалифицированных и творческих кадров, которые способны наиболее оптимально решать нетривиальные, технически или творчески сложные задания (особенно в сфере информационных технологий, проектирования, дизайна и др.). Вторая причина – это появление на рынке труда нового поколения работников – поколения Z (работников в возрасте до 24 лет). В отличие от поколений X (работники в возрасте от 35 лет и старше) и Y (работники в возрасте

от 25 до 34 лет), они характеризуются 1) способностью конкретно формулировать свои карьерные планы и понимать обязанности на конкретной должности; 2) способностью работать на результат, временно жертвуя социальными преимуществами (высокой заработной платой, карьерным ростом и др.); 3) способностью легко «менять» работодателя; 4) мгновенной потерей мотивации к работе, если ставить четкие сроки исполнения заданий, «ограничивать рамками». Специалисты утверждают, что даже высокое материальное обеспечение уже не мотивирует работников поколения Z [3].

Таким образом, сформулированные обстоятельства подтверждают вывод ученой С. Сынчук о том, что в условиях рыночного развития общества эта организационно-правовая форма социального обеспечения способна приобрести новые признаки и развиваться [4, с. 194]. Следовательно, современные научные исследования осуществления социальной защиты работников за счет средств работодателей являются актуальными.

Анализ социальных пакетов прогрессивных компаний разных отраслей экономики (ПАО «Львовский хладно-



комбинат» [5], ООО «Эпам Системз» [6], ПАО КБ «Приватбанк» [7; 8, с. 173], ПАО «Креди Агриколь Банк» [9]) свидетельствует, что современные работодатели все чаще поощряют своих работников дополнительными преимуществами в форме негосударственной социальной защиты, в частности предлагая добровольное медицинское страхование.

Актуальность темы. Вопрос добровольного медицинского страхования как формы участия работодателя в правоотношениях негосударственной социальной защиты работников фрагментарно исследовали В. Бойченко [8], И. Гуменюк [10], Ю. Лаврова [11], И. Новак [12], Н. Рощепко [13], М. Юрков [14] и другие. В. Стеценко анализировала отдельные проблемы внедрения обязательного медицинского страхования в Украине [15]. Однако в правовой науке отсутствует основательное научное исследование данной проблемы.

Целью статьи является обоснование добровольного медицинского страхования как формы участия работодателя в негосударственной социальной защите работников и элемента социального пакета, определение его характерных признаков и преимуществ, а также предложение усовершенствований правового регулирования добровольного медицинского страхования работников с участием работодателя.

Изложение основного материала исследования. М. Юрков утверждает, что охрана здоровья работников является одним из направлений участия работодателя в их негосударственной социальной защите [14, с. 72–73]. Мы согласны с этим заключением, так как право человека на охрану здоровья принадлежит к группе социальных прав и в науке права социального обеспечения считается элементом конституционного права на социальную защиту [16, с. 12].

В литературе отмечается, что направления социальной защиты проявляются в определенных формах участия работодателя в подобных отношениях, под которыми понимают внешнее проявление деятельности субъекта в рамках его правового статуса [14, с. 73]. Л. Лазор такими формами называет осуществление работодателем социальной защиты в виде 1) денежных выплат (пенсий, пособий, компенсаций, субсидий); 2) социального обслуживания (бесплатно либо на льготных условиях) путем предоставления меди-

цинской помощи или лечения, лекарственной помощи, санаторно-курортного лечения, содержания детей в детских учреждениях, социальной помощи на дому, содержания в учреждениях социального обслуживания, профессионального обучения и трудоустройства инвалидов, их транспортного обслуживания, протезно-ортопедической помощи; 3) льгот (проезд в транспорте, оплата коммунальных услуг и др.) [17, с. 7]. Среди других форм участия работодателя в социальной защите работников ученые называют осуществление им страхования работников по требованию законодательства либо в добровольном порядке [14, с. 87].

В правовой литературе совокупность всех вышеперечисленных форм участия работодателя в социальной защите работников называется социальным пакетом. По определению И. Новак, социальный пакет – это предоставление работодателем работнику благ в виде льгот, компенсаций, привилегий и социальных гарантий сверх размера его основной заработной платы [12, с. 6]. Он является мотивационным инструментом; интегрирует методы материального и нематериального стимулирования труда; дает возможность не только удовлетворить потребности работников, обеспечить реализацию ими своих конституционных прав в сфере труда, но и непосредственно повлиять на производственный процесс [18].

В зависимости от функций, выделяют базовый и мотивационный социальный пакет. Базовый пакет включает следующее: 1) обеспечение необходимых для выполнения работы условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором и соглашением сторон; 2) общеобязательное государственное социальное страхование; 3) выплату в полном размере надлежащей работнику заработной платы; 4) предоставление социальных льгот и гарантий, предусмотренных коллективным договором. Мотивационный пакет сочетает в себе конкурентный и компенсационный пакеты и может быть определен как предусмотренные законодательством блага, предоставляемые работодателем работнику сверх гарантий. Содержание конкурентного социального пакета составляет совокупность четырех блоков: обеспечение здоровья; развитие корпоративной культуры, обучение, повышение квалификации; от-

дых и развлечения; мотивация труда [19]. Компенсационный пакет включает возмещение личных расходов, связанных с работой (на мобильную связь, транспорт, аренду или приобретение жилья в другом городе и др.) [12, с. 7].

Таким образом, проанализировав правовую литературу, делаем вывод, что добровольное медицинское страхование является формой участия работодателя в негосударственной социальной защите работников, составной частью мотивационного, а именно конкурентного, социального пакета. Согласно ст. 6 Закона Украины «О страховании» (в дальнейшем – Закон о страховании) [20], по виду оно является медицинским (непрерывное страхование здоровья), а по форме относится к добровольному страхованию. На практике его часто называют корпоративным [21].

Выясним характерные черты добровольного медицинского страхования с участием работодателя и его имущества.

Следует отметить, что законодательство Украины не содержит определения добровольного медицинского страхования, зато оно сформулировано страховыми компаниями. Добровольное медицинское страхование – один из видов личного страхования, который обеспечивает возможность полной или частичной выплаты средств за предоставление медицинских и медико-профилактических услуг застрахованным лицам в случае расстройства здоровья в соответствии с условиями заключенного договора и правил страхования [22]. Оно предусматривает получение лицом медицинского обслуживания при наступлении соответствующих социальных рисков. Таковыми, в частности, являются следующие: 1) внезапно острые заболевания; 2) хронические заболевания в стадии обострения; 3) осложнения соматических заболеваний; 4) несчастные случаи на производстве; 5) внеплановая беременность; 6) риски, связанные с течением беременности [23].

В ст. 6 Закона о страховании [20] определено, что добровольное страхование – это страхование, которое осуществляется на основе договора между страхователем и страховщиком. Согласно ст. 3 указанного Закона [20], страхователями признаются юридические лица и дееспособные физические лица, которые заключили со страховщиками договоры



страхования или являются страхователями в соответствии с законодательством Украины. Страхователи могут заключать со страховщиками договоры о страховании третьих лиц (застрахованных лиц) лишь с их согласия, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Таким образом, анализ законодательства показывает, что работодатели могут выступать страхователями, заключая договоры добровольного медицинского страхования в пользу своих работников. Стоит отметить, что их согласие приобрести статус застрахованного в страховании такого вида является обязательным.

Подводя итоги исследования программ добровольного медицинского страхования, которые разработаны страховыми компаниями (СК «ВУСО» [23], ЧАО «СК АХА Страхование» [22], ЧАО «СК «ПЗУ Украина» [24]), считаем целесообразным выделить такие основные виды социального обеспечения, которые могут быть предоставлены работникам в случае наступления страховых рисков:

1) неотложная медицинская помощь – предусматривает организацию и оплату медицинской помощи застрахованному лицу при состояниях, требующих неотложной медицинской помощи, непредоставление которой может привести к смерти или необратимым изменениям организма. Она включает, в частности, выезд бригады неотложной медицинской помощи к работнику; реанимационные мероприятия; диагностические и лечебные процедуры, необходимые для оказания неотложной медицинской помощи и стабилизации состояния больного; транспортировку в медицинское учреждение;

2) неотложная стационарная помощь – предусматривает организацию и оплату медицинской помощи застрахованному лицу в условиях круглосуточного стационара при состояниях, требующих неотложной медицинской помощи в таких условиях, непредоставление которой может привести к смерти или необратимым изменениям организма. Она включает пребывание больного в условиях круглосуточного стационара; консультации лечащего врача и врачей-специалистов; установление диагноза и назначение плана лечения; проведение диагностических и лабораторных исследований; обеспечение необходимыми медицинскими препаратами; транспортировку в необходимое медицинское учреждение; оформление медицинских документов и др.;

3) плановая стационарная помощь – предусматривает организацию и оплату медицинской помощи застрахованному лицу в условиях круглосуточного стационара в плановом порядке на основании решения врача о необходимости стационарного лечения. В целом она включает те же виды помощи, что и неотложная стационарная помощь. Основное отличие – это возможность осуществления в ее рамках оперативного вмешательства планового характера (в том числе удаление миндалин, аденоидов по назначению врача, оперативное лечение мочекаменной и желчнокаменной болезни);

4) амбулаторно-поликлиническая помощь – предусматривает медицинскую помощь в условиях поликлиники и дома (в офисе), которая организуется в соответствии с графиком работы поликлиники или врача, консультацию которого необходимо организовать. Она включает консультации семейного врача и врачей-специалистов; проведение диагностических, лабораторных исследований; физиотерапевтические процедуры; экспертизу временной нетрудоспособности с оформлением и выдачей необходимых медицинских документов; услуги дневного стационара и т. д.;

5) медикаментозное обеспечение при амбулаторно-поликлиническом лечении – предусматривает обеспечение медицинскими препаратами и средствами медицинского назначения для лечения в амбулаторно-поликлинических условиях, в том числе гомеопатическими, витаминными, ферментными препаратами.

В литературе также выделяют преимущества корпоративного добровольного медицинского страхования для работников и работодателей [25]. Для первых целесообразно сформулировать три группы «социально-страховых» плюсов: 1) улучшенное покрытие страховых рисков (часто работодатели покупают для своих работников покрытие лечения серьезных заболеваний (онкологии, туберкулеза, сахарного диабета), которое является достаточно дорогим и непосильным для каждого отдельного работника); 2) повышенная доступность медицинского сервиса (возможность лечения в ведомственных и коммерческих клиниках высокого ценового уровня, возможность получения дорогостоящего лечения; организация медицинской помощи незастрахованным членам семьи работника; доставка медикаментов на дом, в офис,

больницу; возмещение работнику самостоятельно потраченных средств при получении медицинской помощи в недоговорных лечебно-профилактических учреждениях); 3) экстерриториальность (организация получения медицинской помощи по всей территории Украины (независимо от места прописки)).

Добровольное медицинское страхование имеет очень мало преимуществ непосредственно для работодателей [23]. Мы разделяем их следующим образом:

1) социально-кадровые (минимизация текучести кадров и возможность привлечения высококвалифицированных работников, поскольку они охотнее идут работать на предприятия, где есть страхование; закрепление индивидуального врача-координатора за работодателем) и 2) финансовые (оптимизация затрат по листкам временной нетрудоспособности; минимизация расходов на лечение работников в случае возникновения тяжелого заболевания; предоставление корпоративного лимита на лечение заболеваний в стадии ремиссии и заболеваний, которые находятся в исключении договора добровольного медицинского страхования).

В то же время перечисленные преимущества добровольного медицинского страхования условны для работодателей, так как государство не поощряет менеджмент компаний к участию в негосударственной социальной защите работников в такой форме. Например, работодатели вынуждены покрывать свои расходы на добровольное медицинское страхование работников за счет чистой прибыли, если они нарушают требования ст. 123-1 Налогового кодекса Украины [26].

Таким образом, добровольное медицинское страхование является одной из форм улучшения условий жизни, здоровья, а также труда работников через вышеперечисленные виды социального обеспечения. Из содержания ч. 1 ст. 69 Хозяйственного кодекса Украины [27] следует, что вопросы участия работодателя в социальной защите сотрудников решаются им вместе с трудовым коллективом в соответствии с законодательством, учредительными документами предприятия, коллективным договором. То есть отношения между ними по добровольному медицинскому страхованию могут быть предметом урегулирования на коллективном и индивидуально-договорном уровнях.



Анализ законодательства и программ страховых компаний позволяет сгруппировать вопросы, требующие решения на каждом из указанных уровней. Считаем, что в коллективных договорах целесообразно предусматривать общие условия добровольного медицинского страхования: 1) обязанность работодателя участвовать в негосударственной социальной защите работников в указанной форме; 2) социальные риски; 3) виды социального обеспечения, которые будут предоставляться всем работникам или по определенным критериям (например, по категориям сотрудников, по структурным подразделениям и т. д.); 4) обязанность по уплате страховых взносов (непосредственно работодателем или по принципу паритета, как это происходит в Германии, где работодатель платит половину страхового взноса на медицинское страхование своего работника [11, с. 13]).

В трудовом договоре, прежде всего, должна содержаться норма о том, что работник дает свое согласие на заключение в его пользу договора добровольного медицинского страхования. Кроме этого, в нем целесообразно урегулировать следующее: 1) право работника на дополнительные программы добровольного медицинского страхования за достижения в работе, результативность, выполнение поставленных целей в оговоренный с работодателем срок (например, вакцинация, витаминизация, дорогой профилактический осмотр, возможность получения отдельных видов медицинских услуг незастрахованным членами семьи работника); 2) условие о полной уплате страховых взносов работодателем по достижении работником определенного стажа работы на предприятии; 3) право работника получить статус страхователя по договору добровольного медицинского страхования в случае прекращения трудового договора по определенным основаниям (по соглашению сторон, по собственной инициативе и т. п.).

Условия добровольного медицинского страхования также могут быть урегулированы в других локальных нормативно-правовых актах, посвященных вопросу мотивации работников. В них можно урегулировать конкретные требования к программе добровольного медицинского страхования, которую работодатель обязан соблюдать.

Выводы. Таким образом, анализ законодательства и правовой литературы

свидетельствует, что добровольное медицинское страхование 1) является элементом мотивационного (в частности, конкурентного) социального пакета; 2) является способом улучшения условий жизни, здоровья и труда работников через виды социального обеспечения, предоставляемые в его рамках; 3) имеет социально-страховые, социально-кадровые и финансовые преимущества; 4) может быть предметом регулирования на коллективно- и индивидуально-правовом уровнях.

При наличии согласия работника на страхование оно является перспективной, взаимовыгодной формой участия работодателя в его негосударственной социальной защите, так как способно гарантировать качественное и своевременное медицинское обеспечение сотрудников в обмен на высокую производительность их труда.

Список использованной литературы:

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Розенко П. Українаперейденастрахову медицину протягом трьох років / П. Розенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://life.pravda.com.ua/health/2016/09/29/218482/>.
3. Якими вони вирости, молоді люди покоління Z? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrainianblog.info/yakymy-vony-vyrosly-molodi-lyudy-pokolinnya-z/>.
4. Синчук С.М. До питання про державне соціальне забезпечення за рахунок роботодавця / С.М. Синчук // Університетські наукові записки. Частина Хмельницького університету управління та права. – 2011. – № 2(38). – С. 194–198.
5. Офіційний сайт ПАТ «Львівський холодокомбінат» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.limo.ua/uk/%D1%81areers.html>.
6. Офіційний сайт «Rabota.ua» (вакансії компанії ТОВ «Епам Системз») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rabota.ua/company1074/vacancy6343335>.
7. Оцінка системи мотивації персоналу ПАТ КБ «Приватбанк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.managerhelp.org/hoks-246-2.html>.

8. Бойченко В.С. Особливості мотивації персоналу в фінансовій установі (на прикладі ПАТ КБ «Приватбанк») / В.С. Бойченко // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 3(37). – С. 171–174.

9. Офіційний сайт «Rabota.ua» (вакансії компанії ПАТ «Креді Агріколь Банк») [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rabota.ua/company307419/vacancy6197935>.

10. Гуменюк І. Ринкова система соціального страхування: напрями реформування та проблеми законодавчого забезпечення / І. Гуменюк // Юридичний журнал. – 2007. – № 9. – С. 38–40.

11. Лаврова Ю.А. Медичинське страхування ФРГ і можливість використання цього опыта в умовах сучасної Росії : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 08.00.10 «Фінанси, денежне обращение и кредит»; 08.00.14 «Мировая экономика» / Ю.А. Лаврова. – М., 2003. – 24 с.

12. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–12.

13. Рощенко Н.В. Єдинство публичних и частных начал в правовом регулюванні соціально-страхових отношений : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.В. Рощенко. – Ярославль, 2016. – 286 с.

14. Юрков М.О. Правовий статус роботодавця у відносинах з соціального забезпечення працівників: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / М.О. Юрков. – К. : Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2010. – 197 с.

15. Стеценко В.Ю. Адміністративно-правове забезпечення запровадження в Україні обов'язкового медичного страхування : автореф. дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В.Ю. Стеценко. – Х., 2010. – 42 с.

16. Право соціального забезпечення : [навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, С.М. Синчук та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2006. – 496 с.

17. Лазор Л.И. Сфера действия права социального обеспечения: проблема развития отрасли / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і



практика : зб. наукових праць. – Луганськ : Вид-во СУНУ імені Володимира Даля, 2002. – № 4. – С. 3–11.

18. Винокурова Е. Социальный пакет: индивидуальный или универсальный? / Е. Винокурова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.otiss.ru/txts/06_09/SK06_09_21.htm.

19. Борзова Е.А. Чем наполнить социальный пакет? / Е.А. Борзова // Учет. Налоги. Право. – Москва, 2004. – № 30. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gazeta-unp.ru/unp.pl-page-print_state&id-4263.

20. Про страхування : Закон України від 07 березня 1996 року № 85/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 18. – Ст. 78.

21. Корпоративне медичне страхування співробітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://strahovkava.com.ua/ua/korporativne-medichne-strahuvannya-spivrobitnikiv.html>.

22. Добровільне медичне страхування для корпоративних клієнтів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://axa-ukraine.com/insurance/health-insurance/dms>.

23. Добровільне медичне страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuso.ua/ua/medichne-strahuvannja>.

24. Добровільне медичне страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pzu.com.ua/individual/DMS.html>.

25. Філонюк О. Чим вигідне добровільне медичне страхування / О. Філонюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uainsur.com/massmedia/41915>.

26. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 року № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № № 13–14, 15–16, 17. – Ст. 112.

27. Господарський кодекс від 16 січня 2003 року № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18. – Ст. 144.

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ОПЕРАТИВНО-ТЕХНИЧЕСКИМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ

Андрей ФЕДОТЕНКО,

соискатель кафедры оперативно-розыскной деятельности и специальной техники Днепропетровского государственного университета внутренних дел

Summary

The article deals with legal problems of organization of the use of possibilities of operational-technical units of the National Police. The author has defined general directions of improvement of legal regulation of operational-search measures and covered investigational actions by operational-technical units. The reason that declines effectiveness of operational-search measures and covered investigational actions is the lack of organizational-tactical algorithm of their conduct regarding the specified operational situation.

Key words: operational-search activity, operational-technical measures, covered investigational (search) actions, organization of operational-search activity, legal regulation.

Аннотация

В статье рассмотрены правовые проблемы организации использования возможностей оперативно-технических подразделений Национальной полиции. Определены общие направления совершенствования правового регулирования организации проведения оперативно-розыскных мероприятий и негласных следственных действий оперативно-техническими подразделениями. Причиной, снижающей эффективность проведения оперативно-технического мероприятия – негласные следственные (розыскные) действия, является отсутствие типовых организационно-тактических алгоритмов их проведения в зависимости от конкретной оперативной ситуации.

Ключевые слова: оперативно-розыскная деятельность, оперативно-технические мероприятия, негласные следственные (розыскные) действия, организация оперативно-розыскной деятельности, правовое регулирование.

Постановка проблемы. Формирование модели полицейской деятельности происходит по нескольким направлениям: создание новой структуры уголовной полиции, нормативной базы организации её деятельности и т. д. Это требует проведения научных исследований по разработке стратегии построения системы уголовной полиции на основе детального законодательного регулирования всех направлений деятельности и особенно оперативно-розыскной деятельности с использованием оперативной техники.

Актуальность темы. В то же время, несмотря на ряд изменений оперативно-розыскного законодательства, после вступления в силу нового Уголовного процессуального кодекса (далее – УПК) Украины регламентация проведения оперативно-розыскных мероприятий (далее – ОРМ) силами оперативно-технических

подразделений полиции не в полной мере отвечает требованиям Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ).

Следует отметить, что отдельные аспекты отмеченных проблем изучались в трудах профессоров: К.В. Антонова, М.П. Вадько, Е.О. Дидоренко, В.Я. Горбачевского, А.Ф. Долженкова, В.В. Дюкова, В.И. Елинского, А.Ф. Ефремова, Н.С. Железняк, В.П. Захарова, С.И. Захарцева, И.А. Климова, И.П. Козаченко, Я.Ю. Кондратьева, А.Г. Лекаря, Д.И. Никифорчука, В.Н. Омелина, В.Л. Ортинского, Ю.Ю. Орлова, Д.В. Ривмана, И.Р. Шинкаренко, А.Ю. Шумилова, В.М. Омелина, М.Б. Саакяна, И.Ф. Харраберюша, В.А. Ященко и др. Но указанные ученые не раскрыли содержания всей системы правовых проблем организации деятельности оперативно-технических подразделений полиции в условиях действия нового УПК Украины.