

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.18>

W SPRAWIE KWESTII OKREŚLENIA ISTOTY, ZNACZENIA I RODZAJÓW ZACHĘT PRACOWNIKÓW SĄDU

Vladyslav Demydov

*student Katedry Prawnego Zabezpieczenia Działalności Gospodarczej
Charkowskiego Narodowego Uniwersytetu Spraw Wewnętrznych (Charków, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-5149-5841

e-mail: VladyslavDemydov@ukr.net

Adnotacja. W artykule przeanalizowano istotę i znaczenie zachęt w branży prawa pracy. Zdefiniowano pojęcia i kluczowe oznaki zachęt pracowników sądu. Przeanalizowano przepisy obowiązującego prawa ogólnego i specjalnego regulujące zachęty wszystkich pracowników w ogóle, a w szczególności pracowników sądu. Wyróżniono dwie kluczowe grupy klasyfikacyjne dla pracowników sądu, a mianowicie materialne i niematerialne. Ustalono, że zachęcanie pracowników sądu należy interpretować jako system specjalnych środków pozytywnego wpływu na pracowników sądu w celu zapewnienia skuteczności ich działalności i sumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych, których stosowanie odbywa się przez upoważnionych przełożonych zgodnie z wymogami i w sposób określony w przepisach prawnych i Regulaminie.

Słowa kluczowe: pracownicy sądu, zachęty, rodzaje zachęt, zachęty materialne i niematerialne.

TO THE PROBLEM OF DETERMINING THE NATURE, MEANING AND TYPES OF INCENTIVES FOR COURT EMPLOYEES

Vladyslav Demydov

*Applicant of the Department of Legal Support of Economic Activity
Kharkiv National University of Internal Affairs (Kharkiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-5149-5841

e-mail: VladyslavDemydov@ukr.net

Abstract. The article analyzes the essence and significance of incentives in the field of labor law. The concepts and key features of incentives for court employees are defined. The norms of the current general and special legislation, which regulates the encouragement of all employees in general and court employees in particular, are analyzed. Two key classification groups of incentives for court employees have been identified, namely: tangible and intangible. It is determined that the encouragement of court employees should be interpreted as a system of special measures to positively influence court employees in order to ensure the efficiency of their activities and conscientious performance of duties, which are applied by authorized managers in accordance with the requirements and laws.

Key words: court employees, incentives, types of incentives, tangible and intangible incentives.

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ, ЗНАЧЕННЯ ТА ВИДІВ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ СУДУ

Владислав Демидов

*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-5149-5841

e-mail: VladyslavDemydov@ukr.net

Анотація. У статті проаналізовано сутність та значення заохочень у трудовій галузі права. Визначено поняття та ключові ознаки заохочень працівників суду. Проаналізовано норми чинного загального та спеціального законодавства, яке регламентує заохочення всіх працівників взагалі та працівників суду зокрема. Виокремлено дві ключові класифікаційні групи заохочень працівників суду, а саме: матеріальні та нематеріальні. Визначено, що заохочення працівників суду слід тлумачити як систему спеціальних заходів позитивного впливу на працівників суду з метою забезпечення ефективності їх діяльності та сумлінного виконання трудових обов'язків, застосування яких відбувається уповноваженими керівникам відповідно до вимог та у порядку визначеному законодавчими та підзаконними актами.

Ключові слова: працівники суду, заохочення, види заохочень, матеріальні та нематеріальні заохочення.

Постановка проблеми. Ефективність роботи працівника залежить від багатьох факторів, які являють собою психологічні, фізіологічні, матеріальні, економічні та інші чинники, що в своїй сукупності тримають

особу в тонусі та забезпечують виконання нею своїх трудових обов'язків із отриманням найбільш сприятливого та корисного результату, як для самого працівника, так і роботодавця. В той же час, бажання особи працювати із максимальною віддачею залежить і від роботодавця також. Останній концентрує в межах своїх повноважень можливості підтримувати дисципліну праці за допомогою не тільки стягнень, але й заохочень, які стимулюють трудову діяльність всіх категорій працівників, в тому числі і тих, що здійснюють трудову діяльність в судах.

Стан дослідження проблеми. Питанням застосування заохочень до працівників в різних сферах трудової діяльності присвячували свою увагу такі вчені, як В.О. Льовіна, К.Є. Машков, Н.П. Маюров, Б.А. Райзберг, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Г.І. Коритцев, К.Ю. Басін, Ю.П. Битяк, Г.І. Чанишева, І.В. Лазор та інші. Проте, наукові розробки зазначених вчених здебільшого присвячено визначенню загальних ознак категорії «заохочення», з точки зору трудового права та лише частково надають інформацію про особливості заохочень в сфері трудової діяльності працівників суду.

Мета статті полягає у тому, щоб з'ясувати зміст та місце заохочень у трудовій діяльності працівників суду, а також здійснити їх наукову класифікацію.

Виклад основного матеріалу. З етимологічного боку, слово «заохочення» – це дія із значенням заохотити або те, що заохочує кого-небудь до чогось; заохотити значить спонукати кого-небудь різними способами до певних дій (Дубічинський, 2006: 320; Митрофанов, 2008: 67). В КЗпП чітко окреслення юридичної сутності заохочень, а тим більше заохочень працівників суду, відсутнє. Натомість Кодекс апелює даним поняттям у контексті забезпечення дисципліни праці. Так, відповідно до статті 142 КЗпП власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (Кодекс законів про працю України, 1971). В наступних статтях документу визначається, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (Кодекс законів про працю України, 1971). У положеннях Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII відмічається, що за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують заохочення (Про державну службу, 2015).

Спираючись на вищевикладене, вважаємо, що заохочення працівників суду слід тлумачити як систему спеціальних заходів позитивного впливу на працівників суду з метою забезпечення ефективності їх діяльності та сумлінного виконання трудових обов'язків, застосування яких відбувається уповноваженими керівникам відповідно до вимог та у порядку визначеному законодавчими та підзаконними актами. Окрему увагу варто звернути на такий важливий момент сутності заохочень працівників суду, як їх системність. Загалом класифікація даної юридичної категорії неодноразово становила предмет досліджень теоретиків трудового права.

Наукові підходи до класифікації заохочень у трудовому праві та, зокрема, на державній службі суттєво варіюються між собою. Наприклад, з урахуванням особливостей мотивації до праці працівника та можливостей підприємства, установи, організації, С. Запара виділяє такі види заохочень:

- 1) матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: забезпечення житлом працівника; надання кредиту для придбання житла, автомобіля тощо; зростання заробітної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки тощо;
- 2) покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо;
- 3) морально-професійне заохочення працівників: створення психологічнокомфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо (Слома, 2010).

Однією з найпоширеніших є теоретична позиція відповідно до якої заохочення поділяються на матеріальні та моральні. Наприклад, Г.І. Чанишева, зауважує, що заохочення за видами поділяються на моральні й матеріальні. Так, на думку вченої, до моральних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. В свою чергу моральне заохочення працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці (Чанишева, Болотіна, 2000: 308–309). І.В. Лазор зауважує, що до працівників, які відзначились сумлінним виконанням трудових обов'язків, слід застосовувати: 1) матеріальне заохочення у вигляді преміювання, надбавки до заробітної плати, цінного подарунка, тощо; 2) моральне заохочення у вигляді подяки із занесенням до трудової книжки, розміщення даних про працівника на «Дошці пошани», присвоєння почесних звань, нагородження почесною грамотою, тощо; 3) статусне заохочення у вигляді переведення працівника на вищу посаду, підвищення кваліфікаційних характеристик працівника тощо. Окрім цього, вчений зауважує, що такий перелік заходів заохочення не є вичерпним, він може розширюватися і деталізуватися на

локальному рівні (Лазор, 2011: 14). З того ж приводу зауважує Ю.П. Дмитренко, на думку якого заохочення бувають: моральні (оголошення подяки) і морально-матеріальні (видача премії, нагородження цінним подарунком тощо) (Дмитренко, 2009: 351). На погляд К.С. Машкова, слід виокремити: 1) заохочення у вигляді нагород; 2) виявлення суспільної трудової пошани безпосередньо на підприємстві; 3) надання працівникам, які працюють на особливо важливих і важких ділянках роботи, пільг і переваг; 4) просування працівників, що відзначилися, на відповідальнішу роботу, а також дострокове зняття накладеного раніше дисциплінарного стягнення; 5) надання переваг та пільг працівникам, що відзначилися; 6) професійні звання, відомчі заохочувальні відзнаки (Колеснік, 2016: 153).

Натомість, Т.В. Колеснік виділяє виключно матеріальні заохочення, що є правовими заохоченнями, які позитивно впливають на свідомість, а, отже, на поведінку працівників завдяки наданню їм матеріальних благ, що задовольняють матеріальні та/або психологічні потреби. Окремим підвидом матеріальних заохочень є матеріально-фінансові (грошові заохочення), що ґрунтуються на грошовому стимулюванні. Підприємства уповноважені залежно від виду своєї діяльності обирати систему оплати праці, формувати власну систему преміювання (Колеснік, 2018: 138).

Не дає повного розуміння про перелік заохочень у трудовій сфері в цілому, а також в галузі діяльності працівників суду чинне законодавство України. Наприклад, в статті 146 КЗпП зазначається: за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (Кодекс законів про працю України, 1971). Крім того, в нормах Кодексу активно використовується поняття «премія» та «винагорода», що визначаються як види заохочувальних виплат (Кодекс законів про працю України, 1971). Варто вказати, що такий вид заохочення, як преміювання працівників закріплюється також в інших нормативних актах загальнотрудової галузі права, зокрема, Законі України «Про оплату праці» від 24.03.1995 №108/95-ВР де її віднесено до винагород за працю (Про оплату праці, 1995).

В законодавчих актах галузі державної служби перелік заохочень є схожим. Так, за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги до державних службовців застосовують такі види заохочень: 1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою, почесною грамотою, іншими відомчими відзнаками державного органу; 3) дострокове присвоєння рангу; 4) представлення до нагородження урядовими відзнаками та відзначення урядовою нагородою (вітальний лист, подяка, почесна грамота); 5) представлення до відзначення державними нагородами (Про державну службу, 2016). Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII також містить в своїх положеннях поняття «премія», яка є додатковим елементом заробітної плати (Про державну службу, 2016).

Окремі різновиди заохочення визначаються нормативно-правовими актами органів суддівського самоврядування. Наприклад, відповідно до Наказу Державної судової адміністрації України «Про встановлення заохочувальних відзнак Державної судової адміністрації України» від 12.03.2020 №118. В тексті документу визначається наступне: «Установити, що заохочувальними відзнаками Державної судової адміністрації України є: Подяка Державної судової адміністрації України; Грамота Державної судової адміністрації України; Почесна грамота Державної судової адміністрації України; Нагрудний знак Державної судової адміністрації України – «Знак пошани» (Про встановлення заохочувальних відзнак Державної судової адміністрації України, 2020).

Схожим за змістом є Рішення Ради суддів України від 30.11.2007 №118 яким затверджено Положення про нагородження відзнаками Ради суддів України. В Положенні зазначається, що відзнаки Ради суддів України поділяються на загальні і ювілейні. До загальних відзнак відносяться: Подяка Ради суддів України; Грамота Ради суддів України; Почесна грамота Ради суддів України; Відзнака Ради суддів України «За сумлінну працю»; Почесна відзнака Ради суддів України «Знак Пошани». Ювілейні відзнаки запроваджуються (присвячуються) до конкретної ювілейної дати. Перелік ювілейних відзнак та особливості нагородження ними визначаються рішеннями Ради суддів України стосовно кожної конкретної ювілейної дати окремо (Положення про нагородження відзнаками Ради суддів України, 2007).

Порядок та види заохочень працівників суду регламентуються не тільки актами органів суддівського самоврядування, але й правилами трудового розпорядку конкретних судів. Наприклад, у Правилах внутрішнього трудового розпорядку працівників Харківського окружного адміністративного суду затверджено загальними зборами трудового колективу від 28.04.2017. В тексті документу йдеться мова про те, що за зразкове виконання трудових та посадових обов'язків, бездоганну роботу, новаторство у праці, сумлінне ставлення до роботи та інші вагомі досягнення у роботі до помічників суддів патронатної служби та працівників апарату суду можуть застосовуватись такі види заохочень: оголошення подяки суду; нагородження грамотою суду. До державних службовців, окрім зазначеного вище, за бездоганну та ефективну державну службу, за особливі заслуги застосовуються заохочення відповідно до законодавства України про державну службу (Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Харківського окружного адміністративного суду, 2021).

Висновки. Як ми бачимо, існує велика кількість класифікацій заохочень у трудовому праві, основою яких є різні фактори змісту та застосування зазначеної юридичної категорії. Так, найчастіше виділяють формальні та неформальні, матеріальні та нематеріальні, фінансові, додаткові та основні заохочення, що застосовуються для стимулювання праці працівників, зокрема тих, що здійснюють трудову діяльність в судах.

У офіційних джерелах законодавчих органів влади та відомств суддівського самоврядування заохочення не розподіляються на якісь групи, а перелічуються.

Разом з цим, аналіз різних видів заохочень, що застосовуються у трудовому праві показав, що ключовим критерієм кожного з них виступає інтенсивність впливу на свідомість людини за допомогою відповідних благ. Для прикладу зауважимо, що нагородження працівника грамотою або іншою відзнакою веде до його моральної рівноваги та усвідомлення у користі своєї роботи, а також врахування цієї користі керівником, зокрема, в межах судового органу. В той же час, об'єктивно більше моральне задоволення буде від заохочень оснований на наданні якихось матеріальних благ, адже вони поліпшують не тільки моральне, але й фінансово-матеріальне становище працівника. Підводячи підсумок та враховуючи вищевикладені моменти ми дійшли висновку, що в галузі трудової діяльності працівників суду існує два ключові різновиди заохочень, а саме: матеріальні та моральні, кожен з яких має власний набір особливостей та специфіку.

Список використаних джерел:

1. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
2. Дубічинський В.В. Сучасний тлумачний словник української мови: 65 000 слів. Харків : Вид-во «Школа», 2006. – 1008 с.
3. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 № 322-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Колеснік Т.В. Актуальні питання застосування заохочення до працівників у сучасних умовах / Т.В. Колеснік // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2018. – 2(52) – С. 137–141.
5. Колеснік Т.В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці / Т.В. Колеснік // Право та інновації. – 2016. – №1(13). – С. 152–158.
6. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.В. Лазор. – К. : НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2011. – 20 с.
7. Митрофанов І.І. Кримінально-правові засоби впливу на наркозалежних осіб, які вчинили злочини: дисертація: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Ігор Іванович Митрофанов. – Дніпропетровськ : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2008. – 256 с.
8. Положення про нагородження відзнаками Ради суддів України: Рішення Ради суддів України від 30.11.2007 № 118. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-47-vid-09062016-p-32e3ea707f.pdf>
9. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Харківського окружного адміністративного суду: протокол від 28.04.2021. Офіційний веб-портал Харківського окружного адміністративного суду. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://adm.hr.court.gov.ua/sud2070/gromadyanam/inform/pravntroz>.
10. Про встановлення заохочувальних відзнак Державної судової адміністрації України: Наказ Державної судової адміністрації України від 12.03.2020 №118. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N_118_20
11. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 №889-VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
12. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 №108/95-ВР. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
13. Слома В.М. Заохочення у трудовому праві України. / В.М. Слома // Materiały VI Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Naukowa myśl informacyjnego wieku 2010» (07–15 marca 2010 roku). Vol. 7. Prawo. Historia. – Przemysł: Nauka i studia, 2010 – С. 29–32.
14. Чанишева Г.І. Трудове право України: підручник. / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна – К. : Знання, 2000. – 480 с.

References:

1. Dmytrenko, Yu.P. (2009). *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]*. Kyiv: Yurinkom Inter. [in Ukrainian].
2. Dubichynskyi V.V. (2006). *Suchasnyi tлумachnyi slovnyk ukraïnskoi movy [Modern explanatory dictionary of the Ukrainian language]: 65 000 slov*. Kharkiv : Vyd-vo “Shkola” [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Current issues of application of incentives to employees in modern conditions]: zakon vid 10.12.1971 № 322-VII <https://zakon.rada.gov.ua/> Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
4. Koliesnik, T.V. (2018). Aktualni pytannia zastosuvannia zaokhochennia do pratsivnykiv u suchasnykh umovakh [Current issues of application of incentives to employees in modern conditions]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, 2(52), 137–141 [in Ukrainian].
5. Koliesnik, T.V. (2016). Pravova pryroda moralnoho zaokhochennia do dotrymannia dystsypliny pratsi [Legal nature of moral encouragement to observe labor discipline]. *Pravo ta innovatsii*, 1(13), 152–158 [in Ukrainian].
6. Lazor, I.V. (2011). Yurydychni i sotsialni aspekty dystsypliny pratsi [Legal and social aspects of labor discipline [Legal and social aspects of the discipline of practice] *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv : [in Ukrainian].
7. Mytrofanov, I.I. (2008). Kryminalno-pravovi zasoby vplyvu na narcozaleznykh osob, yaki vchynyli zlochyyny [Criminal legal means of influencing drug addicts who have committed crimes]. *Candidate's thesis*. Dnipropetrovsk : Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. [in Ukrainian].

8. Polozhennia pro nahorodzhennia vidznakamy Rady suddiv Ukrainy: Rishennia Rady suddiv Ukrainy vid 30.11.2007 № 118 [Regulations on awarding honors of the Council of Judges of Ukraine: Decision of the Council of Judges of Ukraine dated 30.11.2007 №118]. <http://rsu.gov.ua/> Retrieved from <http://rsu.gov.ua/uploads/article/risenna-rsu-no-47-vid-09062016-p-32e3ea707f.pdf> [in Ukrainian].
9. Pravyly vnutrishnoho trudovoho rozporiadku pratsivnykiv Kharkivskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu: protokol vid 28.04.2021. Ofitsiyniy veb-portal Kharkivskoho okruzhnoho administratyvnoho sudu. [Rules of internal labor regulations of employees of the Kharkiv District Administrative Court: protocol from 28.04.2021. Official web portal of the Kharkiv District Administrative Court] <https://adm.hr.court.gov.ua/sud2070/> Retrieved from <https://adm.hr.court.gov.ua/sud2070/gromadyanam/inform/pravntroz>. [in Ukrainian].
10. Pro vstanovlennia zaokhochuvalnykh vidznak Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy: Nakaz Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy vid 12.03.2020 №118 [On the establishment of incentive awards of the State Judicial Administration of Ukraine: Order of the State Judicial Administration of Ukraine dated 12.03.2020 №118]. <https://dsa.court.gov.ua/dsa/> Retrieved from https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/14/N_118_20 [in Ukrainian].
11. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 №889-VIII. [About civil service: Law of Ukraine of 10.12.2015 № 889-VIII.] <https://www.rada.gov.ua/> Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> [in Ukrainian].
12. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1995 №108/95-VR. [On wages: Law of Ukraine of March 24, 1995 №108 / 95-VR.] <https://www.rada.gov.ua/> Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
13. Sloma, V.M. (2010). Zaokhochennia u trudovomu pravi Ukrainy [Encouragement in labor law of Ukraine]. *Materialy VI Miedzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji «Naukowa mysl informacyjnego wieku 2010» (07–15 marca 2010 roku). Vol. 7. Prawo. Historia. – Materials of the 6th International Scientific-Practical Conference "Scientific thought of the information age 2010" (March 7–15, 2010). Vol. 7. Law. History.* (Pp. 29–32) Przemysl: Nauka i studia. [in Ukrainian].
14. Chanysheva, H.I. & Bolotina, N.B. (2000). Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk [Labor law of Ukraine: textbook]. Kyiv : Znannia [in Ukrainian].

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.3.3.19>

OBECNY STAN NORMATYWNEGO I PRAWNEGO ZABEZPIECZENIA ZAPOBIEGANIA URAZOM DROGOWYM NA UKRAINIE I SPOSOBÓW JEGO POPRAWY

Tetiana Dzhenchako

student

Naukowo-Badawczego Instytutu Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-5116-9680

e-mail: Tetiana_Dzhenchako@ukr.net

Adnotacja. W artykule na podstawie analizy obowiązującego ustawodawstwa, dostępnych źródeł naukowych, publicystycznych i metodycznych, w tym doświadczeń zagranicznych, ustalono stan normatywnego i prawnego zabezpieczenia zapobiegania urazom drogowym na Ukrainie, a także wskazano charakterystyczne problemy, które hamują jego rozwój. Na podstawie analizy istniejących przepisów, zasad i norm obowiązujących w ruchu drogowym, dana charakterystyka regulacji składowej organizacyjnoprawnego mechanizmu prewencji ruchu drogowego urazów na Ukrainie, która jest reprezentowana w znaczącym szeregu aktów prawnych o różnej mocy prawnej, składu podmiotowego i skierowania, do których zalicza się: normatywne źródła prawa międzynarodowego; Konstytucja Ukrainy; kodyfikowane akty prawa krajowego; Ustawa Ukrainy “O ruchu drogowym” i inne akty prawne; regulaminy regulacyjne określające status i tryb działania organów władzy publicznej i samorządu terytorialnego w zakresie zapobiegania wypadkom drogowym; akty organów samorządu terytorialnego w zakresie wykonywania uprawnień delegowanych i własnych (samorządowych) w tym zakresie.

Słowa kluczowe: wykroczenie administracyjne, profilaktyka administracyjnoprawna, czynności administracyjnoprawne, bezpieczeństwo ruchu drogowego, wypadkowość drogowa, wypadek drogowy, trauma drogowa, zapobieganie wykroczeniom, uczestnicy ruchu drogowego.