

**Збірник наукових матеріалів
XLVII Міжнародної науково-практичної
інтернет - конференції
*el-conf.com.ua***



***«СВІТ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ:
НОВІ ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ»***

15 червня 2020 року

Частина 1



м. Запоріжжя

Світ під час пандемії: нові виклики та загрози, XLVII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. – м. Запоріжжя, 15 червня 2020 року.
– Ч.1, 72 с.

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами доповідей XLVII Міжнародної науково-практичної інтернет - конференції «Світ під час пандемії: нові виклики та загрози», 15 червня 2020 року, які оприлюднені на інтернет-сторінці el-conf.com.ua

Адреса оргкомітету:
21018, Україна, м. Вінниця, а/с 5088
e-mail: el-conf@ukr.net

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники, наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ

Економічні науки

<i>Горохівська М.І., Грабовенська С.П.</i> КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДРСТВА	4
<i>Куйбіда В., Борозенець М.</i> ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКОГО ТРАНСПОРТУ НА РІВНІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	10
<i>Кулик Ю.М., Буряк Б. В.</i> БАНКІВСЬКА СИСТЕМА УКРАЇНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ	14
<i>Кулик Ю.М., Грінченко С.В.</i> КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ КАРАНТИНУ	16
<i>Трубей О.М., Левченко В.І.</i> УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ З КЛІЄНТАМИ.....	20
<i>Гнип Н. О., Франчук І.О.</i> СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ БОРОТЬБИ БАНКІВ ПРОТИ КРИЗИ 2020 РОКУ	23
<i>Мельник В.В., Хмара А.Є.</i> АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ ПО ФРАНЧАЙЗИНГУ У АПТЕЧНІЙ СПРАВІ	28
<i>Шупа Л.З., Бутин В.Є.</i> COVID-19 ЯК ПЕРШОПРИЧИНА РОЗВИТКУ ВІРТУАЛЬНОЇ ДИПЛОМАТІЇ В Україні	32

Юридичні науки

<i>Абрамов Я.Р., науковий керівник Щербина Є.М.</i> ПОНЯТТЯ І ВИДИ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ	36
<i>Андрійчук Б. І.</i> ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	39
<i>Басараба О.В.</i> СПЕЦИФІКА ЕКСПЕРТИЗИ ЦІЛОГО ЗА ЧАСТИНАМИ СКЛАДЕНИХ ПРЕДМЕТІВ	43
<i>Дума А., науковий керівник Ярошенко А.</i> БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ В СТРУКТУРАХ МВС	48
<i>Корнецький Є.Г.</i> ВСТАНОВЛЕННЯ ЦІЛОГО ЗА ЧАСТИНАМИ ПІД ЧАС ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДДАЛЕНИХ ОБ'ЄКТІВ.....	51
<i>Мосієнко Д.В., науковий керівник Резворович К.Р.</i> ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ПРОБЛЕМИ ТА НОВЕЛИ.....	56
<i>Рева Д.Є., науковий керівник Щербина Є.М.</i> СИСТЕМА ТА ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ	60
<i>Холод Д.В., науковий керівник Щербина Є.М.</i> ОПЛАТА ПРАЦІ.....	64
<i>Часова Т.О.</i> ПРОКУРОР СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОКУРАТУРИ ЯК СУБ'ЄКТ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ... ..	67

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДРСТВА

Горохівська М.І.

студентка факультету

готельної та ресторанної справи

Грабовенська С.П.

викл., к.е.н.

Львівський інститут економіки і туризму

м. Львів, Україна

Постановка проблеми. Ринкові умови господарювання спонукають управлінців готельного бізнесу до найретельнішого вивчення досвіду управління підприємством економічно розвинених країн, до пошуку шляхів та засобів, які дали б змогу забезпечити стабільно високий конкурентний рівень на ринку товарів та послуг. Надання повної комерційної і господарської самостійності підприємствам викликали гостру потребу в раціональному використанні кадрового потенціалу. Раціональне й економне використання трудових і інших ресурсів дозволяє підвищити ефективність виробництва в цілому. Саме тому вирішення цього питання є одним із найважливіших завдань управління підприємствами готельного бізнесу.

Аналіз останніх досліджень. Вагомий внесок у вивчення ресурсного забезпечення підприємств, що функціонують на ринку послуг внесли наступні науковці: Осовська Г.В., Ковтун О.І., Скібіцький О.М., Нечаюк Л., Хміль Ф.І. та інші теоретики менеджменту.

Наведемо декілька визначень досліджуваної літератури.

Осовська Г.В. відмічає, що кадровий потенціал – це ресурсна категорія. Він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення визначеної мети, забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у визначеній області [1].

Ковтун О.І. характеризує кадровий потенціал як можливості і здібності людини орієнтуватися у соціально-економічних ситуаціях та приймати ефективні

рішення, які забезпечують процес реалізації конкурентоспроможного товару і послуг в умовах невизначеності та ризику, закладені у людині джерела сили і запаси енергії – як спеціаліста і організатора, які можуть і повинні бути приведені в дію, використані для вирішення поставлених цілей і завдань у певних умовах [2].

В результаті узагальнення існуючої думки, можна визначити, що кадровий потенціал – це показник інтегральної дієздатності людини, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства.

Систему показників трудового потенціалу можна поділити на дві групи: кількісні та якісні .

Метою статті є визначення ролі людського капіталу у стратегічному розвитку готельно – ресторанних підприємств. Обґрунтування взаємозв'язків між корпоративними стратегічними цілями та індивідуальними можливостями окремих працівників.

Виклад основного матеріалу. Виробничо-економічне навчання кадрів складова частина всієї роботи з кадрами. Проводиться вона повинна планомірно і цілеспрямовано. Зміцнюється її зв'язок з життям, з рішенням ключових задач прискорення соціально-економічного розвитку суспільства.

Розглянемо якісні показники трудового потенціалу підприємства, що містять певні складові.

Психофізіологічний потенціал (здоров'я, здібності та ін.). Психофізіологічний потенціал характеризується фізичними можливостями людини, станом її здоров'я і працездатності, що знаходить відображення в показниках росту, ваги, сили рук, захворюваності тощо. По визначенню Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), «здоров'я – це стан повного фізичного і соціального благополуччя. Благополуччя – це динамічний стан розуму, що характеризується деякою психічною гармонією між здібностями, потребами і сподіваннями працюючого і тими вимогами та можливостями, які пред'являє і надає навколишнє середовище».

Інтелектуальний потенціал виконує функцію забезпечення праці, адекватної вимогам виробництва, реалізації особистості, знаходження нею соціального

статусу і забезпечення особистих потреб у результаті трудової взаємодії. Важливою умовою реалізації інтелектуального потенціалу особистості є високий рівень мотивації, спрямованої на вирішення проблем, а також створення умов для творчої діяльності. Інтелектуальний потенціал особистості – економічний фактор найвищої цінності й надзвичайної крихкості. Він дуже чутливий до коливань психічних станів працівника.

Мотиваційний потенціал найважливіша складова частина трудового потенціалу, що значно впливає на інші його елементи. Від ступеня реалізації мотиваційного потенціалу багато в чому залежить ефективність використання трудового потенціалу в цілому.

Моральний потенціал визначається багатьма психологічними складовими: рисами характеру, ціннісною орієнтацією, спрямованістю особистості, трудовою мотивацією. Він перебуває в тісному зв'язку з трудовою мораллю – комплексом норм поведінки людини в процесі праці.

Соціально-психологічний потенціал включає потрібний елемент (потреба у причетності до певної групи людей, потреба у праці). Потреба в праці формується під впливом матеріально-технічних факторів, рівня освіти, кваліфікації і характеру професії [3].

Дослідження проблем трудового потенціалу зумовлює виокремлення в її структурі компонентів, які б характеризували її не лише під кутом зору безпосереднього змісту, а й відбивали комплексно ті його елементи, що становлять сукупність соціально-економічних відносин і умов, за яких відбувається повне відтворення трудового потенціалу.

Тому у складі системи якості трудового потенціалу необхідно розглянути творчу, моральну, нормативно-рольову і адаптивну компоненти.

Творчий потенціал складається з поєднання ерудиції, професіоналізму, розвинутої уяви, нестереотипного, глибокого мислення, вибірковості, спостережливості. Важливою умовою реалізації творчого потенціалу особистості є високий рівень мотивації, спрямованої на вирішення проблеми, а також створення умов для творчої діяльності.

Адаптаційний потенціал (активність, творчий потенціал, мобільність) забезпечує безпосередні контакти і взаємини з зовнішнім середовищем, сприйняття і перетворення останньої, а також зміну внутрішніх елементів трудового потенціалу під впливом зовнішніх факторів. Адаптація виступає як двосторонній процес, що полягає в тому, що працездатний індивід не тільки пристосовується до певного середовища, але і пристосовує його до себе. З огляду на той факт, що зовнішнє середовище в нових умовах господарювання є непередбачуваним та малоконтрольованим (змінюється зміст професійних функцій, знання та інформація стають рушійною силою НТП), значення адаптаційного потенціалу є особливо значимим.

Щоб ефективно використовувати кадровий потенціал, усі компоненти його системи повинні бути організовані, інтегровані, взаємоузгоджені.

Виділяють 3 групи умов, що обумовлюють ефективність використання трудового потенціалу:

- 1) рівень розвитку продуктивних сил (матеріально-технічні умови);
- 2) система виробничих відносин (суспільно-економічні умови);
- 3) природні[4].

В даний час від кожного працівника готельно – ресторанного бізнесу потрібна компетентність не тільки в здійсненні виробничих обов'язків на своєму робочому місці, але й у питаннях ефективного господарювання на рівні відділу, служби, усього готелю в цілому. Вирішити цю задачу багато в чому покликане виробничо-економічне навчання кадрів. Для цього повинні розроблятися спеціальні програми:

- загальні програми,
- спеціальні
- та індивідуальні.

Загальні програми повинні включати теоретичну підготовку персоналу – поновлення та поповнення знань з окремих питань практичної діяльності.

Спеціальні програми передбачають розподіл працівників за спеціальностями, відповідно до освіти. А тому рекомендується здійснювати підготовку за

наступними напрямками: ділові ігри із спеціальних проблем, вирішення конкретних виробничих завдань із спеціальності.

В індивідуальні програми керівництву підприємства слід включати конкретні завдання по підвищенню рівня знань, навичок і вмінь для кожного спеціаліста і працівника за наступними напрямками: стажування на відповідних посадах.

Окрім професійної підготовки на підприємстві готельно – ресторанного бізнесу повинна розроблятися соціально-психологічна підготовка працівників. Такого роду підготовка призначена для адаптації працівника до нової посади, до виконання нових обов'язків. Для багатьох стає проблемою зміна статусу в колективі, а тому кадровій службі підприємства необхідно продумати процедури адаптації і для “молодого” керівника, і для його “нових” підлеглих.

„Професійна людина” потребує відчуття причетності до справ організації, хоче, щоб до його голосу прислухалися при прийнятті рішень, вона прагне до підвищення рівня компетентності і творчого зростання. Для неї важливі осмислення, продуктивна і цільова робота, визнання досягнень. Вона потребує нового стилю управління і керівництва, бо професіонал більше реагує на творчі ідеї, ніж на встановлені процедури і накази, прагне досягнень, визнання і розширення кола своєї відповідальності. Професійне навчання, крім стимулювання праці, повинно бути критерієм мотивації персоналу до праці.

Професійне навчання у системі підвищення кваліфікації працівників готельно-ресторанного бізнесу повинно широко використовувати сучасні, активні методи:

- ділові ігри;
- аналіз конкретних ситуацій;
- обговорення проектів;
- дискусії та інше.

Практика роботи світових готелів свідчить про те, що в ряді випадків застій керівних кадрів, що працюють десятиліттями на одному місці, є однією з причин приховання великих негативних явищ.

Навчання керівників і фахівців повинне здійснюватися як безупинний процес протягом усього періоду їхньої роботи.

Система підготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів на підприємстві повинна включати наступні ланки:

- державні міжгалузеві центри підготовки керівників;
- галузеві інститути підвищення кваліфікації керівників і фахівців[5].

Висновки. На основі опрацьованого матеріалу, наведеного в статті, нами сформовано ряд висновків:

Ресурсний потенціал підприємства - це сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів, включаючи здатність працівників підприємства ефективно використовувати названі ресурси для виконання місії, досягнення поточних та стратегічних цілей підприємства.

Ресурсний потенціал підприємства характеризується чотирма основними критеріями: реальними можливостями підприємства в той чи іншій сфері діяльності; обсягом ресурсів; здатністю розпоряджатися ресурсами; формою підприємництва та відповідною організаційною структурою підприємництва.

У склад ресурсного потенціалу входять матеріальні; фінансові; інформаційні та трудові ресурси.

Основна конструктивна перевага будь-якої організації – її кадровий ресурс. Якість персоналу є одним з головних факторів, який обумовлює темпи розвитку підприємства, зростання його конкурентних переваг, якість обслуговування клієнтів та задоволення їх запитів, зростання ефективності діяльності підприємства в цілому.

Література:

1. Осовська Г.В., Стратегічний менеджмент: [Навч. посіб.] \ Осовська Г.В., Фіщук О.Л., Жалінська І.В. – К.: Кондор, 2003. – 196 с.
2. Ковтун О.І. Стратегія підприємства: [Навч. посіб. 2-ге вид., стереотип] \ Ковтун О.І. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2006. - 388 с.
3. Гордієнко П.Л. Стратегічний аналіз: [Навч. посіб.] \ Гордієнко П.Л. – К.: Алеута, 2006. – 404 с.
4. Петрович І.М. Економіка підприємства: [Підручник] / За заг. ред. І.М. Петровича. - Львів: Магнія плюс, видавець Піга В.М., - 2004. – 276 с.

5. Скібіцький О.М. Стратегічний менеджмент: [Навч. посіб.] \ Скібіцький О.М. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 312 с.

УДК 352.656.01

Економічні науки

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ
ГРОМАДСЬКОГО ТРАНСПОРТУ НА РІВНІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Куйбіда Василь,

*д.держ.упр., професор,
професор кафедри регіонального управління,
місцевого самоврядування та управління містом
Національної академії державного управління
при Президентові України*

Vasyl Kuibida,

*Doctor of Science in Public Administration,
Professor, Professor of the Department
of Regional Administration,
Local Self-Government and City Management
of the National Academy of Public Administration
under the President of Ukraine*

Борозенець Максим,

*аспірант кафедри регіонального управління,
місцевого самоврядування та управління містом
Національної академії державного управління
при Президентові України*

Maksim Borozenets,

*Postgraduate Student of the Department
of Regional Administration, Local Self-Government
and City Management of the National Academy
of Public Administration under the President of Ukraine*

<https://orcid.org/0000-0003-3417-8213>

FORMATION OF THE SYSTEM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF
PUBLIC TRANSPORT ON LEVELS OF TERRITORIAL COMMUNITY

Introduction: *In the context of the final stage of decentralization, the increasing share of functions and powers for ensuring the sustainable development of territorial communities will be transferred to the level of relevant local councils. In this regard,*

it is relevant to develop a system of targets that characterize the current trends in sustainable development of public transport, based on the definition of goals and strategic decisions made by local governments

Research: *The environmental indicators that characterize air pollution can be represented by the following system of indicators: per capita CO₂ emissions by public transport; per capita CO₂ emissions per cycle component. The place of residence of the various social groups in the city and the types of public transport used by them determine the difference in the impact of polluted air and noise on their health. Public health data related to the impact of public transport can be collected in the treatment of relevant diseases, although the availability of these data is low.*

Conclusion: *A system of targets for sustainable development of services is proposed. Urban public transport allows to assess the accessibility of transportation services and destinations, the impact of public transport and road infrastructure on the environment and public health, the economic sustainability of public transport.*

Keywords: *sustainable development, local government, transport services, metrics*

Парадигма сталого розвитку є ключовою для сучасного світу. Традиційно, він тлумачиться, як єдність екологічної, соціальної та економічної складових. В Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» визначено та деталізовано ключові пріоритети для вказаних глобальних напрямів [1]. В умовах завершального етапу децентралізації, дедалі зростаюча питома вага функцій та повноважень із забезпечення сталого розвитку територіальних громад передаватиметься на рівень відповідних місцевих рад. У зв'язку з цим, є актуальною розробка системи цільових показників, що характеризують сучасні тенденції сталого розвитку громадського транспорту, на основі визначення мети і стратегічних рішень, прийнятих органами місцевого самоврядування.

Перевезення громадським транспортом є одним з основних видів економічної діяльності, який має максимальні витрати викопного палива і, отже, максимальні викиди в навколишнє середовище, в результаті чого погіршується якість повітря і змінюється клімат. Індикатори стану навколишнього середовища, що характеризують забруднення повітря, можуть бути представлені наступною системою показників: викиди CO₂ на душу населення за видами громадського

транспорту; викиди CO₂ на душу населення за складовими їздового циклу. Індикатори, що характеризують виснаження земельних ресурсів і витрати паливно-енергетичних ресурсів можуть бути представлені такими показниками, як площа території, пов'язана з транспортною діяльністю, яка припадає на душу населення; розмір і щільність транспортної інфраструктури на душу населення. Дані показники можуть бути представлені з розбивкою за видами для різних типів транспортної інфраструктури. Витрата паливно-енергетичних ресурсів на громадському транспорті залежить від обсягу транспортної роботи в кілометрах і ефективності використання палива (електроенергії для трамваїв і тролейбусів). Використання паливно-енергетичних ресурсів визначається їх витратою на душу населення, диференційованих за видами паливно-енергетичних ресурсів, видів громадського транспорту, типам транспортних засобів і маршрутів перевезень.

Важливими індикаторами розвитку громадського транспорту є показники стану здоров'я населення, в зв'язку з забрудненням повітря і шумовим впливом. Місце проживання різних соціальних груп в місті і види використовуваного ними громадського транспорту визначають відмінність у впливі забрудненого повітря і шуму на їхнє здоров'я. Дані про стан здоров'я населення, пов'язаного з впливом громадського транспорту, можуть бути зібрані при лікуванні відповідних захворювань, хоча доступність цих даних є низькою. Два типи показників визначають стан здоров'я, пов'язаного з впливом громадського транспорту: відсоток населення, схильного до забруднення повітря, в результаті перевищення гранично допустимих концентрацій газів; відсоток населення, схильного до шумового впливу понад 55 децибел [2, с. 59]. Соціальна доступність багато в чому визначається ціною, податковою та тарифною політикою ОМС і впливає на використання окремих видів громадського транспорту, а також перехід з особистого автотранспорту. Для забезпечення рівного доступу населення, незалежно від його соціально-економічної приналежності, необхідна оптимізація вартості перевезень. Цілі оптимізації вартості перевезень характеризуються наступною системою показників: доступністю плати за проїзд для різних за доходами соціальних груп населення; фактичними витратами, понесеними

домогосподарствами різних соціальних груп населення, за окремими видами громадського транспорту. Економічна стійкість пов'язана з витратами на розвиток громадського транспорту і доходами, які отримуються від перевезень, проте слід враховувати соціально-економічну природу громадського транспорту і принцип соціальної справедливості. Економічні показники розвитку громадського транспорту розглядаються як індикатори, що впливають на вибір окремих його видів, типів транспортних засобів, стан дорожньо-транспортної інфраструктури та цінову політику ОМС. Основні показники, що характеризують економічну стійкість громадського транспорту, включають: інвестиції в транспортну інфраструктуру для підвищення якості транспортного обслуговування, податкове навантаження транспортних операторів за видами громадського транспорту, ціни на транспортні засоби та паливо, вартість парковок і платних автостоянок, ціни на квитки і пільги певним соціальним групам населення тощо [3].

Запропонована система цільових показників сталого розвитку послуг міського громадського транспорту дозволяє дати оцінку доступності послуг перевезення та пунктів призначення, впливу громадського транспорту і дорожньо-транспортної інфраструктури на навколишнє середовище і здоров'я населення, оптимальності вартості перевезень і економічної стійкості громадського транспорту, що цілком відповідає ключовим засадам сталого розвитку.

Література:

1. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року . Указ Президента України №722/2019 — Офіційне інтернет-представництво Президента України. <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
2. Экологическая безопасность автомобильного транспорта [Текст] / В.В. Амбарцумян [и др.]. – М. : Научтехлитиздат, 2009. – 208 с.
3. Battellino, H. Transport for the transport disadvantaged: A review of service delivery models in New South Wales [Text] / H. Battellino // Transport Policy Special Issue International Perspectives on Transport and Social Exclusion. –2009. – №16: 3. – P. 90-96.

БАНКІВСЬКА СИСТЕМА УКРАЇНИ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ

*Кулик Ю.М.,**викладач кафедри обліку та фінансів**Буряк Б. В.**студент**Черкаський державний – бізнес коледж**м. Черкаси, Україна*

Без розвинутої банківської системи не можливе функціонування економіки держави. Банківська система України розвивалася на протязі всіх років незалежності. Вона була започаткована після прийняття Верховною Радою України у березні 1991 року Закону України «Про банки і банківську діяльність». Банківська система є однією з найрозвинутіших ланок в державі, оскільки почала реформуватися набагато раніше на відміну від інших секторів економіки[1].

Саме Банківська система забезпечує економіку необхідним обсягом фінансових ресурсів, забезпечуючи вільний рух капіталу, розрахунки суб'єктів господарювання, кредитування економіки, а також реалізацію цілого ряду інших функцій та завдань. Вона продовжує розвиватись та вдосконалюватись ,проте зважаючи на обставини які склалися через пандемію Covid-19 питання про розвиток банківської системи не є вже таким актуальним. В ситуації, яка склалася на даний момент, передусім стоїть завдання зберегти банківську систему на сталому рівні та забезпечити стабільність. В умовах карантину змінилась робота банківської системи. Нині банківська система має історично високі рівні ліквідності. Однак за необхідності банки в будь-який момент можуть отримати підтримку завдяки постійним інструментам рефінансування. Банки сьогодні досить стійкі, є високоліквідними і капіталізовані, вони продовжують безперебійно обслуговувати клієнтів [2].

Національний банк зменшує регуляторне навантаження на банки наступним чином [3]:

- відтерміновано проведення стрес-тестування;

- впроваджує буфери капіталу;
- скасовує виїзні перевірки банків;
- відтерміновано подання банками річної фінансової звітності;
- перенесено оцінки бізнес-моделей банків.

Також, до всіх кредитів, що станом на вечір 7 березня 2020 року були працюючими та обслуговувались, можна застосовувати пільговий режим обслуговування кредитів на період карантинних заходів, і це не матиме негативного впливу на капітал банку[2].

Для банків України законодавчо введено систему антикризових заходів, яка складається з п'яти пунктів.

По-перше були введені «кредитні канікули» для тих людей ,які вчасно виплачували кредит, але через карантин лишилися змоги його оплачувати за цей час їй не нараховувалась пеня чи штраф за прострочку.

По-друге банки не вводили обмеження на зняття депозитів, депозити залишились в банківській системі

По-третє закрились деякі відділення банків проте, усі центральні офіси банків та 77% відділень в країні - відкриті. Банки мають достатньо коштів для задоволення потреб клієнтів. Працюють понад 96% банкоматів. Вони регулярно підкріплюються готівкою.

По-четверте через проблему нестачі іноземної готівкової валюти через перебої з авіаперевезенням, кожного тижня проводяться операції з переведення євро та долара на безготівку.

По-п'яте банки закликали переходити на дистанційне банківське обслуговування, щоб зменшити імовірність зараження через готівку.

Коронакриза - це перша в історії України криза, коли немає банкрутства банків, сплеску інфляції, катастрофічного падіння міжнародних резервів, довгих черг вкладників біля банкомату. На відміну від попередніх криз сьогодні банківська система України - це не тягар для економіки України.

Література:

1. Закон України «Про НБУ» від 23.05.2020р, підстава - [590-IX](#): Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/679-14>

2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-IX : Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>

3. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 533-IX Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533-IX>

УДК 336

Економічні науки

КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ КАРАНТИНУ

Кулик Ю.М.,

викладач кафедри обліку та фінансів

Грінченко С.В.

студент

Черкаський державний – бізнес коледж

м. Черкаси, Україна

Оголошення пандемії, так як її наслідок,- карантинні заходи в Україні, стали справжнім випробуванням не лише для нашої держави, але й для світового співтовариства в цілому. З огляду на зменшення ділової активності, внаслідок введення цілого комплексу обмежень, виконання на належному рівні взятих на себе зобов'язань є суттєво ускладненим, а інколи і неможливим. Далеко не в останню чергу це стосується і кредитних відносин.[1]

Аби хоч якось полегшити негативні економічні наслідки від запровадження карантину, Верховна Рада України 17 березня 2020 року прийняла закон України № 533-IX «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникнення і поширення коронавірусної хвороби

(COVID-19)» «Закон № 533-IX», в якому, серед іншого, врегулювала питання виконання зобов'язань за споживчими кредитами.[3]

Споживач звільняється від обов'язків сплачувати кредитодавцю неустойку (штраф, пеню) та інші платежі, сплата яких передбачена договором про споживчий кредит за прострочення виконання (невиконання, часткове виконання) споживачем зобов'язань за таким договором. Однак, варто зауважити, що звільнення від сплати штрафів стосується тільки фізичних осіб, тобто осіб, які отримали споживчий кредит. Окрім того, звільнення від сплати штрафних санкцій не звільняє від сплати кредиту. Отже, закон на час карантину не звільняє споживача- фізичну особу, що взяла кредит від сплати кредиту, а тільки від штрафів за прострочення сплати кредиту.

Прийняті «карантинні» нормативно-правові акти не звільняють ні фізичних, ні юридичних осіб від сплати кредитних платежів. Тому, варто звертатись до банків для реструктуризації (розстрочення/відстрочення платежу) кредиту. Отож, реструктуризації підлягають кредити виключно тим позичальникам, які зазнали фінансових труднощів через обмежувальні заходи, пов'язані з пандемією, та не спроможні вчасно обслуговувати кредити. Умови та строк реструктуризації визначаються банком з урахуванням економічних потреб позичальника. Реструктуризації мають, з одного боку, пом'якшити вплив кризи на фінансовий стан позичальників, а з іншого – не створювати ризиків втрати банками капіталу.

НБУ пропонує наступні підходи щодо реструктуризації:

- 1) Звільнення клієнтів від повернення основної суми кредиту за графіком на період не менше ніж період дії карантину / інших обмежень через пандемію. Відповідно, термін виплати кредиту може подовжуватися.
- 2) У разі складних обставин клієнтам може бути запропонована капіталізація відсоткових платежів. Це дозволить бізнесу залишатися ліквідним, а фізичним особам підтримувати необхідний рівень поточного споживання.
- 3) Зважати на те, що відновлення платоспроможності клієнтів, які потрапили у скрутне фінансове становище, відбудеться не раніше 3-го кварталу 2020 року.

- 4) Банки не повинні погіршувати умови за кредитами за результатами реструктуризації.
- 5) Реструктуризація не повинна призводити до підвищення ефективної процентної ставки.
- б) Банки не повинні вимагати від клієнтів жодних явних чи прихованих комісій за проведення реструктуризацій, необхідність яких викликана обставинами пандемії.

Можливість реструктуризацій кредитів передбачена постановою Правління НБУ № 39 від 26 березня 2020 року «Про особливості застосування вимог Положення про визначення банками України розміру кредитного ризику за активними банківськими операціями у зв'язку із запровадженням обмежувальних заходів».

Закон № 533-IX забороняє збільшення процентів за споживчим кредитом протягом періоду з 1 березня 2020 року по 31 травня 2020 року за користування кредитом з підстав, інших ніж передбачені частиною четвертою статті 1056-1 Цивільного кодексу України. Вказане положення Цивільного кодексу України передбачає можливість збільшення процентної ставки у разі, якщо у договорі зазначена змінювана процентна ставка із попередньо узгодженим порядком її зміни. Таким чином, якщо сторони погодили у кредитному договорі змінювану процентну ставку і процентна ставка підлягає перегляду (підвищенню) під час дії карантину, то заборона на збільшення процентної ставки, встановлена Законом № 533-IX, не поширюється на таке підвищення. Заборона на підвищення процентної ставки поширюється на всі випадки, передбачені умовами договору. Наприклад, якщо договором було передбачено право кредитора підвищити процентну ставку у разі невиконання позичальником умов договору або у зв'язку з настанням будь-яких інших обставин, то на час дії карантину кредитор не може скористатися цим правом.

У свою чергу, Закон № 540-IX вніс зміни до прикінцевих та перехідних положень Цивільного кодексу України і Закону України «Про банки і банківську діяльність», якими передбачено в період здійснення в Україні

заходів щодо запобігання виникнення, поширення і розповсюдження епідемій, зокрема COVID-19 у зв'язку із такими заходами, заборонити підвищення процентної ставки за кредитним договором.

Таким чином, Закон № 533-ІХ звільняє від штрафних санкцій та забороняє підвищувати процентну ставку за споживчими кредитами, а Закон № 540-ІХ поширює заборону підвищувати процентну ставку на всі кредитні договори.

Закон № 533-ІХ та Закон № 540-ІХ не звільняють позичальника від обов'язку платити вчасно і в повному обсязі за кредитом (тіло боргу та проценти), а лише звільняють позичальника від штрафних санкцій за порушення цих обов'язків (щодо споживчих кредитів) та гарантують, що кредитор в цей період не погіршить умови договору для позичальника, зокрема не підвищить процентну ставку за кредитом [2].

Література:

1. Закон України «Про НБУ» від 23.05.2020р, підстава - [590-ІХ](#): Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/679-14>

2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 540-ІХ : Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>

3. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо підтримки платників податків на період здійснення заходів, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» № 533-ІХ Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/533-IX>

УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ З КЛІЄНТАМИ

Трубей О.М.,

к. е. н., доцент,

Левченко В.І.,

студент факультету торгівлі та маркетингу,

Київський національний

торговельно-економічний університет,

м. Київ, Україна

Сьогодні можна стверджувати, що той час, коли багато компаній в Україні були сконцентровані на виживанні – пройшов. Прийшов новий клас власників, розвиваються нові відносини на ринку. Настав час зростання і розвитку. Бізнес змушений шукати відповіді на безліч питань. Де точки зростання і чому вони виникають? Куди рости, яка мета розвитку компанії? У всіх компаній є проблеми вибору напрямку, але в будь-якому випадку, завжди виникає задача зростання продажів.

Бізнесу необхідний інструмент який би забезпечив стабільне зростання продажів. Які ідеї, бізнес вже використовує, щоб досягти цього зростання?

Тенденцією останніх років є поступове зниження ефективності масового маркетингу: виробники пропонують споживачам все більш і більш індивідуальний продукт. Клієнт стає все більш і більш розпеченим. І все більша кількість компаній розуміють, що необхідною умовою і основною ідеєю успішної організації збуту є - індивідуалізація відносин з клієнтом. Ідея реалізується і в формі більш точної і дрібної сегментації, і в формі організації крос-продажів, і в формі індивідуальних звернень при масових розсилках рекламних матеріалів і т.д. [1].

З точки ж зору компанії потрібно не лише збільшити продажі, але ще й знизити витрати, домогтися більш ефективного використання ресурсів.

Колись, на зорі зародження бізнесу в Україні управлінці не завжди чітко могли відповісти на питання: кому вони продають свою продукцію, хто приносить їм найбільше грошей. Цей недолік був швидко усунутий: організовувалися відділи по роботі з VIP-клієнтами, для масового покупця стали використовувати

економічні форми реклами. Ці та багато інших прикладів, які можна привести, ілюструють застосування на практиці ще однієї ідеї в області організації збуту. Ця ідея полягає в концентрації зусиль на найбільш вигідних клієнтів і мінімізації витрат з обслуговування найменш прибуткових клієнтів.

Є ще один, трохи складніший підхід до поліпшення результативності збуту, заснований на принципі системності. Принцип системності полягає в тому, що властивості системи не зводяться до властивостей елементів [2].

Всім добре відомо, що в системі, яка складається з багатьох елементів, оптимальне функціонування кожного елемента не означає досягнення оптимального результату для всієї системи в цілому. Відповідно, можна серйозно задуматися над наступною ситуацією. Підприємець, піклуючись про прибутковість конкретної угоди, відмовляю зараз надати клієнту значну знижку і втрачаю його. Підприємець вчинив правильно з точки зору конкретної угоди, але чи прийняв він оптимальне рішення для компанії в цілому? Можливо, доходи від тривалих відносин з данним клієнтом з надлишком перекрыють збиток від не вигідної угоди? Інтуїтивно цю дилему відмінно відчують всі люди, що займаються продажами - від менеджера до комерційного директора.

Іншою реалізацією цього підходу є перехід від підвищення ефективності в окремих областях, до підвищення ефективності системи в цілому.

Всі перераховані вище принципи-ідеї, націлені на зростання продажів:

1. Індивідуалізація відносин з клієнтом,
2. Правильний розподіл ресурсів між різними за вигідністю клієнтами,
3. Оптимізація не в рамках елементів, а в рамках системи: від однієї угоди до всього періоду співпраці зі споживачем; від окремих функцій до цілісного процесу продажів.

Саме CRM підхід відповідає всім переліченим вище принципам.

Можна сказати, що CRM (Customer Relationship Management) підхід, який прийшов із Заходу - це аспектна (в області маркетингу і продажів) управлінська ідеологія. Ідеологія – яка спрямована на утримання клієнтів і на формування тривалих відносин з ними [3].

Ми можемо зробити висновок, що, по-перше, виникнення CRM - це не революція, а технологізація еволюційно напрацьованих ідей. І, по-друге, CRM - це не просто приватний засіб побудови ефективної системи продажів. Це інструмент, а в перспективі і необхідна умова зростання та розвитку компанії.

Наведемо кілька цифр:

1. Збільшення коефіцієнта утримання клієнтів на 5% збільшує прибуток від 25 до 125%.

2. Якщо зростання продажів компанії перевищує прогнозований всього на 1%, це призводить до 5-7% зростання акцій компанії.

Таким чином, ідеологія CRM, що робить наголос на утримання клієнтів, є засобом, що забезпечує зростання капіталізації компанії [4].

Тільки в рамках індивідуальних відносин з клієнтами ми можемо отримати коректні дані про незадоволений попит, та дізнатись про побажання споживачів. В рамках ідеології CRM і принципу "інтеграції всіх каналів комунікації з клієнтом", ми повинні проаналізувати цю інформацію разом з даними про дефекти продукції та претензіями клієнтів до якості обслуговування. Таким чином, реалізація підходу управління взаємовідносинами з клієнтами дозволяє забезпечити важливий вхід в інноваційний процес.

Взагалі, клієнти в умовах конкуренції, що загострюється - це особливий капітал, правильне управління яким є умовою успіху на ринку. Безсумнівно, в умовах майбутньої "інтернетизації" економіки та зниження транзакційних витрат від зміни постачальника або партнера, компанія яка не приділятиме належну увагу побудові індивідуальних і довгострокових партнерських відносин з клієнтами не зможе вижити.

Використання нових технологічних засобів електронної комерції, поза рамками ідеології CRM, не дасть багатьох ефектів, яких від них очікують.

Література:

1. Терещенко Д.А., Тітова Н.О. Маркетингові стратегії в антикризовому управлінні підприємством. *Вісник економіки транспорту і промисловості* 2015 № 61. – С.149

2. Товарна інноваційна політика. Принцип системності URL: https://pidru4niki.com/1944092850459/marketing/printsip_sistemnosti

3. Раміль К.В. [CRM. Подробно и по делу: навч. посіб.](#) Москва, 2018. С. 55-59.

4. Пол Г.Б. [CRM со скоростью света. Привлечение и удержание клиентов в реальном времени через Интернет: навч. посіб.](#) Санкт Петербург, 2007. С. 210-213.

Економічні науки

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ БОРОТЬБИ БАНКІВ ПРОТИ КРИЗИ 2020 РОКУ

Гнип Н. О.

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри фінансів,
банківської справи та страхування*

Франчук І.О.

студентка

*Харківський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»*

Економічна криза, знецінення національних грошей, системна банківська криза, що відбуваються в Україні, стали джерелом нестабільності і гальмування сучасного стану української економіки, зростання безробіття, збільшення бідності та загострення соціально-політичних ризиків. В умовах зовнішньої воєнної агресії такий стан може мати критичні наслідки для держави, тому розробка і успішна реалізація Економічної стратегії і Стратегії розвитку банківської системи, як її інструмента, є завданнями рівня національної безпеки. Пандемія COVID-19 стала великим шоком для світової та європейської економіки. Вперше світові економіки стикаються з економічною і фінансовою кризою, яка викликана не спотворенням ринкових механізмів, а прямим наслідком уповільнення економічного зростання, пов'язаного зі здоров'ям.

На сьогодні опубліковано та розроблено величезну кількість наукової літератури та різноманітних тренінгів, котрі присвячені боротьбі з кризою. Серед вітчизняних науковців над темою ліквідації наслідків кризи в Україні працюють такі науковці як: С.Юрій, який розглядає сучасну модифікацію світових економічних криз, Є.Савельєв визначає проблеми розвитку економіки та доцільність відпрацювання заходів антикризового управління, А.Мельник розробила основні положення антикризової політики в Україні, О.І. Барановський та Т.С. Смовженко, які досліджують особливості й умови посткризового розвитку фінансового сектору України. Однак, питання щодо відновлення та зміцнення національної економіки в посткризовий період потребують подальшого дослідження.

Комплексна програма розвитку фінансового сектору України до 2020 року, що існує і реалізується Національним банком, поруч з певними позитивними моментами, містить суттєві недоліки та протиріччя. Далеко не повним переліком таких протиріч є наступні:

- Програма не містить глибоких аналітичних висновків щодо причин девальвації, інфляції і банківської кризи та відповідно не дає системного бачення шляхів їх подолання; не виключено, що саме цим пояснюються помилкові дії Національного банку, які поглиблюють кризу, демонетизацію реального сектору економіки і, зокрема, суперечать Європейським стандартам і директивам;

- в умовах жорсткої конкуренції на глобальному ринку, наближення світу до четвертої промислової революції і технологічної відсталості економіки України Програма не дає стратегічного бачення шляхів створення фінансових передумов розвитку економіки, підвищення її конкурентного статусу і розбудови потужної клієнтської бази для банківської системи, що є основою фінансово стабільного і прибуткового банківського бізнесу;

- декларація головної мети Програми про наближення до стандартів ЄС і створення цивілізованого конкурентного ринку суперечить визначенню її цілі – зменшенню кількості банків і здійсненню непрозорих процедур ліквідації банків. В Європейських документах і директивах ніколи не ставиться ціль зменшення

кількості банків, тому що це суперечить принципам ринкової економіки. У Німеччині кількість банків перевищує півтори тисячі, серед яких значну частку становлять малі і середні банки. Вони мають підтримку як установи, що кредитують малий і середній бізнес, забезпечують фінансову основу для децентралізації та задовольняють місцевий попит на фінансові послуги;

- військовий конфлікт на сході у Програмі віднесено до внутрішніх шоків вітчизняної економіки, що є фундаментально невірним і є калькою з російської пропаганди.

Очевидно, що поруч із Програмою повинна бути розроблена Стратегія розвитку банківської системи, побудована на глибокому аналітичному і методологічному фундаменті, що враховує специфіку системної кризи. Ця Стратегія могла б стимулювати розробку Урядом разом з експертною спільнотою Економічної стратегії, спрямованої на прискорене зростання через високотехнологічну індустріалізацію України, а також вдосконалення існуючої Програми реформування фінансового сектору.

Тому за ініціативою Голови Комітету Верховної Ради України з питань фінансової політики і банківської діяльності створена Експертна робоча група, до якої увійшли фахівці сфери монетарного, валютного і банківського регулювання, представники громадських організацій, наукової, експертної і банківської спільноти. На основі поглибленого аналізу причин кризових процесів у банківській системі, а також найкращого світового досвіду підготовлений базовий проект Стратегії для широкого обговорення і вдосконалення.

Проект Стратегії розвитку банківської системи розроблений для стимулювання широких національних консультацій, консолідації інтелектуального капіталу суспільства, науково-експертних і банківських кіл, Національного банку, Уряду, Верховної Ради і Президента України навколо завдань щодо виходу із кризи, формування нового економічного курсу, спрямованого на зміну типу розвитку (від деструктивної моделі сировинного приросту до високотехнологічної промислової економіки), а також відбудову потужної банківської системи, спроможної фінансувати економіку на стабільній прибутковій основі.

Головними цілями реалізації Стратегії розвитку банківської системи є:

- розбудова фінансово потужної і стабільної банківської системи, яка буде ефективно виконувати свою основну функцію – оптимальний перерозподіл капіталу для фінансового забезпечення прискореного розвитку економіки через індустріалізацію, інновації, створення кластерів високотехнологічних галузей виробництва товарів і послуг, розвиток науки, освіти і добробуту населення в цілому;

- забезпечення стабільності національної грошової одиниці і у зовнішньому вимірі (валютний курс), і у внутрішньому (рівень інфляції), що є Конституційною функцією Національного банку України. Стабільні національні гроші – це базовий інститут монетарного і економічного суверенітету країни, який є основою для реалізації стратегії прискореного економічного зростання.

Логічна структура Стратегії розвитку банківської системи включає п'ять блоків:

- систематизацію глобальних, макроекономічних і регуляторних впливів на банківський сектор та поглиблену діагностику причин валютної і банківської кризи;

- визначення основних пріоритетів розвитку економіки, а також головної мети і завдань Стратегії банківської системи як комплексу інститутів, що сприяють досягненню цих пріоритетів;

- систему стратегічних, тактичних і термінових заходів для реалізації Стратегії;

- інституційні механізми і план заходів з реалізації Стратегії (дорожню карту);

- принципи моніторингу реалізації Стратегії та оцінки її впливу.

Головні висновки аналітичних досліджень, проведених в рамках підготовки Стратегії, полягають у наступному. Системна банківська криза, що розпочалась 2014 року і триває сьогодні, є результатом переплетення трьох груп проблем:

- 1) багаторічних структурних та інституційних диспропорцій економіки України, які є постійним джерелом ризиків загострення фінансових і валютних криз;

2) проблем банківської системи, які в латентному стані існували більше десяти років;

3) різкого загострення проблем банківської системи у 2014 році під впливом форс-мажорних зовнішньополітичних чинників та шоків з боку неправильних дій монетарного регулятора, які привели до трикратної девальвації гривні і перетворення банківської кризи у системну. Тому для подолання причин банківської кризи, а не тільки її симптомів, потрібно одночасно працювати і над терміновими поточними, і над системними стратегічними проблемами банківської системи, що викликані структурними диспропорціями економіки.

Отже, разом з діями Уряду щодо розробки і впровадження нового економічного курсу реалізація Стратегії Національним банком дозволить отримати синергетичні ефекти – потужну вітчизняну банківську систему та високотехнологічну промислову економіку з розвиненою наукою, освітою, сектором послуг й ефективною агропромисловою галуззю; стійке прискорене зростання економічної могутності країни на основі інклюзивного розвитку² (inclusive development), кардинального підвищення зайнятості населення і добробуту всього суспільства, а значить соціально-політичної стабільності і національної безпеки, що можливо при спільній роботі уряду та Національного банку в боротьбі проти наслідків кризи 2014 року та умов в кризі 2020 року.

Література:

1. Гончар М. Ф. Критичні небажані відхилення у системі стрес-менеджменту підприємств./ Гончар М. Ф// Критичні небажані відхилення у системі стрес-менеджменту підприємств – 2017. – № 24.

2. Любченко Н. Л. Економічна стабільність як економічна категорія // Вісник Хмельницького національного університету: Зб. наук.-техн. праць. – Хмельницький: Вид-во Хмельницького НУ, 2017. – № 6. – С. 269–272.

3. Осадчий Є. С. Банки з іноземним капіталом на ринку України: проблеми та перспективи розвитку / Є. С. Осадчий // Стратегія економічного розвитку України. – 2016. – № 33. – С. 94–102.

4. Вовчак О. Сучасні інструменти реструктуризації вітчизняної банківської системи / О. Вовчак, І. Осадчий // Вісник НБУ. – 2018. – № 12. – С. 13–17.

5. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua>.

УДК 339.187.44

Економічні науки

АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ ПО ФРАНЧАЙЗИНГУ У АПТЕЧНІЙ СПРАВІ

Мельник В. В.

доцент кафедри економіки та фінансів підприємства

Хмара А. Є.

студентка факультету економіки,

менеджменту та психології

Київський національний торговельно-

економічний університет

м. Київ, Україна

Франчайзинг - найкращий варіант для тих, хто тільки вирішив почати свій бізнес. Він відмінно зарекомендував себе та дозволяє швидко розвинути розпочату справу. І, звичайно, аптечний бізнес не є винятком.

За даними статистики, з десяти компаній, які обрали бізнес по франчайзингу, вісім успішно справляються з першим п'ятирічним кордоном своєї діяльності і продовжують успішно функціонувати. А, тим суб'єктам господарювання, які вирішили займатися самостійно бізнесом в аптечній сфері, залишається тільки заздрити довгому життєвому циклу своїх конкурентів [1]. Практика показує, що аптекам, які складаються лише з однієї чи двох торговельних точок, складно вижити на ринку. Згідно з підрахунками, щороку в Україні зупиняють свою діяльність 1200 таких аптек [2].

Не дивлячись на те, що у період кризи 2020 року цей ринок переживає спад, як і у інших сферах, та поденна динаміка обсягів продажу лікарських засобів, яка зображена на Рисунку 1, показує, що дана сфера стабільно приносить прибутки, хоч і менші в порівнянні з попередніми місяцями.

Також проведені опитування показали, що роботодавці, які працюють у великих компаніях менше відчули вплив кризи, ніж малі та середні підприємства (Рисунок 2). Звідси можна зробити висновок, що придбати франшизу діючого бізнесу менш ризикове, ніж відкрити свій власний.

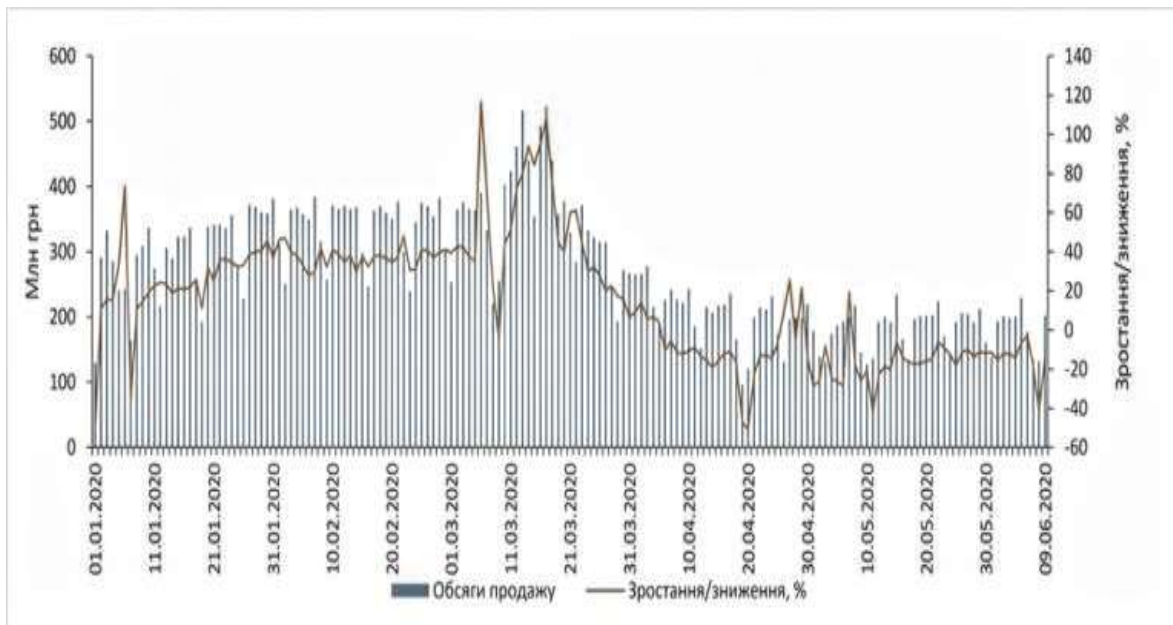


Рисунок 1. Поденна динаміка обсягів продажу лікарських засобів у грошовому вираженні за період з 1.01.2020 до 9.06.2020 р.
Джерело: звітність від спеціалізованого періодичного видання [3]

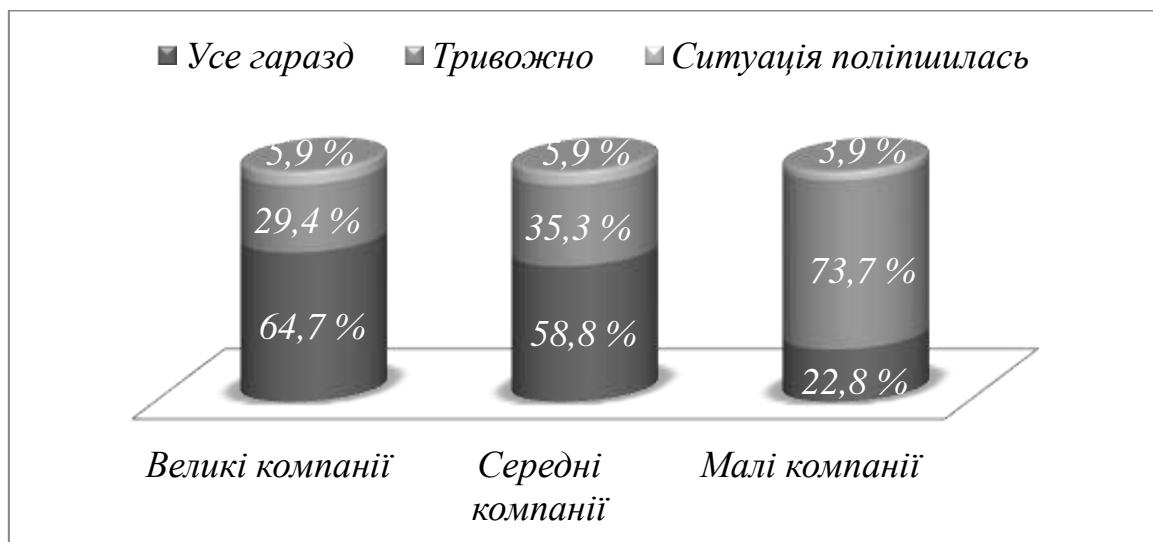


Рисунок 2. Результати опитування підприємців у сфері аптечного бізнесу.
Джерело: складено автором на основі даних з опитування [3]

Купівля франшизи дозволяє бізнесменам отримати допомогу в створенні бізнесу. Як правило, власники прав на торговельну марку допомагають

оформити всі необхідні документи, підібрати нерухомість або персонал. Після внесення паушального внеску і підготовки всіх дозволів та ліцензій підприємець отримує готову торгову точку, яка гарантовано принесе прибуток.

Проведений кількісний та якісний аналіз франшиз 5 найбільших франчайзингових мереж України (Таблиця 1) підтверджує вище викладені переваги.

Таблиця 1

Якісний та кількісний аналіз франшиз у сфері аптечного бізнесу

	Аптека 911	Аптека Доброго дня	Є-Аптека	Аптека D'S'	Експерт-фарм
Власні об'єкти	612	223	220	213	202
Франч. об'єкти	84	28	20	49	824
Мінімальні інвестиції	600000 грн.	2000000 грн.	160000 грн.	160000 грн.	180000 грн.
Паушальний внесок	80000 грн.	270000 грн.	10000 грн.	20000 грн.	9000 грн.
Роялті	1,5%	2%	1,5%	1,5%	2000 грн/міс.
Рекламні відрахування	До 2%	Обговорюються	–	Обговорюються	–
Період окупності	Від 24 до 36 міс.	Від 26 до 28 міс.	Від 12 міс.	Від 3 до 6 міс.	Від 12 до 30 міс.
Додаткові послуги	Ліцензія	Служба доставки, контакт-центр	Навчання управління аптекою, ліцензія	Оцінка потенціалу аптеки, бренд-бук	Знижки на обладнання та на ліки, ліцензія

Джерело: складено автором на основі даних з каталогу франшиз [1] та [4].

Після проведення аналізу потенційних франчайзерів слід оцінити ефективність придбання аптеки «під ключ». Для цього проводять розрахунок чистої приведеної вартості, де використовують дисконтовані доходи. Однією із складових ставки дисконту є рівень інфляції. За даними Державної служби статистики України інфляція у сфері фармринку та охорони здоров'я в цілому нижча ніж у країні, а також порівняно з багатьма іншими сферами товарів і послуг [2].

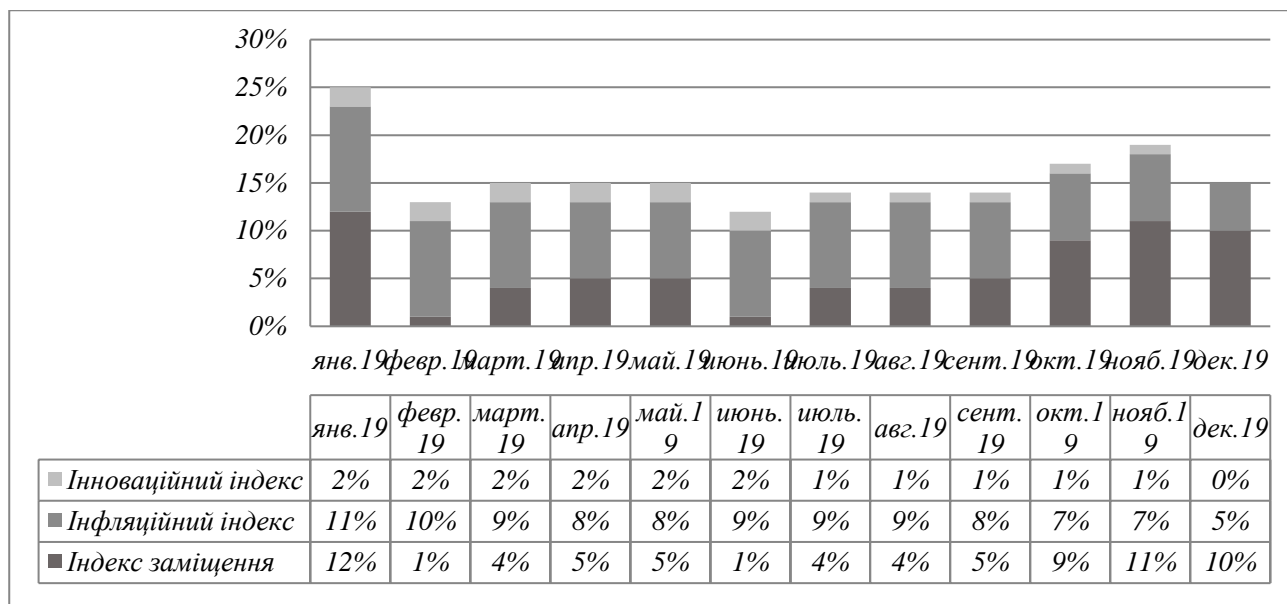


Рисунок 3. Індикатори зміни обсягів аптечного продажу лікарських засобів у грошовому вираженні за період з січня по грудень 2019 року.

Джерело: складено автором на основі звітності [2].

Індикатори динаміки розвитку ринку лікарських засобів у грошовому вираженні (Рисунок 3) свідчать, що за підсумками 2019 року ринок розвивався переважно за рахунок зростання цін, про свідчить показник інфляційної складової, та перерозподілу споживання в бік більш дорогих препаратів (індекс заміщення). Слід зазначити, що наприкінці року вплив інфляційної складової знизився.

Можна зробити висновок, що не дивлячись на наявність окремих гальмуючих чинників, аптечний бізнес в Україні постійно розвивається і є вигідним капіталовкладенням. Придбавши франшизу, бізнесмен полегшує собі умови відкриття торгівельної точки, отримує можливість співпраці з надійними постачальниками. зменшує витрати на рекламу і просування власного бренду, має більш фінансово стійкий варіант бізнесу. Навіть за значних обсягів вкладень, франчайзинговий формат бізнесу вже з 2 року може себе окупити і приносити чистий прибуток своєму власнику.

В умовах кризового становища у світі вигідно вести бізнес, придбавши франшизу, не тільки підприємцям, які тільки починають свою діяльність, а й тим, хто має власні точки продажу. Досить часто для такого формату бізнесу франчайзер надає знижки на обладнання та необхідний асортимент, забезпечує

підтримкою і контролює дотримання необхідних вимог, щоб аптека змогла витримати кризову ситуацію.

Література:

1. Каталог франшиз [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://franch.ua>
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Спеціалізоване медичне інтернет-видання для лікарів, провізорів, фармацевтів, студентів медичних та фармацевтичних вишів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://apteka.ua/>
4. Каталог франшиз [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://franch.biz>

УДК 327

Економічні науки

COVID-19 ЯК ПЕРШОПРИЧИНА РОЗВИТКУ
ВІРТУАЛЬНОЇ ДИПЛОМАТІЇ В УКРАЇНІ

Шуна Л. З.,

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних відносин та дипломатії
Тернопільський національний економічний університет*

Бутин В. Є.,

*випускник магістратури
Тернопільського національного педагогічного
університету ім. В. Гнатюка
м. Тернопіль, Україна*

Розповсюдження пандемії Covid-19 стало жорсткою перевіркою для тих, хто звик жити та працювати в умовах глобалізації. "Велика ізоляція" країн, які ще донедавна підтримували ліберальні цінності Європи без кордонів, економічну взаємозалежність та свободу пересування, показала всі обмеження "світу без меж". Відвідини інших країн та відрядження скасовано, конференції перенесено на невизначений термін, держави закрили свої кордони.

Проблему впливу новітніх інформаційних технологій, зокрема, мережі Інтернет, на форми та методи здійснення дипломатичної діяльності, розглядали такі зарубіжні вчені, як В. Болевски, Й. Курбалійя, Й. Меліссен, Л. Понтес Фіало, Е. Поттер, К. Рана, А. Сандре, Ф. Хенсон та ін.; такі вітчизняні вчені та дослідники, як О. Зернецька, Є. Макаренко, А. Митко, Н. Піпченко, М. Рижков, Є. Тихомирова та ін.

Місцем, де можна зустрітися залишилися віртуальні платформи. Навчання, засідання рад директорів ТНК та екскурсії у музеях відтепер проходять дистанційно. Не є виключенням і сфера зовнішньополітичних відносин. Новий стан речей спричинений коронавірусом COVID-19 змусив дипломатів швидко адаптуватися до нових інструментів віддаленої роботи та нових форм міжнародної співпраці. Така форма дипломатичної діяльності в умовах масштабного карантину відбувається вперше і потребує хорошої підготовки.

Хоча й раніше наради, онлайн-брифінги, групові чати консулів могли проводити по скайпу, пандемія коронавірусу стимулювала до змін в сфері міжнародної співпраці в тому числі і МЗС України.

Інструменти медіа-дипломатії не є новими у міжнародній практиці. Урядові установи, політики та дипломати вже давно користуються соц.-мережами для розповсюдження інформації, роботи з громадськістю, створення іміджу держави за кордоном. Не є новим і застосування мобільних додатків та онлайн-платформ для конференц-зв'язку. Раніше також практикували ведення відео-конференцій при робочих переговорах, не витрачаючи при цьому зайвий час та кошти.

Проте, поширення коронавірусу COVID-19 та значна обмеженість фізичних контактів змусило дипломатію зробити новий "квантовий стрибок" у віртуальну реальність. Вперше за всю історію соцмережі та онлайн платформи стали не допоміжними, а ключовими інструментами міжнародних відносин.

В березні цього року лідери G-7 уперше за часів створення організації провели онлайн-засідання. Прем'єр-міністр Канади обговорював спільну діяльність у боротьбі з пандемією, сидячи в кріслі у власному будинку, де він

перебував на самоізоляції через підозру у коронавірусній хворобі. Міжнародні організації масово перейшли на дистанційний режим роботи.

МЗС України також здійснило перші в історії онлайн переговори з Міністерством Німеччини, крім деяких протокольних деталей, більша частина головних елементів звичайного візиту при цьому була збережена, навіть двостороння зустріч та спільна заява для преси.

Однак, пришвидшений перехід з конференц-залів до онлайн-майданчиків не лише збільшив можливість для регулярної комунікації та швидкого обміну інформацією, але й створив нові проблеми, які можуть значно вплинути на майбутні дипломатичні відносини.

По-перше, залишається невирішеним питання щодо доцільності застосування нових технологій у проведенні політичних самітів найвищого рівня. Комунікаційна галузь значно розвинулась, але навіть найменші технічні проблеми можуть завадити зустрічі, перешкоджаючи досягнути компромісу.

Варто також зазначити про незамінну роль перекладача в такого роду переговорах. Деякі з сучасних платформ для онлайн-конференцій (в тому числі, популярний сьогодні Zoom) передбачають спеціальні канали для віддаленого одночасного перекладу. Проте слід розуміти, що коли перекладач знаходиться далеко переговорників, будь-які проблеми зі звуком можуть створити прикрі непорозуміння чи неправильні трактування слів мовця. Якщо брати до уваги політично важливі питання, а відносини між учасниками не дружні, помилка перекладача може спричинити міжнародний скандал.

Більше того, при "інклюзивності" віртуальної дипломатії, не варто забувати, що не кожен має доступ до якісного інтернету. В той час, деякі держави що розвиваються, не мають можливості використовувати технічні засоби зв'язку, а тим більше — навички користуватися новітніми технологіями.

По-друге, ті, хто брали участь у віртуальному спілкуванні, підтвердять, що онлайн-зустрічі створюють зовсім іншу соціальну динаміку, в порівнянні з традиційними переговорами. Особистісні контакти, що виникають один на один, часто відсутні онлайн. Мова тіла, жести, погляди, які відіграють велику

роль в дипломатичному діалозі, зводяться до мінімуму або повністю відсутні. Тому саме це є основним доказом противників віртуального спілкування.

Крім того, може бути дуже важко засвідчити перебування учасників на засіданнях або в необхідний момент "непомітно" вийти з ефіру. Ще складніше утримувати увагу співбесідника, не бачачи його "тіла", не маючи доступу до інших діалогових вікон, відкритих на екрані його комп'ютера.

Для того, щоб ефективно організувати багатосторонні саміти і міжнародні конференції потрібно не тільки використовувати технічно якісні платформи, а й нові методи проведення заходів, які повинні виходити за рамки формату "балакаючих голів". Це означає що ІТ-персонал, модератори онлайн-дискусій, дипломати повинні мати відповідну підготовку, і могли швидко пристосуватися до сучасних умов.

Чи слід говорити, що "віртуальна" дипломатія кидає виклик і нормам державного протоколу та церемоніалу, які ґрунтуються на давніх традиціях, професійній ієрархії та усталених процедурах дипломатичної практики. Хоча більшість західних держав планово перейшли до значного спрощення етикетних норм і протокольних вимог, захисту особливого статусу дипломатів як повноважних представників незалежних країн досі відіграє важливу роль у виконанні ними своїх основних обов'язків. В той же час, виконання головних принципів міжкультурного спілкування, професійної етики й етикетних норм є гарантією ефективної співпраці між учасниками переговорів, незважаючи на певний культурний дисонанс чи суперечливі національні інтереси.

Врешті, одним із основних проблем, які постали на порядку денному, є проблема захисту інформації і дотримання фізичної безпеки серверів. Забезпечення приватності інформації є одним із головних принципів в дипломатичній практиці. Цьому сприяють і різні формати ведення переговорів, і отримання доступу до інформації держслужбовцями, і спеціальні канали захищеного зв'язку для надсилання особливо важливих даних. В умовах сьогодення, коли уряди і міжнародні організації переходять на онлайн-платформи, збереження безпеки може стати серйозною проблемою.

Література:

1. Нечет О. С. Розвиток віртуальної дипломатії в Україні [Текст]/ О. С. Нечет //Інформаційне забезпечення транскордонного співробітництва України. Студентська студія : Матеріали I Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (14–15 травня 2013 р., м.Луцьк) : в 2 т. / [під заг.ред. Митко А.М.]. – Т.2. – Луцьк : СНУ імені Лесі Українки, 2013. – С. 82-85.

2. Пермякова Л. Цифровая дипломатия: направления работы, риски и инструменты. URL: <http://politnauka.livejournal.com/296679.html>

3. Гайдай Д. Twitter-політика, або революція у політичному процесі. URL: <http://obozrevatel.com/abroad/07924-twitter-politika-abo-revolyuetsia-v-politishnomu-protsesi.htm>

Юридичні науки

ПОНЯТТЯ І ВИДИ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

Абрамов Ярослав Романович

*студент II курсу фізико-технічного факультету,
Науковий керівник*

Щербина Євген Миколайович

*доцент, к.ю.н., доцент кафедри цивільного,
трудового та господарського права
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара*

Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Можливість реалізації цього права визначається законом, зокрема главою V КЗпП України.

Час відпочинку - проміжок часу, протягом якого працівник згідно із законодавством та локальними нормативними актами вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на свій розсуд.

Законодавством до часу відпочинку віднесено: перерви протягом робочого дня (зміни);

- перерви протягом робочого дня чи робочої зміни;
- щоденні перерви;
- щотижневий перерви;
- вихідні дні;
- щорічні святкові і неробочі дні;
- щорічні відпустки.

Перерви протягом робочого дня (зміни) надаються працівникам для відпочинку і харчування і відповідно до ст. 66 КЗпП не можуть перевищувати за тривалістю двох годин. Як правило, така перерва правилами внутрішнього трудового розпорядку надається через 4 години після початку роботи і триває від 30 хв. до 1 години. Вона використовується працівником на свій розсуд і не включається до робочого часу, тому, відповідно, — не оплачується.

До оплачуваних короткочасних перерв у роботі відносяться ті, що надаються працівникові для відпочинку і особистих потреб, в тому числі ті, що надаються працівникам, зайнятим на відкритих роботах в холодний період року, для обігріву, вантажникам для відпочинку і т.ін.

На підприємствах, в установах, які не передбачають встановлення перерв у силу особливостей їх виробництва чи організації трудового процесу, працівникам надається можливість для приймання їжі і відпочинку протягом робочого дня на їх розсуд.

Щоденний відпочинок визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності. Як правило, його тривалість повинна бути не менша подвійної тривалості часу роботи, що передував цьому відпочинку. Для працівників, зайнятих на роботах вахтовим методом їх організації, тривалість цих перерв може бути зменшена до 12 годин з подальшим наданням не використаного часу відпочинку в підсумованому вигляді шляхом додаткових вихідних днів.

Загальним вихідним днем вважається неділя. При п'ятиденному робочому тижні працівникам вихідні дні надаються, як правило, підряд. Щодо

безперервно діючих підприємств, то вихідні дні їх працівникам надаються відповідно до графіків змінності.

Відповідно до ст. 70 КЗпП тривалість щотижневого відпочинку повинна бути не меншою 42 годин. Робота у вихідні дні заборонена статтею 71 КЗпП. Як виняток, робота в такі дні для окремих працівників і службовців може бути організована власником або уповноваженим ним органом за їх наказом з дозволу профспілкового комітету у таких, вказаних у ст. 71 КЗпП України, випадках: для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна; виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства або його структурних підрозділів; для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою усунення або запобігання простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення та призначення.

Робота у вихідний день компенсується оплатою у подвійному розмірі або наданням іншого дня відпочинку. До днів відпочинку відносяться також щорічні неробочі святкові дні, встановлені законодавством про працю:

- 1 січня — Новий рік;
- 7 січня — Різдво Христове;
- 8 березня — Міжнародний жіночий день;
- 1 травня — День міжнародної солідарності трудящих;
- 9 травня — День Перемоги;
- 28 червня — День Конституції України;
- 24 серпня — День незалежності України;
- Пасха (Великдень) — один день (неділя);
- Трійця — один день (неділя).

Поважаючи право кожного вільно сповідувати будь-яку релігію, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надавати віруючим інших (неправославних) конфесій за поданням їх релігійних громад до трьох днів відпо-

чинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

Відповідно до ст. 73 КЗпП у святкові неробочі дні дозволяється проведення робіт, припинення яких є неможливим з виробничо-технічних умов, або робіт, викликаних необхідністю обслуговування населення, та невідкладних ремонтних і вантажно-розвантажувальних робіт.

Робота в святкові дні компенсується її оплатою у подвійному розмірі або наданням іншого дня відпочинку (за бажанням працівника) і одноразовою оплатою.

У трудовому законодавстві існує ще одно правило як і в багатьох інших країнах. Воно стосується ситуації коли святковий день припадає за календарем на один з вихідних днів. Тепер ст.67 КЗпП передбачено, що в разі, якщо святковий день припадає на один з вихідних, то вихідний день зміщується на наступний після святкового дня день. При цьому зберігаються гарантії для працівників на встановлену кількість вихідних і святкових днів у календарному році.

Отже, трудове законодавство не дає визначення поняття часу відпочинку, але вважається що увесь час поза робочим є часом відпочинку працівника, перебуваючим у трудових відносинах.

Час відпочинку - час, коли працівник може не працювати, тобто бути вільним від своїх обов'язків та користуватися вільним часом так як він того забажає.

ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

*Андрійчук Б. І.,
студент юридичного факультету
Східноєвропейський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна*

Прийняття Закону України «Про відпустки» можна назвати прогресивним кроком у формуванні вітчизняного законодавства, тому що новий Закон увібрав в

себе прогресивні положення міжнародно-правових актів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної Організації Праці щодо набуття права на відпустку, її тривалості тощо[2,3,4]. Незважаючи на позитивні моменти, чинний Закон України «Про відпустки» не вирішує всіх проблем у правовому регулюванні відпусток і містить цілий ряд недоліків, які необхідно вирішити. Зокрема, в ньому не визначені правові дефініції, що на практиці призводить до неоднозначного розуміння того чи іншого виду відпустки. У зв'язку з цим мають місце протиріччя навіть в існуючій нормативно-правовій базі щодо однозначного вживання термінів [5,8].

Так, ані в чинних нормативно-правових актах, що врегульовують трудові відносини, ані в проекті Трудового кодексу України не міститься визначення поняття відпустки без збереження заробітної плати. Тому теоретичне визначення понятійного апарату в цій сфері необхідно здійснити перш за все для недопущення неоднозначного тлумачення як державними органами, що є суб'єктами нормотворення, так і роботодавцями та працівниками. Як слушно зазначає Н.М. Хуторян, відсутність понять у законодавстві про надання відпусток призводить до неточностей при віднесенні тієї чи іншої відпустки до окремого виду. Тож цілком підтримуємо автора в тому, що в окремій статті проекту Трудового кодексу України доцільно було б дати загальне визначення відпустки та кожного з її видів [6,7]. А тому зосередимось саме на цій проблематиці.

Слід вказати, що відпустка без збереження заробітної плати є одним із видів відпусток, що надаються за законодавством України. При цьому усталеною в наукових колах є позиція, за якою відпустка розглядається як встановлена законом, колективним договором, трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час [9]. На наш погляд, з таким визначенням слід погодитись лише частково, адже не завжди відпустка є відпочинком. Зокрема, відпустки без збереження заробітної плати, виходячи з законодавчо закріпленої їх класифікації, є цільовими відпустками та не можуть вважатися часом відпочинку. Законом України «Про відпустки»

передбачено два види відпусток без збереження заробітної плати: 1) ті, що надаються працівникові в обов'язковому порядку; 2) за згодою сторін [1].

На думку В.Д. Авескулова, суттю відпустки є тимчасове вивільнення працівника від виконання ним своїх трудових обов'язків. При цьому автор виділяє такі ознаки відпустки, як загальне поняття: 1) інститут відпусток існує лише в царині трудових правовідносин; 2) відпустка полягає в тимчасовому вивільненні працівника від виконання ним своїх трудових обов'язків; 3) відпустка являє собою певний проміжок часу, який не може бути меншим за той, що передбачений у законодавстві; 4) за працівником зберігається місце роботи (посада) на час перебування у відпустці [10]. Погоджуючись із наведеною позицією, вважаємо, що третя ознака - певний проміжок часу, який не може бути меншим за той, що передбачений у законодавстві, - не може застосовуватись до всіх видів відпусток та є характерною для щорічної основної та додаткової відпустки. На наш погляд, доцільніше було б як одну з ознак відпусток вказати певний проміжок часу, встановлений законодавством.

Таким чином, відпустка без збереження заробітної плати відповідає усім ознакам, притаманним для відпусток, але має свої особливості, які і є визначальними при з'ясуванні поняття такого виду відпусток. Так, можна навести наступні:

- 1) надається виключно за заявою працівника;
- 2) має безоплатний характер;
- 3) не може перевищувати встановленої законодавством тривалості.

Таким чином, відпустка без збереження заробітної плати є неоплачуваними календарними днями, під час яких працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків, що надаються працівникові за його заявою, та тривають не більше встановленого законодавством терміну [5].

Література:

1. Закон України «Про відпустки»: від 15.11.1996 № 504/96. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

2. Конвенція МОП про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 24 червня 1936 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_003

3. Конвенція МОП про оплачувані відпустки № 132 (переглянута в 1970 р.) (укр., рос.) від 24 червня 1970 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_022

4. Гаращенко Л. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах країн Європи / Л. Гаращенко // Право України. - 1999. - № 10. - С. 90-93.

5. Грузінова Л. П. Законодавство України про працю : Посіб. / Л. П. Грузінова; Акад. адвокатури України, Шк. адвок. підготов. - К. : Прецедент, 2006. - 152 с.

6. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України І К.І. Дмитрієва ІІ Актуальні проблеми держави і права. - 2011. - № 57. - С. 326-330.

7. Проект Трудового кодексу України від 22.04.2013 № 2902. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

8. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. -Х.: Право, 2012. - 496 с.

9. Трудове право України : Підруч. / Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, Т. М. Додіна, О. Л. Олейніков, І. О. Гуменюк. - К. : Т-во "Знання", КОО, 2000. - 358 с.

10. Хуторян Н.М. Удосконалення порядку надання відпусток у проекті Трудового кодексу України / Н.М. Хуторян ІІ Актуальні проблеми держави і права. - 2008. - Вип. 37. - С. 7-13.

СПЕЦИФІКА ЕКСПЕРТИЗИ ЦІЛОГО ЗА ЧАСТИНАМИ СКЛАДЕНИХ ПРЕДМЕТІВ

Басараба О.В.

*старший судовий експерт сектору
трасологічних досліджень ВКВД
Чернівецький НДЕКЦ МВС
м. Чернівці, Україна*

Серед об'єктів трасологічного дослідження цілого за частинами значну кількість займають складені предмети, наприклад, фара автомобіля, замок, велосипед. Вони характеризуються комплектністю, що призначена для виконання визначених функцій та в сукупності утворює єдність [1, с. 7] (див. Рисунки 1-3). Саме з цими предметами виникають складнощі при дослідженні їх складових – відношенню їх у комплект зазначених предметів та наявністю спільних загальних та індивідуальних ознак.

Часто при таких дослідженнях виникає питання конкретизації та класифікації загальних та окремих ідентифікаційних ознак складених предметів. Наявна методика містить загальні рекомендації пошуку та виокремлення таких ознак, щодо випадків дослідження однорідних, складених та комплектних предметів загалом. Але практичний досвід вимагає виділити приблизний перелік загальних та індивідуальних ознак, що дасть початок у формуванні чіткого алгоритму роботи при дослідженні складених предметів.

Пропонуємо виокремити загальні та індивідуальні ознаки складених предметів. До загальних ознак можна віднести морфологічні ознаки предмета та його складових частин а саме:

1. форму, розміри предмета та його складових частин;
2. особливості матеріалів з якого виготовленні частини предмету (колір, прозорість та ін.);
3. структуру матеріалу (шорсткість, наявність однакових елементів та циклічність їх розміщення);
4. наявність на матеріалі написів, малюнків, маркувальних позначень.



Рисунок 1.



Рисунок 2.



Рисунок 3.

Дані загальні ознаки дадуть змогу визначити групову належність об'єктів та призначення (конструктивну відповідність) їх складових частин.

До індивідуальних ознак складених предметів можна віднести такі:

1. виробничі ознаки (виникають в процесі виробництва);
2. експлуатаційні ознаки (спрацьованість);
3. ознаки, які утворилися в результаті розділення (мікрорельєф та площина розділення).

Виробничі ознаки виникають під час самого виготовлення (виробництва) складових частин та при з'єднанні їх у єдиний складений предмет. При даних процесах можуть утворюватися різноманітні дефекти, які в сукупності дають індивідуальний комплекс ознак (форма заплавлення, чи розтікання матеріалу при термічних процесах кріплення, чи дефекти форм, що відображаються на скріплених деталях) (див. Рисунок 4, 5).

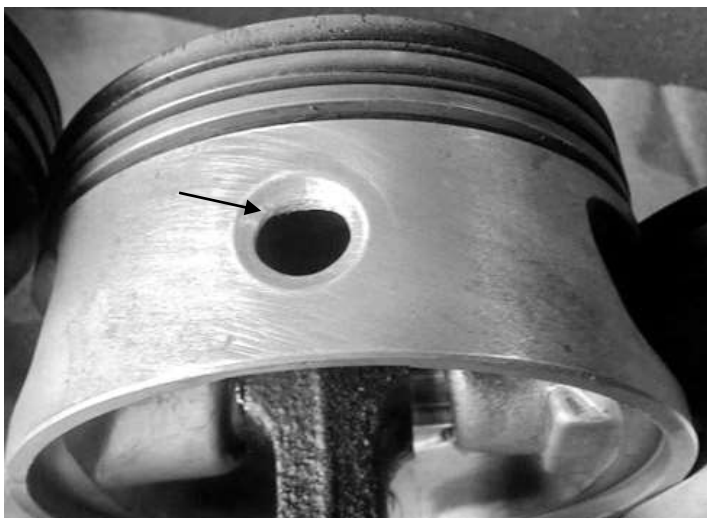


Рисунок 4.

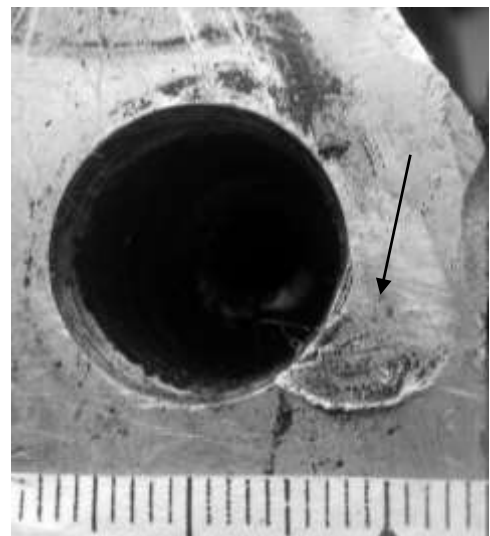


Рисунок 5.

До експлуатаційних ознак можна віднести наявність на частинах складеного предмета спільних потертостей, пошкоджень, які утворюються в процесі використання даного предмета. Для деталей складеного предмета, що перебувають у русі, характерні: «притирання, а також можливий вплив зовнішніх факторів (іржавіння, нашарування забруднення тощо)» [1, с. 7]. Ці деталі також можуть утворювати індивідуальний комплекс ознак (див. Рисунки 6, 7).



Рисунок 6.

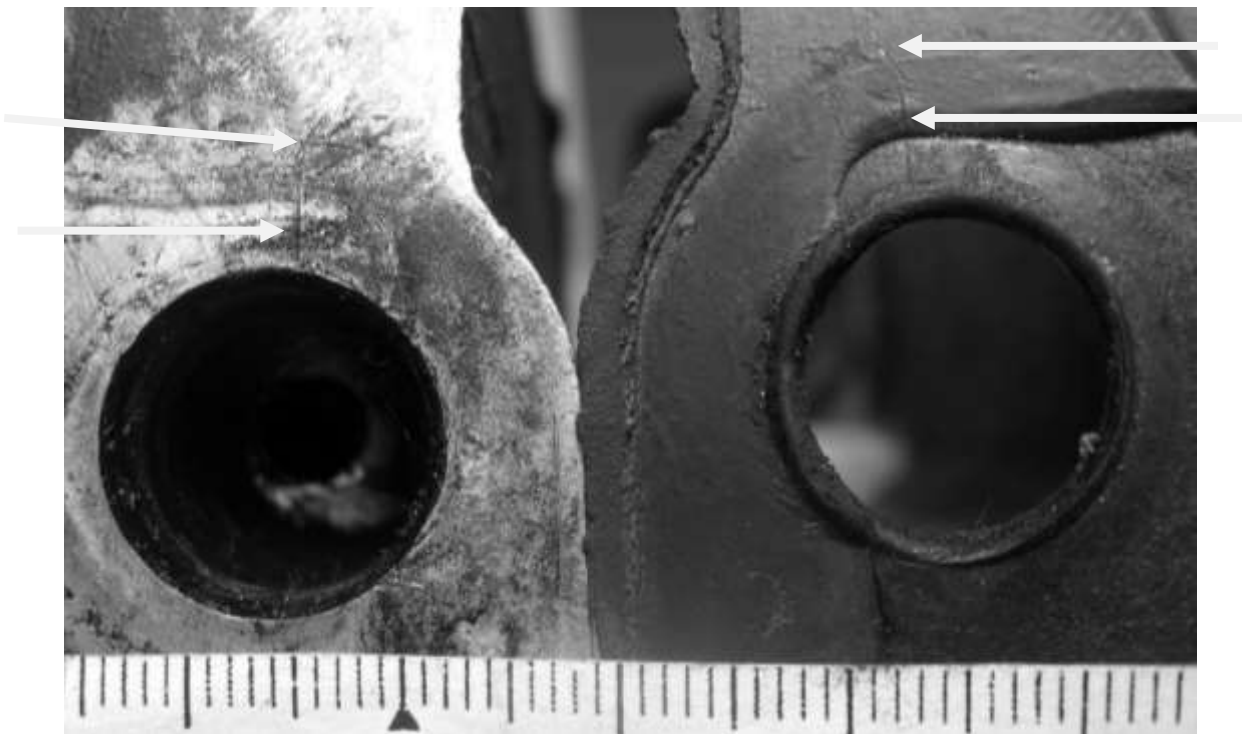


Рисунок 7.

Особливу увагу експертам потрібно приділяти ознакам, що утворилися в результаті розділення. На поверхнях (гранях), що з'явилися у результаті розділення, утворюється рельєф, особливості якого можуть розглядатися як ідентифікаційні ознаки [1, с. 12]. Також, в деяких випадках, виникає площина розділення, на якій можуть міститися частини мікрорельєфу порівнювальних об'єктів, чи утворитися новий рельєф (завдяки проміжним речовинам таким як клей, силікон тощо. (див. Рисунки 7-9)).



Рисунок 7.

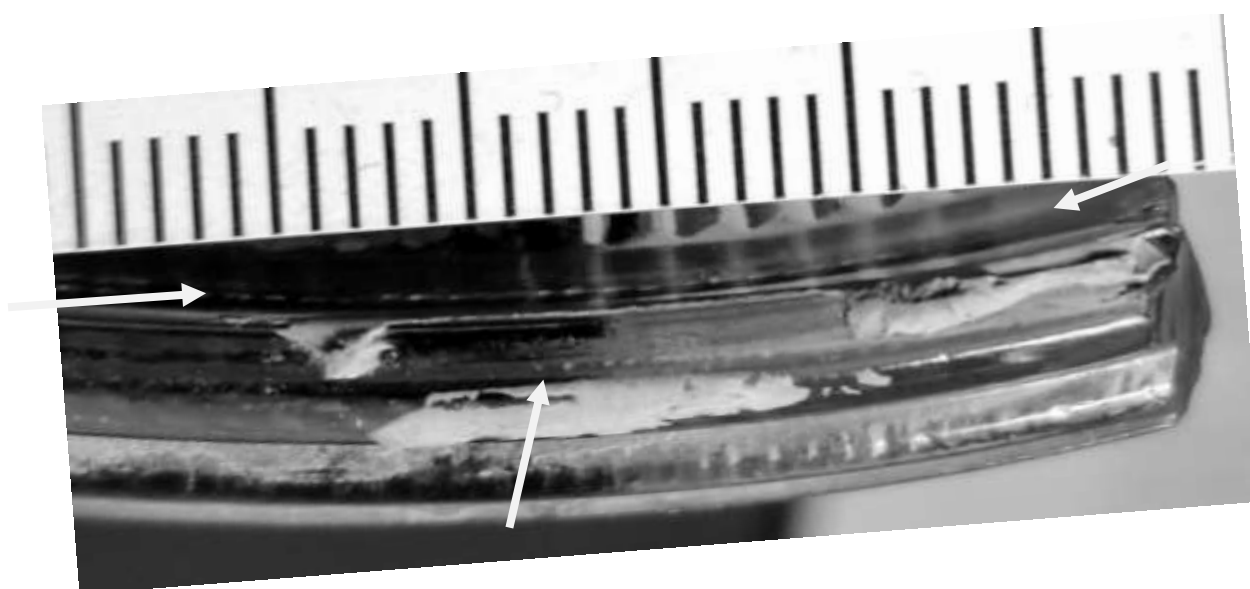


Рисунок 8.

На основі наведеної класифікації можна вказати на послідовність дій при експертизі складеного цілого:

1. Попереднє дослідження.
2. Роздільне дослідження.
3. Порівняльне дослідження.

На стадії попереднього дослідження експерт має встановити відповідність об'єктів, наданих на дослідження: а) здійснити фіксацію їх зовнішнього вигляду; б) визначити необхідний комплекс методів і засобів подальшого дослідження [1, с. 10].

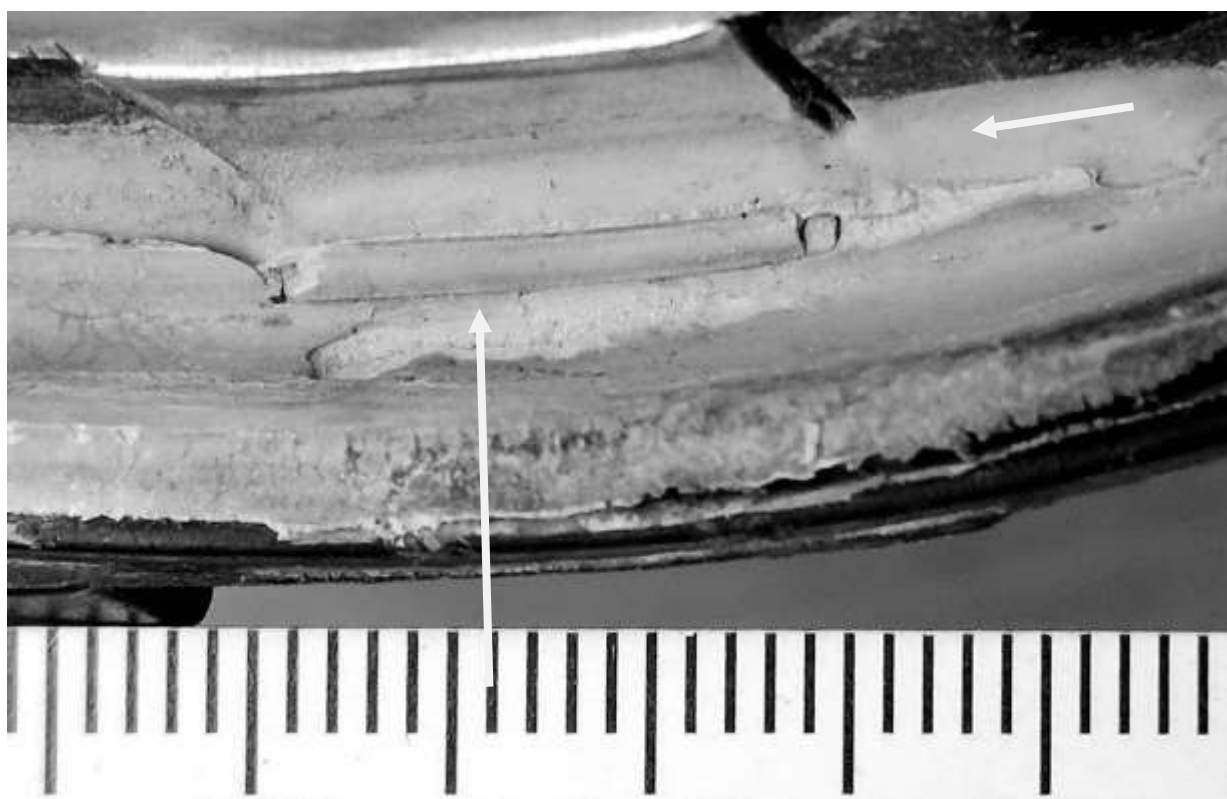


Рисунок 9.

На стадії роздільного дослідження вивчають кожну складову складеного предмета, визначають вид та призначення даних складових частин за допомогою каталогів виробників даних предметів. При встановленні конструктивності даних частин до складеного цілого, вивчаються загальні та індивідуальні ознаки кожної із частин предмета.

На стадії порівняльного дослідження здійснюється процес порівняння виявлених загальних та індивідуальних ознак кожної із частин складеного

предмета та оцінюється їх значущість (вагомість, ідентифікаційна цінність) для формування відповідних висновків.

Отже, в межах даної роботи ми здійснили класифікацію ідентифікаційних ознак складеного цілого та дали свій варіант алгоритму роботи із об'єктами даного виду, що може стати в нагоді експертам-трасологам у їх роботі.

Література:

1. Методика встановлення цілого за частинами. Експертна спеціальність 4.2 «Дослідження знарядь, агрегатів, інструментів і залишених ними слідів, ідентифікація цілого за частинами» / [укл. Коструб А.М., Грищенко О.В., Щирба Д.С., Чашницька Т.Г.]. – К.: ДНДЕКЦ МВС України, 2015. – 37 с.

2. Зразки актів дактилоскопічної та трасологічної експертиз / [В.Є. Бергер, Я.В. Рибалко]. – К.: МВС ЕКУ, 1998. – 176 с.

3. Методика трасологического исследования изделий массового производства. – К.: РИО МВД УССР, 1983. – 240 с., ил.

4. Митричев В.С. Основы криминалистического исследования материалов, веществ и изделий из них: учеб, пособ. / В.С. Митричев, В.Н. Хрусталеv. – СПб.: Питер, 2003. – 591 с.

УДК 328.185

Юридичні науки

БОРОТЬБА З КОРУПЦІЄЮ В СТРУКТУРАХ МВС

Анастасія Дума

курсант факультету підготовки

фахівців для органів досудового розслідування

Науковий керівник: Артем Ярошенко

к. ю. н., доцент кафедри

цивільного права та процесу

Дніпропетровський державний

університет внутрішніх справ

Проблема розповсюдження різних форм та проявів корупції в Україні не оминає і Міністерство внутрішніх справ. МВС є ключовими в системі органів

виконавчої влади. Стабільне та ефективне їх функціонування є необхідною умовою захисту конституційного ладу, забезпечення законності і правопорядку, дотримання прав і свобод людини та громадянина. Від ефективності діяльності правоохоронних органів значною мірою залежить успішність реалізації національних інтересів та стабільність суспільного розвитку.

Дана проблема є актуальною в наш час, частково тема боротьби з корупцією в структурах МВС ставала предметом розгляду у працях С.М. Алфьорова, О.М.Бандурки, І.А. Дьоміна, Д.Г. Заброди, М.І. Мельника, Є.В. Невмержицького, О.М. Охотнікова, М.І. Хавронюка, В.О. Шамрая, В.М. Шванкова та ін.

В науковій літературі корупція трактується як використання особою наданих їй службових повноважень та пов'язаним із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди [1, с. 40].

Серед розповсюджених різновидів корупції в даній сфері є: хабарництво, розкрадання, зловживання та кумівство, рідше шахрайство. З метою подолання корупції в Україні протягом тривалого часу було прийнято низку законів, але вони здебільшого заполітизовані та неефективні.

Створене Управління запобігання корупції та проведення люстрації Міністерства внутрішніх справ котре покликано вирішити ряд завдань: розроблення антикорупційної програми для МВС та здійснення контролю за станом її виконання; виявлення ризиків вчинення корупційних правопорушень серед осіб апарату МВС; контроль за виконанням актів законодавства з питань етичної поведінки серед співробітників МВС; забезпечення у встановленому порядку обмінюватись інформацією; здійснення науково-дослідного забезпечення заходів щодо запобігання корупції та інше.

Не менш вагомим у боротьбі з корупцією в Міністерстві внутрішніх справ, на думку Л.Й. Гуменюк, є вдосконалення принципів роботи та стандартів діяльності державних службовців; ротація та службові (посадові) переміщення особового складу правоохоронних органів; підвищення оплати праці співробітникам правоохоронних органів; пропаганда дотримання у діяльності вимог моральності, у першу чергу стандартів етики поведінки;

підвищення престижу служби в правоохоронних органах за рахунок встановлення державою додаткових соціальних пільг та переваг [2, с. 131].

В.О. Луговий наголошує на дещо інших заходах щодо подолання корупції в лавах МВС: проведення роз'яснювальної роботи серед громадян з метою підвищення їхньої правової свідомості; стимуляція громадян, які повідомляють про вчинення корупційного правопорушення; активізація діяльності антикорупційних громадських організацій; здійснення моніторингу державних установ на предмет враження корупцією, наявності штучних перепон, які спонукають до вирішення питань суспільних відносин у неправомірний спосіб [3, с. 29].

Задля повного подолання корупції у структурах МВС слід залучати спеціалістів та спиратись на досвід інших країн, зокрема, країн-членів Європейського Союзу.

Отже, в наш час корупцію є досить розповсюдженим явищем котрим просякнуті всі сфери державного управління. Для подолання корупції в Міністерстві внутрішніх справ здійснено чимало заходів, прийнято закони та інші нормативно-правові акти, але навіть ці заходи не є ефективними у подоланні даного явища. Тому необхідно знайти належний ступінь адміністративного впливу, без якого процес державного управління є неможливим. Одночасно треба унеможливити виникнення в законі норм, що ускладнюють (прямо або опосередковано) управлінський процес і тим самим формують сприятливі умови для утворення адміністративних бар'єрів, здирництва, хабарництва, інших форм прояву корупції.

Література:

1. Реалізація державної антикорупційної політики в міжнародному вимірі [Текст]: матеріали IV Міжнар. наук.- практ. конф. (Київ, 12 груд. 2019 р.): у 2 ч. / [редкол.: В. В. Черней, С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський та ін.]. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2019. Ч. 2. 462 с.

2. Гуменюк Л.Й. Психологічні регулятори поведінки корупціогенної особистості в системі органів внутрішніх справ України. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна. 2018. №2. С.131-143.

3.Луговий В.О. Адміністративно-правовий механізм запобігання правопорушенням, пов'язаним з корупцією, що вчиняються поліцейськими: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2019. 281 с.

УДК: 343.9

Юридичні науки

ВСТАНОВЛЕННЯ ЦІЛОГО ЗА ЧАСТИНАМИ ПІД ЧАС ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДДАЛЕНИХ ОБ'ЄКТІВ

*Корнецький Є.Г.,
завідувач сектору трасологічного обліку ВКВД
Чернівецький НДЕКЦ МВС
м. Чернівці, Україна*

З наявного обсягу трасологічних експертиз цього типу, більша частина припадає на експертизи «встановлення цілого за частинами транспортних засобів», які потрапили в дорожньо-транспортні пригоди, або причетні до дорожньо-транспортних пригод.

Під час огляду місця події дорожньо-транспортної пригоди, вилучаються частини транспортного засобу: уламки бампера, уламки розсіювача фари, уламки бокових дзеркал заднього виду та інші частини (фрагменти) автомобіля. На жаль, ініціатор експертизи не завжди має можливість безпосередньо відправити на дослідження всі речові докази. А саме – габаритні об'єкти (ГО). Зокрема – автомобілі, причепи та їх агрегати. Це проблема. У Експертної служби, як правило, відсутні умови для їх зберігання. Крім того, процес транспортування може спричинити значні незворотні зміни та вплинути на властивості та ознаки ГО. У разі неможливості відправки ГО до НДЕКЦ МВС ініціатор забезпечує виїзд, через що трасологічне дослідження виходить за межі лабораторного, починає вимагати вивчення віддалених об'єктів. Таким чином, виникає необхідність відпрацювання єдиного методичного підходу у проведенні такого виду досліджень, їх належного оформлення, що могли би відрегулювати правову та методичну сторони дослідження.

Аналіз експертиз даного типу дає розуміння типових ситуацій, що виникають при вирішенні питань ідентифікації цілого за частинами. В ході дослідження віддалених об'єктів, зупинимося на аналізі трьох типових процедур, – візуальний огляд, фотофіксація, порівняльне дослідження, – що потребують методичної оптимізації. Ці процедури на практиці здійснюються за наступними сценаріями:

1. Без вилучення об'єктів дослідження.

2. Вилучення та лабораторне дослідження частини безпосереднього об'єкта порівняльного дослідження, наданого ініціатором (слідчим).

3. Вилучення та лабораторне дослідження, окрім безпосереднього об'єкта, ще і додаткового об'єкта (об'єктів) порівняльного дослідження, про які питання ініціатором не ставилися.

Зазначимо, що вибір сценарію, зазвичай, здійснюється на розсуд експерта-виконавця. Але після прийняття методики встановлення цілого за частинами, постає потреба уніфікації сценарію дій експерта у цьому судово-експертному напрямку.

Моніторинг нормативно-правової бази дає розуміння про права експерта, зазначені, зокрема у статті 6 ЗУ «Про судову експертизу»: «Якщо судову експертизу необхідно провести на місці події або за місцезнаходженням об'єкта дослідження, особа або орган, які її призначили або на замовлення яких вона проводиться, повинні забезпечити судовому експертові безперешкодний доступ до об'єкта дослідження і належні умови праці» [3], саме тому випадок з необхідними заходами першого сценарію: «Без вилучення об'єктів дослідження» може охоплюватись лиш дослідженням експерта та описуватись в дослідницькій частині (Рисунки 1-4), що і практикується працівниками Чернівецького НДЕКЦ МВС.

Другий сценарій необхідних заходів «Вилучення та лабораторне дослідження частини безпосереднього об'єкта порівняльного дослідження, наданого ініціатором (слідчим)», можливо потребує складання протоколу огляду предмета та залучення експерта, в якості спеціаліста, оскільки згідно КПК, а саме пункту 4 статті 69 «Експерт не має права за власною ініціативою збирати матеріали для

проведення експертизи» [3] і в той же час КПК ст. 79 пункт 1 дає можливість участі експерта в якості спеціаліста: «Спеціаліст, представник персоналу органу пробації, перекладач, експерт, секретар судового засідання не мають права брати участі в кримінальному провадженні та відводяться за підставами, передбаченими частиною першою статті 77 цього Кодексу, з тим обмеженням, що їх попередня участь у цьому кримінальному провадженні як спеціаліста, представника персоналу органу пробації, перекладача, експерта і секретаря судового засідання не може бути підставою для відводу» [2].



Рисунок 1

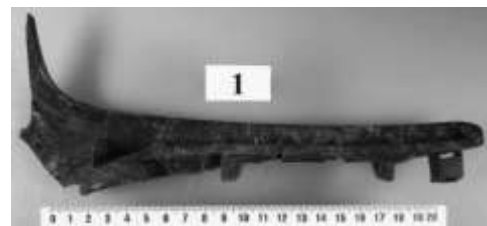
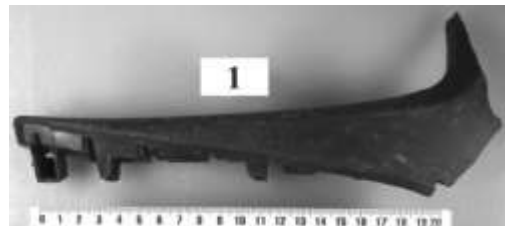


Рисунок 2

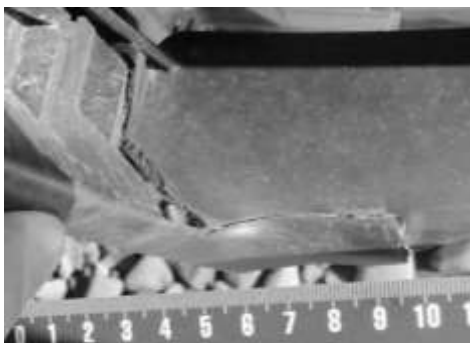


Рисунок 3

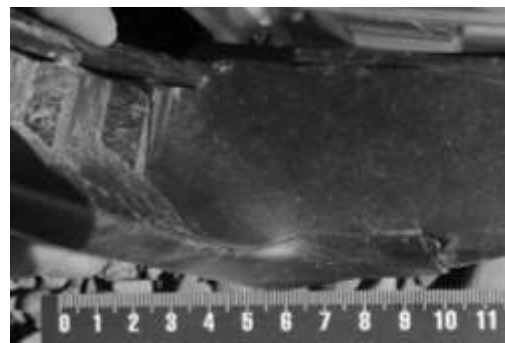


Рисунок 4

Найбільш суперечливим є третій сценарій ситуації, де потрібне «Вилучення та лабораторне дослідження, окрім безпосереднього об'єкта, ще і додаткового об'єкта (об'єктів) порівняльного дослідження, про які безпосередньо питання ініціатором не ставилися» (Рисунки 5-13), де актуалізується питання реалізації права, передбаченого пунктом 2 статті 13 ЗУ «Про судову експертизу», а саме: «Вказувати у висновку експерта на виявлені в ході проведення судової експертизи

факти, які мають значення для справи і з приводу яких йому не були поставлені питання» [3], але лишається проблема вилучення таких додаткових матеріалів, які б свідчили про нові факти, но не охоплюються об'ємом даної експертизи.



Рисунок 5



Рисунок 6



Рисунок 7



Рисунок 8

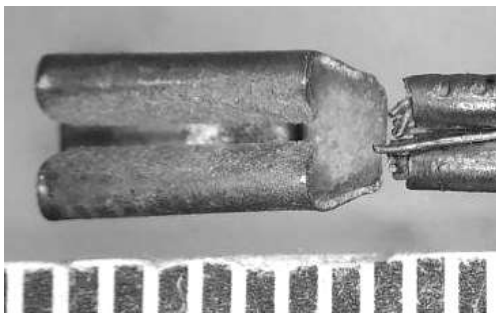


Рисунок 10

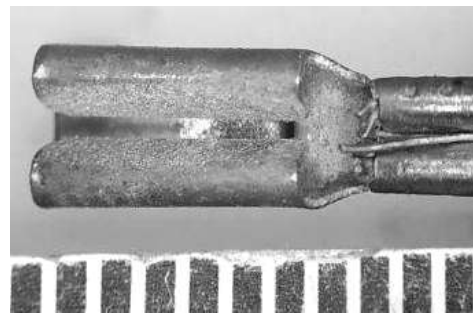


Рисунок 11

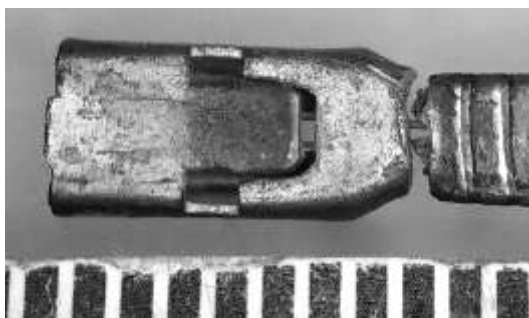


Рисунок 12

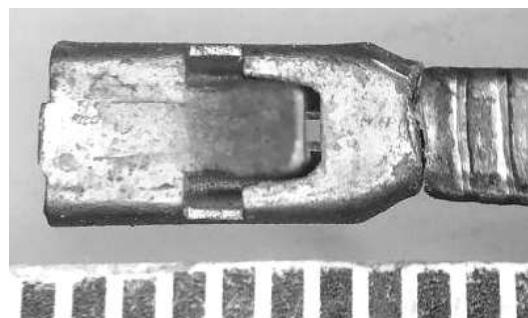


Рисунок 13

Враховуючи вищесказане, питання лишається доволі дискусійним, але ситуації переважно однотипні, тому потрібно продовжити розробки єдиного підходу при дослідженні віддалених об'єктів при проведенні експертизи цілого за частинами.

Тому пропонуємо наступний алгоритм взаємодії експерта та ініціатора експертизи: «Постанова – Клопотання про забезпечення доступу до об'єкту та належних умов праці – Задоволення клопотання – Узгодження часу та дати огляду віддаленого об'єкту з ініціатором – Складання ініціатором (слідчим) протоколу огляду об'єкту з підписами всіх учасників огляду – В разі необхідності вилучення об'єкту, експерт в якості спеціаліста самостійно вилучає потрібний об'єкт, при цьому в протоколі огляду слідчий зазначає що: “Оскільки під час огляду виникла необхідністю у більш поглибленому вивченні даного об'єкту, експертом було прийнято рішення про його вилучення, з метою детального (лабораторного) дослідження в приміщенні Чернівецького НДЕКЦ” аналогічні дії проводяться і щодо об'єкту відносно якого не було поставлене питання – Вилучений під час огляду об'єкт додається до висновку який забирає ініціатор експертизи після її виконання».

У висновку зазначимо, що запропонований алгоритм дозволить оптимізувати роботу судового експерта із віддаленими об'єктами за згаданими сценаріями.

Література:

1. Методика встановлення цілого за частинами. Експертна спеціальність 4.2 «Дослідження знарядь, агрегатів, інструментів і залишених ними слідів, ідентифікація цілого за частинами» / [укл. Коструб А.М., Грищенко О.В., Щирба Д.Є., Чашницька Т.Г.]. – К.: ДНДЕКЦ МВС України, 2015. – 37 с.: іл. (Реєстраційний код 4.2.35).

2. Кримінальний процесуальний кодекс України: Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 13.04.2012 № 4651-VI – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>.

3. Закон України «Про судову експертизу» від 25.02.94 № 4038-XII. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4038-12>.

ДОКАЗИ ТА ДОКАЗУВАННЯ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ: ПРОБЛЕМИ ТА
НОВЕЛИ

Мосієнко Д.В.,

курсант навчальної групи ПД-833

факультету підготовки фахівців

для підрозділів превентивної діяльності

Науковий керівник: Резворович К.Р.

кандидат юридичних наук

завідувач кафедри цивільного права та процесу

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ

м. Дніпро, Україна

Інститут доказування та доказів завжди займав досить важливе місце в теорії цивільно-процесуального права. Так, історія доказів та доказування використовувалась ще з давніх часів, а саме у римському праві. Сьогодні ж інститут доказування все більш набирає актуальності. Пов'язано це насамперед із розвитком нашої держави, а також суспільних відносин, що виникають у процесі діяльності.

Інститут доказів існує в англійському судочинстві з XVIII ст. На підставі цього здійснюються дії з розкриття доказів до порушення справи або в рамках наявного процесу, в англійському праві виділяють досудове і судове розкриття доказів [1, с. 44].

Сьогодні України стає на шляху євроінтеграції, а отже досить цікавим буде проаналізувати зарубіжний досвід інституту доказування. Вітчизняне цивільне процесуальне законодавство осучаснюється під впливом світових процесів у сфері права, які останнім часом стають все більш яскраво вираженими та помітними і мають своїм результатом зіткнення елементів континентальної та англосаксонської систем права, і, як наслідок, інтернаціоналізацію національних систем цивільного судочинства.

Аналіз статистичних даних США свідчить, що більшість цивільних позовів не доходять до стадії судового розгляду і вирішуються на підготовчих

чи попередніх судових засіданнях. Віднедавна в Україні проведення попереднього судового засідання стало обов'язковим. Однак це є доцільним лише у справах окремого і наказного провадження, де змагальність обмежена законом. У справах же позовного провадження економія на попередніх судових засіданнях негативно впливає на можливості вирішення справи до судового розгляду і обмежує змагальні права сторін [6, с. 36].

Доказування – це поєднання розумової і процесуальної (практичної) діяльності суб'єктів доказування [3, с. 64], які знаходяться у постійній діалектичній взаємодії [1, с. 7], і відділити їх неможливо.

Судове доказування є свого роду «місцем зустрічі» логіки та юридичної діяльності [1, с. 76], сукупність засобів і методів наукового пізнання, розроблених в класичній формальній логіці, складає особливий теоретичний метод пізнання, який становить одну з підстав юридичного пізнання і діяльності [2, с. 65].

У французькій доктрині, теорія доказів розміщується переважно в Цивільному кодексі Франції, а Цивільний процесуальний кодекс Франції закріплює лише процес доказування: подання доказів, збирання доказів, ознайомлення з доказами, розподіл обов'язків щодо доведення тощо. Судове доказування здійснюється з метою з'ясування дійсних обставин справи, прав та обов'язків сторін, тобто встановлення істини в справі [5, с. 74].

Так, відповідно до ч. 1 ст. 57 ЦПК України доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інших обставин, які мають значення для постановлення справи. Такі дані встановлюються такими засобами:

- 1) письмовими, речовими і електронними доказами;
- 2) висновками експертів;
- 3) показаннями свідків [7].

У США засоби доказування поділяють на матеріальні (письмові і речові) та усні (показання сторін, свідків і експертів). Свідком може бути будь-яка особа, яка особисто обізнана з обставинами, які є предметом судового розгляду, навіть якщо вона зацікавлена у результатах вирішення справи [6, с. 67].

Докази в цивільному процесі характеризуються єдністю таких елементів:

- змісту доказів;
- процесуальної форми доказів;
- процесуального порядку одержання, дослідження і оцінки змісту і процесуальної форми доказів;
- розширення дискреційних повноважень суду у сфері доказування, зокрема наділення його можливістю збирання доказів за власною ініціативою у виключних випадках (ч. 2 ст. 13, ч. 7 ст. 81 ЦПК України); застосування заходів процесуального примусу у випадках зловживання процесуальними правами і невиконання обов'язків щодо доказів (ч. 8 ст. 84, ч. 1 ст. 143, ст. 146 ЦПК, п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 148 ЦПК України) тощо [7].

На мою думку, нововведення, які відбуваються у сфері доказування сьогодні спрямовані на поліпшення законодавства, а також спрямовані на підвищення ефективності, якості цивільного судочинства та спрямовані на справедливий суд. Однак, не всі новели мають ствердні результати після їх провадження, саме тому вони потребують більш детальний аналіз у процесі їх правозастосування.

У попередньому році, Верховний Суд 23 жовтня 2019 року прийняв важливу постанову (справа №917/1307/18), якою витлумачив значимість принципу змагальності та неможливість застосування учасником справи концепції «негативного доказу» для обґрунтування власної позиції. Так, Верховний Суд зазначив, що принцип змагальності полягає в обов'язку кожної сторони довести ті обставини, на які вона покликається на свідчення або спростування власних вимог у спорі.

У даній постанові зазначається, що позивач засвідчує про наявність обставин та надає необхідні докази, у той час коли відповідач має змогу заперечити дані обставини на підставі власних доказів, які на його думку є більш істинними та переконливими. Тоді на свідченні поданих доказів, дослідивши та проаналізувавши їх, суд виносить та дає рішення, з приводу переваги доказів позивача чи відповідача. Навіть за таких обставин сторони не можуть ставити

власну позицію на тому, що їх позиція є безсумнівною, доки інша сторона її не спростує (концепція негативного доказу), оскільки за такого підходу втрачає сенс увесь задум принципу змагальності.

Попередній ЦПК України містив тягар доказування та принцип змагальності здійснювався не в повному обсязі, адже доказування цілком звірялося на сторони, а суд не мав права отримувати будь-які докази за власним інтересом, а лише за клопотанням сторін через складнощі в їх отриманні.

У французькій доказовій сфері також позначаються деякі загальні принципи права й процесу: суддівський нейтралітет, змагальність сторін, законність. Однак у сучасному цивільному процесі Франції помічається зростання активної ролі суду в доказовій діяльності та розширення фігури взаємодії сторін і суду [5, с. 127].

На відміну від сучасного українського цивільного процесу у цивільному процесі Франції такий вид доказів, як речові, законодавчо не закріплюється. Французьке законодавство простежує як засіб доведення огляд на місці. Проте судова практика доповнила його також можливістю подання дійсних доказів для їх огляду в суді. Найчастіше в судовій практиці об'єктом огляду на місці є нерухоме майно [5, с. 65].

Класифікація судових доказів у Франції ведеться за єдиним принципом: за способами та засобами розкриття змісту доказів. Це не означає, що в теорії цивільного процесуального права не розглядаються прямі й непрямі докази, первісні й похідні. Проте така класифікація не має основного процесуального значення.

У США діють спеціальні правила при оцінці достатності доказів – це стандарти доказування, якими має керуватися суд при вирішенні справи. Існує два стандарти доказування (цивільний та підвищений цивільний), в залежності від яких достатність доказів вимірюється у різних відсотках. Важливим елементом змагального процесу є стандарти доказування, але в судочинстві України вони відсутні. Впровадження таких стандартів сприятиме з'ясуванню судом дійсних обставин у справі [6, с. 54].

Таким чином, сьогодні інститут доказів та доказування – це складна логіко-правова діяльність, суб'єктів, які виступають у суді, особи, які приймають участь у справі, та їх представники.

Література:

1. Штефан А.С. Поняття судового доказування у цивільному процесі. *Часопис Академії адвокатури України*. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Cha-ai_2015_8_1_10.pdf (дата звернення 24.05.2020 року).
2. Решетникова И.В. Доказывание в гражданском процессе. Москва: Юрайт, 2015. 510 с.
3. Гражданский процесс зарубежных стран. Москва: Проспект, 2016. 480 с.
4. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве. Москва, 2015. 496 с.
5. Новый Гражданский процессуальный кодекс Франции. Киев: Истина, 2014. 544 с.
6. Аболонин Г.О. Гражданское процессуальное право США. Москва, 2016. 452 с.
7. Цивільний процесуальний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15> (дата звернення 25.05.2020 року).

СИСТЕМА ТА ФОРМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Рева Данило Євгенович
студент II курсу фізико-технічного факультету,
Науковий керівник Щербина Євген Миколайович
доцент, к.ю.н., доцент кафедри цивільного,
трудового та господарського права
Дніпровського національного університету
ім. Олесь Гончара,

Законодавство надає роботодавцю право вибору системи оплати праці, яка застосовуватиметься на підприємстві. Звісно, вподобана система має бути

одночасно і зручною для роботодавця, і зрозумілою для працівника. Система оплати праці — це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують норму праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником зарплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили.

Тарифна система оплати праці є основою для формування і диференціації розмірів заробітної плати. Вона включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти. Її використовують для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від кваліфікації і за розрядами тарифної сітки.

Тарифна сітка - це сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими визначають розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від їх кваліфікації та складності виконуваних робіт.

У свою чергу, тарифний розряд - це величина, яка відображає складність праці та рівень кваліфікації працівника.

Формами тарифної системи оплати праці є:

— почасова

— відрядна

Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати.

Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції, то застосовують відрядну форму оплати праці.

Вибір форми оплати праці вимагає дотримання певних умов, за яких її застосування є доцільним.

Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці, є:

— необхідність стимулювання до збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їх праці;

— можливість застосування технічно обґрунтованих норм;

— наявність у працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за існуючих організаційно-технічних умов виробництва;

— можливість та економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт та їх облік повинні перекиватися економічною ефективністю збільшення виробітку;

— відсутність негативного впливу цієї форми оплати праці на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, а також на раціональність використання матеріальних ресурсів.

Якщо зазначені умови відсутні, є сенс подумати про застосування почасової форми оплати праці.

У загальному вигляді відрядна розцінка визначається шляхом ділення годинної (денної) ставки, відповідної розряду виконуваної роботи, на годинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також шляхом множення годинної чи денної тарифної ставки, відповідної розряду виконуваної роботи, на встановлену норму часу в годинах або днях.

Індивідуальна пряма відрядна система оплати праці застосовується там, де зарібок кожного робітника визначається за результатами його особистої праці та залежить від кількості виробленої їм відповідної якості продукції та відрядної розцінки на одиницю виробу. Якщо працівник виконує різні види робіт, оплачується кожен їх вид за встановленими на них розцінками.

Таким чином, *відрядна розцінка* — оплата за одиницю продукції, визначається множенням годинної тарифної ставки на годинну норму виробітку в облікових одиницях продукції.

Підприємства самостійно встановлюють форми оплати праці працівників у колективному договорі (іншому нормативному акті роботодавця, наприклад, у Положенні про оплату праці) з дотриманням норм і гарантій, передбачених

законодавством, генеральним, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами ([ч. 2 ст. 97 КЗпП](#) і [ст. 15 Закону про оплату праці](#)).

Отже, систему та форму оплати праці підприємство обирає самостійно. Тарифна система оплати праці є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати. Разом з тарифною системою оплати праці роботодавці мають право застосовувати інші системи, але за умови, що вони також формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників. Формами тарифної системи оплати праці є почасова (проста почасова, почасово-преміальна) і відрядна (пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна) оплата праці. Почасову форму оплати праці застосовують у випадку, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу, а відрядну — коли таким вимірником є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг).

Література:

1. Кодекс законів про працю України з постатейними систематизованими матеріалами / Упорядник В. Вакуленко. – К.: Істина, 2018. – 800 с.
2. Закону України «Про оплату праці» // Відомості Верховної Ради України (ВВР), - 1995. - № 17. - ст.12

ОПЛАТА ПРАЦІ

Холод Дмитро Віталійович
студент II курсу
фізико-технічного факультету,
*Науковий керівник **Щербина Євген Миколайович***
доцент кафедри цивільного,
трудового та господарського права
Дніпровський Національний Університет
імені Олеся Гончара

Заробітна плата є утворюючим компонентом системи механізму функціонування ринку праці та одним з головних факторів, що регулює його розвиток у професійному, регіональному та галузевому аспектах.

Рівень життя всіх працівників, а також їх родин, залежить в основному від рівня оплати праці та механізму її виплати. Адже заробітна плата є головною складовою доходів населення, основою життєдіяльності працівників, а звідси й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Але саме механізми формування та регулювання заробітної плати серед усіх чинників теорії праці розроблені найменше.

Заробітна плата являє собою один з головних показників і чинників рівня соціально-економічного життя кожної країни та людини зокрема. Найбільшою соціальною проблемою в Україні є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною праці. Оплата праці українців знаходиться на одному з найнижчих рівнів серед країн колишнього СРСР і Європи. Серед накопичених проблем у сфері оплати праці особливе місце посідає низька питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва. В умовах ринкової економіки оплата праці базується на двох головних принципах — економічній свободі ринкових суб'єктів та їх повній відповідальності за результатами своєї діяльності. Тому дедалі гострішою стає проблема заробітної плати працівників, яка має повністю залежати від ефективності роботи виробничої одиниці та матеріально зацікавити її в кінцевих результатах своєї праці.

Актуальність теми є очевидною і не викликає сумніву, оскільки зумовлена необхідністю наближення рівня продуктивності праці, заробітної плати та доходів найманих працівників до рівня розвинених країн шляхом створення відповідних умов для високопродуктивної трудової діяльності між роботодавцями та державою.

Згідно із статтею 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку згідно трудовому договору власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Проте, незалежно від формулювання сутності заробітної плати, всі науковці вважають, що вона повинна відбивати існуючі в державі соціальні, економічні та виробничі відносини. В свою чергу, такі відносини виявляються через функції заробітної плати. Різні автори виділяють від двох до десяти функцій заробітної плати. Однак більшість з них надають першочергової уваги таким функціям заробітної плати.

1) відтворювальна функція заробітної плати — полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили, для відтворення поколінь тощо;

2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати — полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;

3) регулююча або ресурсно-розміщувальна;

4) соціальна функція заробітної плати — відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;

5) функція формування платоспроможного попиту населення — її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами

покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів — з іншого.

Наведені функції заробітної плати тісно взаємопов'язані між собою, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати.

Але в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може сповна виконувати ці функції. На сьогодні вона зберігає зайнятість, запобігає безробіттю ціною зниження заробітної плати, сприяє забезпеченню соціальних гарантій, стримує інфляцію (через затримку виплати заробітної плати), здійснює перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки та посилює мобільність робочої сили.

Її рівень забезпечує не більше 21% відтворення робочої сили, що не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленість в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Причинами загострення проблеми державного регулювання оплати праці є:

- відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці;
- недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці;
- невиконання чинного законодавства.

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює необхідну розробку методології та основ обґрунтованого збільшення витрат на оплату праці в Україні. Виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх вказаних функцій з урахуванням трансформаційних перетворень в суспільстві.

Література:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

ПРОКУРОР СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПРОКУРАТУРИ ЯК СУБ'ЄКТ РЕАЛІЗАЦІЇ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

*Часова Тетяна Олександрівна,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри
кримінального права, процесу та криміналістики
Академії праці, соціальних відносин
і туризму, адвокат
м. Київ, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0293-6123>*

Прокурор виступає як незалежний та самостійний суб'єкт у здійсненні своєї процесуальної діяльності та виконанні покладених на нього функцій. В свою чергу, реалізація антикорупційної політики держави залежить від належного здійснення повноважень працівниками прокуратури. Спеціалізована антикорупційна прокуратура (далі - САП) є самостійним структурним підрозділом Офісу Генерального прокурора та виступає органом по боротьбі з корупцією.

Науковці та практики приділяють особливу увагу розгляду питання ролі прокурора САП під час розслідування кримінальних проваджень. До числа таких науковців слід віднести наступних: Є.В. Вандін, А.В. Лапкін, О.Ю. Сніцар, Т.П. Яцик та інші. При цьому, низка питань потребує наукового уточнення.

Позиція Вандіна Є.В. полягає в наступному: створення антикорупційної прокуратури в Україні є продуктом організаційного та функціонального реформування органів прокуратури відповідно до сучасних європейських стандартів та кращих практик передових країн світу. Основним елементом у системі організаційного блоку функціонування антикорупційної прокуратури є забезпечення самостійності та незалежності підрозділу від зовнішнього впливу. [1, с. 111]. Ми погоджуємось з думкою Вандіна Є.В. відносно забезпечення незалежності антикорупційної прокуратури та кожного прокурора, яка є основою для реалізації антикорупційної політики.

На думку, Т.П. Яцик, О.Ю. Сніцар діяльність Спеціалізованої антикорупційної прокуратури має відповідати міжнародним стандартам та передовій світовій практиці, а також враховувати особливості національної правової системи. Саме тому, важливою гарантією є імплементація міжнародно-правових норм протидії корупції у вітчизняне законодавство та удосконалення кримінально-правового, процесуального, адміністративного, фінансового та іншого законодавства [2, с. 292]. Позиція Т.П. Яцик та О.Ю. Сніцар

Лапкін А.В. наголошує на тому, що успішна реалізація державної антикорупційної політики вимагає створення злагодженого інституціонального механізму, що складається з органів, спеціально уповноважених на запобігання корупційним правопорушенням, їх встановлення та розслідування, викриття і притягнення до юридичної відповідальності винних у їх вчиненні осіб. Важливе місце у складі такого механізму посідають органи прокуратури, передусім в особі Спеціалізованої антикорупційної прокуратури [3, с. 63]. Основна позиція Лапкіна А.В. полягає в тому, що Спеціалізована антикорупційна прокуратура є органом, який реалізує антикорупційну політику держави шляхом встановлення та притягнення винних осіб до відповідальності.

Прокурор у кримінальному провадженні належить до сторони обвинувачення та відповідно до Кримінально-процесуального кодексу України (далі за текстом - КПК) наділяється рядом прав та обов'язків у кримінальному провадженні. Відповідно до ст. 36 КПК прокурор, здійснюючи свої повноваження відповідно до вимог КПК, є самостійним у своїй процесуальній діяльності, втручання в яку осіб, що не мають на те законних повноважень, забороняється. Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації, службові та інші фізичні особи зобов'язані виконувати законні вимоги та процесуальні рішення прокурора [4].

У Положенні про Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру Офіса Генерального прокурора визначено основні завдання та функції, які покладені на прокурорів прокуратури. До таких слід віднести: здійснення нагляду за додержанням законів під час проведення оперативно-розшукової діяльності,

досудового розслідування Національним антикорупційним бюро України; забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування Національним антикорупційним бюро України кримінальних правопорушень та оскарження незаконних судових рішень на стадії досудового розслідування і судового розгляду; забезпечення в межах компетенції відшкодування збитків, завданих кримінальними правопорушеннями [5]. Перелік повноважень прокурора САП є більшим, а тому важливо не допустити втручання у професійну діяльність прокурора, створити останньому всі необхідні умови для реалізації антикорупційної політики.

Необхідно зробити висновок, що вклад прокурора у прийнятті рішень в кримінальних провадженнях є невід'ємною частиною проведення досудового розслідування. Прокурор САП виконує основну функцію у сфері реалізації антикорупційної політики держави - забезпечення швидкого, повного та всебічного розслідування кримінального провадження.

Література:

1. Вандін Є.В. Організаційні засади функціонування Спеціалізованої антикорупційної прокуратури. Наше право, 2016, № 2. С. 107-112. URL:file:///home/chronos/u-eaaccf928500c23a587360f86ccc095ef5679a35/MyFiles/Downloads/Nashp_2016_2_20.pdf

2. Т.П. Яцик, О.Ю. Сніцар. Основні проблеми діяльності Спеціалізованої антикорупційної прокуратури та шляхи їхнього подолання. Міжнародний юридичний вісник актуальні проблеми сучасності (теорія та практика). Вип. 4-5 (8-9), 2017. С. 289-294. URL:file:///home/chronos/u-eaaccf928500c23a587360f86ccc095ef5679a35/MyFiles/Downloads/muvnudp_2017_4-5_49.pdf

3. Лапкін А.В. Спеціалізована антикорупційна прокуратура: проблеми організації та діяльності. Юридичний журнал "Право України". 2017. № 1. С. 63-70. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/14831/1/Lapkin_63-70.pdf

4. Кримінальний процесуальний кодекс України: Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст.88. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17 (Дата звернення 05.06.2020).

5. Про затвердження Положення про Спеціалізовану антикорупційну прокуратури Офісу Генерального прокурора: Наказ 05.03.2020 від № 125. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0125905-20> (Дата звернення 08.06.2020).

