

6. Піхурець О.В. Охорона права на торговельну марку (цивільно-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03; Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2005. 203 с.

7. Цивільний Кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40. Ст. 356. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435-15>.

УДК 347.926

ГРИЦАЙ С.О.

ДИРЕКТОР Є ДІЮЧИЙ ЧИ ЗВІЛЬНЕНИЙ? ОГЛЯД СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

У статті розглядається проблемна ситуація, коли за бажання керівника звільнитися є небажання або неможливість учасників провести загальні збори для внесення відповідних змін до Єдиного державного реєстру. Проводиться декілька напрямків правового аналізу такої ситуації. На першому етапі аналізуються можливі особисті обмеження керівника за такої ситуації, коли він спробує працевлаштуватися на іншу роботу, а також можливість отримання компенсації за наявні незручності. На другому етапі характеризується доступний інструментарій судового захисту, який може використати людина у спробі відстоювання власних інтересів у суді. На третьому етапі проводиться огляд судової практики з вирішення таких спорів як в Україні, так і в країнах пострадянського простору.

Ключові слова: Єдиний державний реєстр, ЄДР, зміна керівника, звільнення директора, трудові спори.

В статье рассматривается проблемная ситуация, когда при желании руководителя уволиться есть нежелание или невозможность участников провести общее собрание для внесения соответствующих изменений в Единый государственный реестр. Проводится несколько направлений правового анализа такой ситуации. На первом этапе анализируются вероятные личные ограничения руководителя в такой ситуации, когда он попытается трудоустроиться на другую работу, а также возможность получения компенсации за имеющиеся неудобства. На втором этапе характеризуется доступный инструментальный судебной защиты, который может использовать человек при попытке отстоять собственные интересы в суде. На третьем этапе проводится обзор судебной практики с решением таких споров как в Украине, так и в государствах постсоветского пространства.

Ключевые слова: Единый государственный реестр, ЕГР, смена руководителя, увольнение директора, трудовые споры.

This article deals with problem situation where with existence of will of retirement of director there is no will or possibilities of participants to provide general meeting in order to make corresponding changes in USSR data. A few directions of legal analysis of such situation are conducted. On the first stage possible personal limitations of director in such case, when he tries to get another job, are analyzed. On the other hand side possible compensations for such inconveniences are analyzed. On the second stage accessible judicial toolkit of defending, which can be used by people in order to protect own interests in the court, are characterized. On the third stage the review of judicial practice is conducted from such cases as well as in Ukraine as in other post-Soviet countries.

Key words: Unified State Register, USR, change of leadership, dismissal of director, labour cases.

Вступ. Питання звільнення керівника підприємства фактично врегульоване різними галузями права. Підстави такого звільнення передбачено Кодексом законів про працю (далі – КЗпП), а процедура – цивільним та господарським законодавством. Найголовнішим є те, що легалізація відбувається на підставі адміністративних норм права, зокрема Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» (далі – Закон 755-IV). Ця думка повністю підтверджується змістом ст. 18 означеного Закону. І саме у цій останній ланці є так званий юридичний дефект, що призводить до колізії правових норм, хоча первинно нормативний акт створювався для регулювання цих різногалузевих норм та усунення колізії.

Якщо директорів, що звільняється, вдалося дотриматися всіх процедур, що передбачені трудовим законодавством, але не вдається одержати рішення вищого органа управління підприємством, то він не зможе піти з посади. Це пов'язано безпосередньо з технічною особливістю функціонування бази Єдиного державного реєстру (далі – ЄДР), де інформація про діючого директора зберігається доти, поки замість неї не будуть внесені дані про нового директора. А це також можливо тільки після прийняття вищим органом керування підприємства відповідного рішення, оформленого відповідним протоколом. Отже, директор не може бути знятий із посади (у розумінні поняття ЄДР), поки йому не підберуть заміну.

Через відсутність аналогічних тем досліджень, в яких започатковано рішення вказаної проблеми, і на які автор міг би опиратися під час написання цієї статті, він не може провести їх аналіз. Автор використовує загальнонаукові методи та прийоми аналізу та обробки інформації з даної теми, які він виявив у діючих нормах права.

Постановка завдання. Метою цієї статті є висвітлення однозначно виділених особистих обмежень колишнього директора, які виявляться під час його спроби працевлаштуватися на іншу роботу у зв'язку з тим, що він має статус керівника підприємства за даними ЄДР. Як проміжний етап досліджень ми охарактеризуємо доступний інструментарій судового захисту, який може використати людина, що перебуває «на гачку у ЄДР». У статті планується подати правовий аналіз можливості отримання компенсації колишньому директорів у вигляді середнього заробітку за те, що він не мав змоги вільно працевлаштуватися на іншу роботу з причин наявності про нього відомостей, що він нібито обіймає посаду директора згідно з даними ЄДР. Останнім етапом у дослідженні буде стан судової практики розгляду справ, суть яких полягає у ситуаційній проблематиці застосування Закону 755-IV під час внесення змін до даних про керівника юридичної особи.

Результати дослідження. Спочатку розглянемо значення теми нашого дослідження, зокрема обставини, які спонукають людей після фактичного звільнення звертатися до суду.

Таким фактором є особисті обмеження, які виявляються під час спроби працевлаштування «колишнього директора» на іншу роботу та у інших випадках у зв'язку з тим, що він має статус керівника підприємства за даними ЄДР. Розглянемо основні випадки виникнення таких обмежень:

1) під час постановки на облік до Центру зайнятості. Постановку на облік до Центру зайнятості регламентовано Порядком реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу; затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20.03.2013 р. № 198; затверджено Порядком надання допомоги по безробіттю, зокрема одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності; затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 15.06.2015 р. № 613. Згідно з підпунктом 2 пункту 7 Порядку № 198, однією з підстав для відмови у наданні статусу безробітного є «2) встановлення факту зайнятості особи, зокрема отримання повідомлення роботодавця про працевлаштування особи» [5; 21; 25];

2) під час працевлаштування на державну службу, зокрема судді; під час балотування до народних депутатів України; на інші посади. Про це прямо зазначено у статті 25 Закону України «Про запобігання корупції» для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, передбачено обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності;

3) під час отримання свідоцтва на право провадження нотаріальної діяльності. Несумісність провадження нотаріальної діяльності з перебуванням у складі органів управління передбачено тим, що відповідно до підпункту «ж» пункту 2 частини 1 статті 12 Закону України «Про нотаріат» [10] підставою для анулювання свідоцтва про право на зайняття нотаріальною діяльністю (далі – Свідоцтво) є порушення приватним нотаріусом вимог, передбачених частиною 4 статті 3, частиною 1 статті 8 та статті 9 Закону «Про нотаріат». Частина 4 статті 3 названого

Закону передбачає, що приватний нотаріус не може займатися підприємницькою діяльністю, адвокатською діяльністю, бути засновником адвокатських об'єднань, перебувати на державній службі або службі в органах місцевого самоврядування, у штаті інших юридичних осіб, а також виконувати іншу оплачувану роботу, крім викладацької, наукової і творчої діяльності. Забороненою є робота, що зафіксована у трудовій книжці чи договорі. Цей висновок ґрунтується на аналізі понять, вжитих у Законі, зокрема таких: «бути засновником», «бути на службі», «бути у штаті» тощо [10];

4) під час отримання пенсії. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 № 1774-VIII продовжив тренд у виплаті пенсії працюючим пенсіонерам: зокрема обмежив для «простих пенсіонерів» розмір пенсій до 75% виплати в період роботи такого пенсіонера. Але з 01.10.2017 року порядок виплати пенсій працюючим пенсіонерам змінився, коли набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-19 від 03.10.2017. Обмеження «простим пенсіонерам» були зняті, і вони отримують 100% розмір пенсії. Тобто до 01.10.2017 року, якщо людина пенсійного віку яка стала заручником ситуації, як-от «керівник поневоли», і вона значилася такою у Єдиному державному реєстрі, то відповідно до Закону № 1774-VIII, вона ймовірно отримувала б пенсію у розмірі 75% від призначеної.

У разі продовження ігнорування учасниками товариства вимог директора про звільнення та/або скликання позачергових зборів слід негайно звертатися до суду з вимогою розірвати трудовий договір, укладений між директором та товариством. Для того, щоб досягти позитивного розгляду у судовому процесі, директор повинен довести, що здійснив усі необхідні процедури, які вимагаються у разі звільнення особи з посади директора, а також надати відповідні докази, що підтверджують його доводи.

Інструментарій судового захисту, який може використати людина, що перебуває «на гачку у ЄДР» як директор, щоб звільнитися з цього «юридичного полону», у загальному вигляді поділяється на подання позовів до судів загальної юрисдикції, господарського суду та адміністративного суду відповідно до Закону України «Про судоустрій і статус судів».

Перший позов з наданням доказів, які обґрунтовують фактичне припинення виконання функцій керівника підприємства, потрібно подати до суду загальної юрисдикції з вимогою визнати трудовий договір розірваним. Відповідачем у позові потрібно зазначити підприємство, а також обов'язково третьою особою Реєстраційну службу України Міністерства юстиції України та учасників (хоча можливий варіант, коли учасники є співвідповідачами, – це і не нашкодить, і не надасть значних переваг). Законодавчо регламентується такий спосіб захисту Цивільним процесуальним кодексом України, розділом «Позовне провадження».

Як різновид цивільного захисту паралельно з вказаним позовом можна подати заяву про встановлення юридичного факту. Законодавчо регламентується даний спосіб захисту Цивільним процесуальним кодексом України, розділом «Окреме провадження». Така процедура застосовується, по-перше, через те, що майнового спору не існує, а по-друге, встановлюється факт, який у цій ситуації алгоритмом дій нормативно не встановлений, оскільки відповідно до Закону № 755-IV, якщо немає протоколу загальних зборів, то і не будуть внесені зміни, проте у такому разі порушуються трудові права.

Не слід у позовах до суду загальної юрисдикції забувати про питання можливості отримання компенсації «директору поневоли», як середнього заробітку з причин неможливості працювати, так і моральної шкоди, водночас з вирішенням питання зняття з «гачка ЄДР». Це питання потрібно уперше підняти, як ми і зазначали, під час подання позовів до суду загальної юрисдикції (позовне провадження) та включити до позовних вимог у складі позову до господарського суду, а після зміни відомостей у ЄДР щодо керівника підприємства, намагатися формувати нові позови, але з вимогою компенсації вже за період, що минув з моменту прийняття (припустимо, рішень суду загальної юрисдикції або господарського суду (за останньою датою) до фактичної зміни відомостей в ЄДР).

На другому етапі позови подаються до господарських судів. Але автор статті не бачить перспективи та доцільності у даному виді позову і рекомендує його подавати водночас з позовом до суду загальної юрисдикції. Такий позов, навіть за позитивного для позивача рішення, у практичній реалізації, яка направлена на зняття людини з «гачка ЄДР», не дасть жодного результату: власники не прийдуть на збори або зберуться не у належному складі (без кворуму), або не проголосують за звільнення директора, або за призначення нового директора. Відповідачами у цьому виді позову повинні бути учасники товариства, третьою особою – Реєстраційна служба України

Міністерства юстиції України. Позовні вимоги повинні бути направлені на зобов'язання учасників провести загальні збори з такою денною повісткою, як звільнення та призначення керівника товариства. Законодавчо регламентується цей спосіб захисту Господарським процесуальним кодексом України.

Додатковим інструментом впливу, що неочікувано може дати позитивний результат, є подача заяви про злочин до поліції. Підставою буде невиконання рішень суду по статті 382 Кримінального кодексу України [16].

Третя ланка позовів – до адміністративного суду, і також з проходженням судової ієрархії (суд першої, апеляційної та касаційної інстанцій). Позов потрібно подати до відповідного відділу Реєстраційної служби України Міністерства юстиції України, у яку перед цим потрібно письмово звернутись, зробивши спробу подати наявний згідно з Законом 755-IV пакет документів та отримати лист з відмовою (а саме така відповідь надійде). Його і додати до позову як і судові рішення суду загальної юрисдикції і господарського суду, що вступило у закону силу, серед інших доказів, які обґрунтовують фактичне припинення виконання функцій керівника підприємства. Третньою особою зазначити підприємство та учасників. Позовні вимоги направити на вчинення дії, а саме зобов'язання відповідача видалити відомості з ЄДР щодо колишнього керівника. Законодавчо регламентується такий спосіб захисту Кодексом адміністративного судочинства України.

Заключним етапом проходження усіх ланок судової ієрархії (суд першої, апеляційної та касаційної інстанцій) є подання позовів до Конституційного та Європейського суду [18].

Усі перелічені заходи судового захисту, навіть якщо вони не принесуть остаточного успіху, однозначно під час захисту інтересів перед правоохоронними та контролюючими органами будуть мати позитивні результати для визнання невинним і не притягнення до відповідальності.

Проаналізуємо стан судової практики розгляду справ, суть яких саме і є ситуаційна проблематика застосування Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» під час внесення змін до даних про керівника юридичної особи.

У ситуації, що нами аналізується, директор стає своєрідним «заручником». Адже він через причини, що від нього не залежать, не може реалізувати норму трудового законодавства стосовно розірвання трудового договору за своєю ініціативою як найманого працівника. Як показує аналіз судової практики, суди в цій категорії справ на боці працівника. Так, якщо в ході судового засідання особа, що обіймає посаду директора, надає докази того, що нею питання про розірвання трудового договору за ініціативою працівника було включено до порядку денного, учасники своєчасно були повідомлені про проведення загальних зборів, але останні не відбулися у зв'язку з відсутністю кворуму, то суд може задовольнити позов директора про визнання трудового договору розірваним, а також про покладення на товариство зобов'язання видати трудову книжку і провести остаточний розрахунок.

Прикладом таких успішних для «колишніх директорів» судових справ є ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.05.11 р. по справі № 6-6793-св 11; рішення Печерського районного суду м. Києва від 25.05.11 р. по справі № 2-2534/11; рішення Шевченківського районного суду в м. Запоріжжі від 18.01.11 р. по справі № 2-0827/281/2011.

Якщо з директором було укладено контракт на визначений термін, у цьому разі починають діяти норми про дострокове розірвання строкового трудового договору. Розірвати достроково строковий трудовий договір можна або за згодою сторін, або на вимогу працівника. Задовольнити такі вимоги роботодавця зобов'язаний, але лише за наявності однієї з обставин. Ними можуть бути хвороба працівника або його інвалідність, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору, а також низка випадків, передбачених частиною 1 статті 38 КЗпП. Проте цей перелік не є вичерпним, на що вказує згадування у кінці про інші поважні обставини. Прикладом позитивного вирішення таких справ для позивача є ухвала Апеляційного суду м. Києва від 16.05.12 р. по справі № 22ц-2690-7098/12.

Відправною точкою під час вирішення таких судових справ повинно бути порозуміння, що умови контракту, який повинен бути укладений з директором, як і положення статуту підприємства, не повинні погіршувати становище директора порівняно з тим обсягом правових гарантій, які надано йому діючими нормами трудового права України, Конституцією та міжнародними договорами.

Для вивчення міжнародного досвіду щодо стану вирішення аналогічних проблем у країнах пострадянського простору, близьких нам за структурою вибудованої правової нормативної бази, візьмомо приклад аналізу судової практики Російської Федерації.

Наведемо приклади ситуацій, коли директор не бажає залишатися на своїй посаді й реалізує своє право на звільнення, установлене статтею 280 Трудового кодексу Російської Федерації (далі – ТК РФ), яка є аналогічною статті 38 Кодексу законів про працю України:

«<...> Одним из принципов правового регулирования отношений в сфере информации, информационных технологий и защиты информации является достоверность информации (статья 3 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»). В Едином государственном реестре юридических лиц (далее – ЕГРЮЛ) должны указываться достоверные данные, соответствующие фактическим обстоятельствам. Если есть какие-либо несоответствия факту, то это означает, что в реестре содержатся недостоверные сведения. <...> Иное толкование вышеуказанных норм права означало бы, что законодатель изначально предусмотрел возможность сохранения в ЕГРЮЛ – федеральном информационном ресурсе любых, в том числе надуманных, сведений. В таком случае теряется смысл ведения государственного реестра. <...> Кроме того, субъект персональных данных (бывший директор) вправе требовать от оператора Инспекции федеральной налоговой службы (далее – ИФНС) уточнения своих персональных данных, их блокирования или уничтожения. Такая возможность у него появляется в случае, если в реестре содержатся неполные, устаревшие или недостоверные данные (статья 14 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»). Из-за истечения срока действия полномочий директора и прекращения с ним трудовых отношений запись о нем в ЕГРЮЛ недостоверна. Поэтому он вправе принять предусмотренные законом меры по защите своих прав. <...> Из материалов дела следует, что на протяжении трех лет после даты прекращения трудовых отношений директора с обществом сведения о нем как о директоре находились в ЕГРЮЛ. Следовательно, реестр на протяжении трех лет обладал признаками недостоверности. <...> ИФНС не предприняла действий по исключению сведений о бывшем директоре, а также исключению самого общества из реестра. Это привело к невозможности практического разрешения ситуации и создало обстоятельства, из-за которых в ЕГРЮЛ содержались недостоверные сведения. Суд первой инстанции признал, что наличие в ЕГРЮЛ записи в отношении бывшего директора – это незаконное бездействие, и обязал ИФНС исключить недостоверную информацию из реестра. <...> Апелляционный и окружной суд согласились с выводами нижестоящего суда. Срочный трудовой договор с директором обществом расторгло из-за окончания его действия. В его трудовую книжку внесли запись о том, что он уволен с должности исполняющего обязанности директора общества. Отсутствие правового регулирования процедуры исключения (аннулирования) из ЕГРЮЛ записи о лице, имеющем право без доверенности действовать от имени юридического лица, в условиях объективной невозможности подачи заявления в регистрирующий орган по установленной форме не может стать причиной отказа в удовлетворении заявления бывшего директора и восстановления его нарушенных прав (постановление Федерального арбитражного суда Волго-Вятского округа от 28.08.2013 по делу № А43-26295/2012)» [31].

Суди, задовольняючи позов, виходили з того, що державний реєстр створений з метою відображати достовірні данні, а людина має право на відстоювання персональних даних про себе – це і стало підставою для ухвалення рішення, яким зобов'язали оператора державного реєстру (за аналогією – це наш державний реєстратор), внести зміни до недостовірних відомостей про керівника підприємства.

Ще одним цікавим досвідом є огляд судової практики з застосування правового інституту «тимчасово виконуючого обов'язки» у країнах пострадянського простору:

«<...> директор перед своим увольнением с должности приказом назначил временно исполняющего обязанности директора до даты принятия решения общим собранием акционеров общества решения о назначении нового директора. Несколько акционеров, полагая, что данный приказ вынесен с нарушением компетенции директора, обратились в суд с иском о признании его недействительным. <...> Суд отказал в удовлетворении заявленного требования. Он исходил из того, что директор лишь назначил временно исполняющего свои обязанности и не решал вопрос об образовании исполнительного органа, а также не вмешивался в сферу компетенции общего собрания акционеров (постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 15.03.2010 по делу № А47-7947/2008)» [31].

«<...> Назначение директором на время своего отсутствия лица, которое будет исполнять его обязанности, – это общеизвестный обычай, широко применяемый в деловой практике (постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 22.03.2012 по делу № А58-6315/10)» [31].

З огляду на аналіз наведених судових рішень може існувати правовий інститут «тимчасово виконуючого обов'язки». І судові інстанції мотивували своє рішення наявністю такого інституту як давнього ділового звичаю у господарській практиці.

Але ухвалення судом загальної юрисдикції рішення на користь колишнього директора та розірвання трудового договору з товариством не завжди є кінцевим результатом, оскільки постає логічне питання: а як провести цю процедуру в реєстраційній службі? У всіх випадках Реєстраційна служба України навіть за наявності позитивного судового рішення суду загальної юрисдикції та господарського суду, що навіть вступило у законну силу, дає офіційну відмову у проведенні змін в ЄДР.

Зауважимо, що господарські суди здебільшого задовольняють позови про зобов'язання провести загальні збори за наявності доказів, що свідчать про спробу звільнитися з посади директора з одночасним належним ініціюванням проведення позачергових загальних зборів.

Ми бачимо можливий вихід із даної ситуації у подачі позову до реєстраційної служби за місцем реєстрації товариства з вимогою вчинити дії, а саме видалити з відомостей в ЄДР дані стосовно директора та товариства, трудовий договір між якими було розірвано на підставі рішення суду.

Тут судові успіхи закінчуються. Адміністративні суди відмовляють у задоволенні позовів «колишніх директорів» з посиланням на те, що є встановлена процедура і обсяг документів, які необхідно подати, і все це визначено Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», тому суди не будуть підміняти роботу державних органів влади.

Висновки. Підсумовуючи, можна стверджувати, що і існуюча протягом багатьох років судова практика існування «корінної причини» звернень людей до суду, зокрема Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань», на жаль, теж не має однозначного рішення, хоча і спостерігаються фрагментарні успіхи.

Звільнення директора без призначення нового директора є абсурдним та алогічним. Будь-яке товариство повинно мати керівника. А що робити, якщо учасники не бажають або не мають можливості призначити нового директора, і водночас реєстраційна служба не має правових підстав для видалення відомостей з ЄДР про директора. На думку автора, у ситуації, що стосується положення самого товариства і його власників, їх права й законні інтереси виключенням неналежного запису з ЄДР про колишнього директора не порушуються оскільки останній після звільнення вже таким не є. Такі обставини, як неможливість для товариства існувати без директора, а також відсутність кандидатів на цю посаду в органів керування не мають правового значення для вирішення справи про виключення запису з ЄДР про колишнього директора. Це вже проблема самого товариства і його власників.

Наявність в ЄДР запису про колишнього директора обмежує право останнього на вільний вибір праці згідно з Конституцією України. Так, виявлення відомостей в ЄДР про те, що людина є керівником підприємства, стане причиною неможливості займати посади державної служби, судді, нотаріуса, народного депутата, і навіть може стати (з великим ступенем імовірності) причиною для відмови в прийомі на роботу в комерційну організацію.

Доцільним напрямом подальших досліджень автор вважає можливість та необхідність розробити обґрунтовані пропозиції щодо змін у ЄДР у контексті висвітленої ним проблематики з метою узгодити процедуру внесення даних до ЄДР.

Список використаних джерел:

1. Господарський процесуальний кодекс України від 06.11.1991 № 1798-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1798-12>.
2. Праця і зарплата. № 3(967) від 20 січня 2016 р. URL: <https://buhgalter911.com/news/news-458686.html>.
3. Маляренко С.М. Адвокат. № 4(151) 2013. URL: https://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14&p=1314627761835151>.

5. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань: Закон України від 15.05.2003 року №755-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/755-15>.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067 –VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
7. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 року № 108/95-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
9. Про запобігання корупції: Закон України» від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
10. Про нотаріат: Закон України від 02.09.1993 № 3425-XII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України № 2148-19 від 03.10.2017. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>.
13. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 року № 1402-VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>.
14. Про Конституційний Суд України: Закон України від 13 липня 2017 року № 2136–VIII. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2136-19>.
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
16. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
17. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
18. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод від 04.11.1950 року. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_004.
19. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
20. Кодекс адміністративного судочинства від 06.07.2005 № 2747-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2747-15>.
21. Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 15.06.2015 № 613. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0821-15>.
22. Про затвердження форми декларації про доходи, зобов'язання фінансового характеру та майновий стан державного службовця та особи, яка претендує на зайняття посади державного службовця: Наказ Міністерства фінансів України від 06.03.97 р. № 58. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0104-97>.
23. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: <http://www.dcz.gov.ua>.
24. Офіційний сайт Конституційного суду України URL: <http://ccu.gov.ua>.
25. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 р. № 198. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-%D0%BF>.
26. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Наказ Кабінету Міністрів України від 15.02.2002. № 169. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-п>.
27. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п>.
28. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Наказ Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну України від 28.06.93 р. № 43. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.

29. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Пленум Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>.

30. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>.

31. Бычков А.И. Общество не внесло изменения в ЕГРЮЛ. Чем грозит наличие в реестре недостоверной записи о директоре. Все дела: гражданские и уголовные: юридический форум. URL: <http://www.vsedela.ru/index.php?topic=1319.0>.

УДК 67.410(477)

ЄРЕМЕНКО С.А.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ ПІДТРИМАННЯ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ У ЄДИНІЙ ДЕРЖАВНІЙ СИСТЕМІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

У статті розкрито організаційно-правові засади застосування інноваційного підходу у вирішенні питань щодо підвищення ефективності систем управління Єдиною державною системою цивільного захисту України.

Ключові слова: організація діяльності, Єдина державна система цивільного захисту України, система підтримання прийняття рішень, інноваційний проект.

В статье раскрыты организационно-правовые основы применения инновационного подхода при решении вопросов по повышению эффективности систем управления Единой государственной системой гражданской защиты Украины.

Ключевые слова: организация деятельности, Единая государственная система гражданской защиты Украины, система поддержания принятия решений, инновационный проект.

The article deals with the organizational and legal principles of using innovative approach in solving the issues of increasing the efficiency of management systems of the Unified State System of Civil Defence of Ukraine are considered.

Key words: organization of activity, Unified State System of Civil Defence of Ukraine, decision support system, innovative project.

Постановка проблеми. Цивільний захист відноситься до пріоритетів Кабінету Міністрів України, що підтверджується Середньостроковим Планом пріоритетних дій Уряду до 2020 року [1].

Варто зазначити, що наявна система Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС) не дає змоги в повному обсязі виконувати покладені на неї завдання з реалізації державної політики у сфері цивільного захисту, забезпечення належного рівня безпеки життєдіяльності населення, його захисту від надзвичайних ситуацій, пожеж та інших небезпечних подій.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 року № 1118-р. затверджено Стратегію розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року [2]. Відповідним документом одним із підходів з реалізації Стратегії визначено інформаційну діяльність, яка проводиться для підвищення ефективності роботи і взаємодії через максимальне використання інформаційно-комунікаційних технологій у реалізації завдань органами системи МВС України. Зусилля такого важливого відомства спрямовуються на вирішення актуальних

© ЄРЕМЕНКО С.А. – кандидат технічних наук, доцент, полковник служби цивільного захисту, заступник начальника з навчальної та методичної роботи (Інститут державного управління у сфері цивільного захисту)