

щодо їх правосуб'єктності (наявність громадянства України, певного освітнього рівня, відсутність судимості тощо), трудової дисципліни (розширений перелік дисциплінарних стягнень тощо), встановлюються відмінності в правовому регулюванні часу відпочинку, звільнення зі служби тощо.

Відмінності для службовців Служби безпеки України передбачені й у пенсійному забезпеченні. Так, на відміну від пересічних громадян, пенсійне забезпечення яких здійснюється за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV, пенсійне забезпечення службовців Служби безпеки України здійснюється за нормами Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9 квітня 1992 р. № 2262-XII. Зокрема для службовців Служби безпеки України передбачаються такі види пенсійного забезпечення: пенсія за вислугу років, пенсія по інвалідності, пенсія в разі втрати годувальника.

Разом з диференціацією в окремих питаннях проходження служби у Службі безпеки України виявляється і єдність трудового права, зокрема надання службовцям окремих видів відпусток здійснюється відповідно до Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР.

УДК 349.2:331.108.62-057.34

**ЩОДО ДИФЕРЕНЦІАЦІІ СТРОКІВ ЗАСТОСУВАННЯ  
ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ ДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ:  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД**

**Луценко О. Є.,**

*аспірант кафедри трудового права*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Строки у трудовому праві належать до ключових правових категорій, позаяк створюють необхідні часові умови для існування, реалізації, захисту прав суб'єктів трудового права, а також виконання обов'язків. Проте відсутність визначення та диференційованого підходу до регламентації строків у багатьох випадках може призвести до порушення прав та погіршення правового становища деяких категорій працівників. Зокрема, на практиці нерідко порушується вимога законодавства стосовно строків накладення дисциплінарних стягнень. Тому виникає необхідність диференціювати строки застосування дисциплінарних стягнень для деяких категорій державних службовців.

Відповідно до ст. 148 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) дисциплінарне стягнення може бути накладено безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку. Схоже положення містить ч. 2 ст. 53 Закону України (далі – ЗУ) «Про державну службу» від 17 листопада 2011 р. № 4050-VI: дисциплінарне стягнення до державного службовця застосовується не пізніше шести місяців з дня вчинення ним дисциплінарного проступку без урахування часу тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці. Проте відомчими актами (статутами чи положеннями про дисципліну) передбачені й інші строки застосування дисциплінарних стягнень. Приміром, ст. 12 Дисциплінарного статуту прокуратури України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII передбачено, що дисциплінарне стягнення застосовується протягом одного місяця з дня виявлення проступку, не враховуючи часу службової перевірки, тимчасової непрацездатності працівника та перебування його у відпустці, але не пізніше одного року з дня вчинення проступку.

Порівняно зі строками, що існують на даний час в Україні, у деяких зарубіжних країнах передбачені значно триваліші строки, протягом яких до державного службовця може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Зокрема, у Болгарії та Чехії дисциплінарні стягнення накладаються не пізніше двох місяців після виявлення проступку службовця і не пізніше одного року після його вчинення; у Польщі – не пізніше трьох місяців від дня отримання повідомлення про дисциплінарний проступок державного службовця, а також через два роки після вчинення цього проступку.

У деяких зарубіжних країнах встановлено особливі умови щодо застосування звільнення до державних службовців. Приміром, у Греції дисциплінарне стягнення у вигляді остаточного звільнення зі служби може бути призначене у випадку будь-якого порушення, якщо: а) протягом двох років до вчинення порушення службовця було застосовано не менше ніж три санкції у вигляді штрафу, що перевищує одну місячну зарплату; або б) протягом одного року до вчинення порушення службовця було застосовано санкцію у вигляді штрафу, що перевищує одну місячну зарплату. У Литві звільнення зі служби за дисциплінарний проступок відбувається, якщо перед цим державному службовцю було винесено сувору догану хоча б один раз впродовж останніх 12 місяців.

На практиці вимога законодавства стосовно строків накладення дисциплінарних стягнень нерідко порушується. Приміром, відповідно до ЗУ «Про дипломатичних працівників» від 20 вересня 2001 р. № 2728-III дипломатичний працівник – це державний службовець, який виконує дипломатичні або консульські функції в Україні чи за кордоном та має відповідний дипломатичний ранг (ст. 1). Вказаним законом не встановлено спеціального строку застосування дисциплінарних стягнень, тобто в даному випадку будуть застосовуватись строки, визначені КЗпП та ЗУ «Про державну службу». Проте у випадку коли дипломатичний працівник знаходиться за межами України, з моменту виявлення / вчинення дисциплінарного проступку до отримання можливості суб'єктом призначення накласти стягнення можуть закінчитися всі можливі строки, тому ці строки є короткими для застосування до нього певного стягнення. У зв'язку з цим виникає необхідність диференціювати строки застосування дисциплінарних стягнень стосовно дипломатичних працівників, які виконують покладені на них функції на території України та за її межами, встановивши для останніх триваліші строки, наприклад, визначивши, що рішення про накладення дисциплінарного стягнення на дипломатичного працівника, який виконує дипломатичні або консульські функції за кордоном, може бути прийнято протягом року із дня ознайомлення суб'єкта призначення з матеріалами справи про дисциплінарний проступок. На тих дипломатичних працівників, які виконують ці функції в Україні, мають поширюватися загальні норми, визначені трудовим законодавством.

Подібний підхід – встановлення триваліших строків застосування дисциплінарних стягнень – може бути використаний і щодо деяких інших категорій працівників шляхом закріплення їх у статутах про дисципліну.

У багатьох випадках для виявлення певного дисциплінарного проступку у діях державного службовця необхідно провести низку заходів, що, безперечно, займе певний час. Тому доречно встановити, що у разі проведення фінансово-господарської діяльності чи аудиторської перевірки дисциплінарне стягнення не може бути застосоване пізніше двох років з дня вчинення дисциплінарного проступку. У ці строки не включається час провадження у кримінальній справі.

Таким чином, необхідно диференціювати строки застосування дисциплінарних стягнень для певних категорій державних служ-

бовців з метою надання більшої можливості виявлення та реагування на діяння службовців, що сприятиме запобіганню дисциплінарним проступкам.

УДК 351.74

### **СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДРОЗДІЛІВ МІЛІЦІЇ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ ОСОБЛИВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ**

**Мошенська В. О.,**

*здобувач Харківського національного університету внутрішніх справ*

Діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення з огляду на особливу важливість, відповідальність і складність виконуваних ними завдань має ґрунтуватись на узгодженій системі засад і принципів, що виражають ключові підвалини, умови й критерії організації та практичного функціонування цих правоохоронних підрозділів. Разом з тим, на сьогодні принципи діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення залишаються несистемними, регламентуються доволі фрагментарно і не повністю відповідають вимогам сучасності та прогресивному зарубіжному досвіду; також залишається не вирішеною проблема імплементації засад і принципів в організацію та діяльність підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення. Відтак питання принципів діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення вбачаються особливо актуальними в контексті підвищення ефективності їх функціонування.

Передусім відзначимо, що головним у визначенні принципів є не стільки характер чи форма їх внутрішнього змісту, як першочергове, вихідне значення закладених у принципах ідей (правил, положень) для відповідної організації та діяльності. При цьому відповідність закономірностям розвитку суспільства і цілям державного управління є не стільки сутнісною, скільки якісною рисою принципів як правової категорії. В аспекті діяльності підрозділів міліції громадської безпеки особливого призначення вказане насамперед має виражатись у відповідності принципів сучасним суспільним цінностям і потребі ефективного забезпечення громадського порядку та безпеки. Окрім того, очевидним недоліком вищенаведеної дефініції є відсутність таких істотних обов'язкових ознак принципів діяльності міліції, як їх правове визначення, а також відображення у них основних ідей організації та функціонування міліції.