

темного закріплення правового режиму культурних ландшафтів, структури органів і основних напрямів регулювання охорони складових компонентів і головних аспектів функціонування ландшафтних об'єктів.

О. Є. Луценко,
аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СЛУЖБОВЕ РОЗСЛІДУВАННЯ: НОВАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Із набранням чинності (1 січня 2014 року) Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI вступає в дію новий Порядок проведення службового розслідування, затверджений Постановою КМУ від 25 липня 2012 року № 666, який загалом за спрямованістю є схожим до свого попередника – Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затвердженого Постановою КМУ від 13 червня 2000 року № 950, проте є чимало положень, які викликають запитання.

Окремі норми вищезазначених Порядків визначають підстави проведення службового розслідування, проте логічно, що ними є певні дисциплінарні проступки, наявність або відсутність яких в діях державного службовця слід довести під час проведення цього розслідування, тому на наше переконання необхідно законодавчо встановити випадки за яких службове розслідування не проводиться. Такі випадки мають бути пов'язані із видом дисциплінарного проступку державного службовця, який за ступенем тяжкості, заподіяної ним шкоди, враховуючи попередню роботу працівника, не потребує додаткового дослідження обставин, за яких його вчинено, в тому числі обставин, що пом'якшують або обтяжують відповідальність, а також причин та умов, що сприяли вчиненню. У цьому разі, на нашу думку, рішення про застосування або не застосування дисциплінарного стягнення може бути прийняте керівником службовця без проведення службового розслідування, проте у такому випадку керівник може застосувати лише зауваження, догану або сувору догану. Вважаємо, що вказаний підхід, з одного боку, спростить процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності державних службовців, а з іншого – буде додатковою гарантією захисту державного службовця від свавілля керівника.

В нормах аналізованих Порядків передбачено утворення керівником державної служби в державному органі комісії для забезпечення проведення служ-

бового розслідування. На відміну від чинного Порядку, у майбутньому визначено кількісний склад комісії (не менше 7 осіб), але зі змісту Порядків можна зробити висновок, що ці працівники будуть проводити службове розслідування у робочий час, проте як це узгоджується із їхніми посадовими обов'язками, адже Порядки не конкретизують вимоги до членів комісії, лише вказується, що до складу комісії включаться представник Національного агентства України з питань державної служби (далі – Нацдержслужби), можуть залучатися вчені, працівники органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій (за погодженням з їх керівниками), а також встановлюється заборона на залучення посадових осіб державного органу, де працює особа, щодо якої проводиться службове розслідування, якщо таке залучення може призвести до виникнення конфлікту інтересів у зазначених посадових осіб. Крім цього, хоча й визначено, що посадовій особі, за рішенням якої проводиться службове розслідування, а також будь-яким іншим особам заборонено втручатися у роботу комісії, все ж викликає занепокоєння об'єктивність прийнятих такою комісією рішень (висновків), адже Порядки встановлюють, що, по-перше, склад комісії з проведення службового розслідування визначається керівником державного органу, де працює особа, щодо якої проводиться службове розслідування, по-друге, цей же керівник контролює роботу цієї комісії і у разі потреби дає обов'язкові для виконання доручення.

У зв'язку з цим ліпшим варіантом, на нашу думку, буде утворення у Нацдержслужбі та його територіальних управліннях Спеціалізованої дисциплінарної комісії як самостійного постійно діючого колегіального органу, що буде забезпечувати проведення службового розслідування, висновок якої має бути обов'язковим для суб'єкта призначення. Спеціалізована дисциплінарна комісія у Нацдержслужбі має проводити службові розслідування стосовно державних службовців, які займають посади державної служби групи I, а щодо інших груп розслідування повинне проводитися комісіями територіальних управлінь Нацдержслужби. Особовий склад комісії, мета і дата початку та закінчення службового розслідування в кожному випадку має визначатися керівником Нацдержслужби та його територіальних управлінь.

Чинний Порядок визначає, що термін службового розслідування не може перевищувати двох місяців, тоді як майбутній Порядок вказує, що службове розслідування проводиться протягом десяти робочих днів. За необхідності зазначений строк може бути продовжено, але не більш як до двадцяти робочих днів. Видається, що десяти (та навіть і двадцяти) днів буде замало, щоб комісія повно, всебічно та об'єктивно дослідила документи, необхідні для службового розслідування, та іншу інформацію від юридичних та фізичних осіб на підставі запиту голови комісії тощо. Тому вважаємо, що термін визначений чинним Порядком є більш прийнятним і законодавцю необхідно врахувати це.

Таким чином, прийняття нового Порядку службового розслідування є необхідним та важливим кроком у реформуванні державної служби, проте все ж існує необхідність переглянути низку його положень, у багатьох випадках у бік спрощення цієї процедури, як для самих державних службовців стосовно яких буде проведено службове розслідування, так і для керівників державних органів.

К. А. Малиновська,
аспірантка кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВІ ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ

Чіткий курс на інтегрування нашої країни до Європейського Союзу, зміцнення правових і демократичних засад розбудови української державності спонукають до сучасного, науково-обґрунтованого та оновленого змісту професійної підготовки керівника підприємств, установ.

Професіоналізм характеризується повнотою та рівнем оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками, принципами професійної етики; можливостями їх творчого застосування і ретрансляції як у своєму професійному середовищі, так і серед представників інших професійних співтовариств.

Цілком зрозуміло, що набуття майбутнім керівником високого професіоналізму потребу спеціального підготування і створення необхідних умов для успішної управлінської діяльності.

Окремі аспекти професіоналізму висвітлюються у вітчизняній та зарубіжній літературі: Б. Абрахамссон, Ж. ван Доорн, М. Едмондс, Дж. Кафоріо, Ч. Коттон, В. Ковалевський, В. Серебрянников, В. Смолянюк, О. Турчинов, В. Мандрагеля, С. Хантінгтон, М. Яновиць, Е. Афонін, М. Требін, О. Гончаренко та ін.

Проблема правового регулювання праці керівників досліджувалась на матеріалах трудового законодавства Російської Федерації. В Україні до цієї проблеми звертались: Лукашева Н. М., Майданик Р. А., Прилипко С. М. Крім того, методологічне підґрунтя для дослідження цієї проблеми було створено науковими працями Александрова М. Г., Бухаловського О. М., Карпушина М. П., Гінцбурга Л. Я., Скобелкіна В. М., Слюсара А. М. та інших науковців.

Професіоналізм конкретно особистості слід аналізувати тільки тоді, коли й достатньою мірою притаманна певна множина особистісних рис і якостей, які являють собою складові елементи загальної структури особи керівника разом із його професіоналізмом, однак до складу якого вони не входять.