

національним законодавством, посадовою інструкцією і цим договором».

- п. 4 ч. 2 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» таким чином: «із заступниками керівника поліції та керівниками територіальних органів поліції в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, науково-дослідних установ, ректорами (керівниками) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, та прирівняних до них керівниками - строком на чотири роки з правом продовження контракту на той самий термін».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. / К. Ю. Мельник. – Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. – 360 с.
2. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. / П. Д. Пилипенко. – К. : Знання, 2003. – 146 с.
3. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
4. Трудове право України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. – К. : Ін Юре, 2003. – 536 с.
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Закон України «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
7. Прокопенко В. І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України / В. І. Прокопенко // Вісник Академії правових наук України. – 1995. – № 3. – С. 109–117.
8. Уржицкий К. Контракт: новая модель подбора кадров / К. Уржицкий, Н. Уржицкая // Хозяйство и право. – 1991. – № 3. – С. 123-129.
9. Сільченко С. О. Строковий трудовий договір : автореф. дис. ... канд. юрид. наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / С.О. Сільченко. – Х., 2001. – 20 с.
10. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.

УДК 349.2

Жеребцов Д. Є.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

ЗАГАЛЬНА ТА СПЕЦІАЛЬНА ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівників. Обґрунтовується доцільність виокремлення загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. Окреслюються особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності. Надаються пропозиції з удосконалення національного законодавства, яке передбачає дисциплінарну відповідальність. Зокрема пропонується у всіх спеціальних законах, які передбачають дисциплінарну відповідальність, чітко прив'язати всі дисциплінарні стягнення до конкретних дисциплінарних проступків.

Наведені особливості дисциплінарної відповідальності, однією з яких є застосування стягнень суб'єктом трудових правовідносин, а саме роботодавцем, через що дисциплінарна відповідальність є одним із виявів владних повноважень роботодавця стосовно працівника, що уклав із ним трудовий договір.

Зазначаються основні відмінності спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної, а саме: 1) коло осіб, на яких вона поширюється; 2) види дисциплінарних стягнень; 3) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; 4) порядок застосування стягнень; 5) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень. Обґрунтовано, що спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом дисциплінарного проступку,

суворішими санкціями.

Проведено аналіз національного законодавства, який дозволив виділити низку законів, які встановлюють особливості дисциплінарної відповідальності. Відзначено, що всі вищезазначені закони встановлюють дисциплінарну відповідальність лише для чітко визначеного в них кола працівників. Звернено увагу на те, що хоча вищезазначені закони стосуються службовців державних органів в них не має одностайності, передусім у кількості видів дисциплінарних стягнень, які можуть бути накладені на відповідних службовців.

Запропоновано у всіх спеціальних законах, які передбачають дисциплінарну відповідальність чітко прив'язати всі дисциплінарні стягнення до конкретних дисциплінарних проступків.

Ключові слова: дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, дисциплінарне стягнення, трудова дисципліна, трудові обов'язки, догана, звільнення.

Статья посвящена исследованию правового регулирования дисциплинарной ответственности работников. Обосновывается целесообразность выделения общей и специальной дисциплинарной ответственности. Определяются особенности специальной дисциплинарной ответственности. Предоставляются предложения по совершенствованию национального законодательства, которое предусматривает дисциплинарную ответственность. В частности предлагается во всех специальных законах, предусматривающих дисциплинарную ответственность, четко привязать все дисциплинарные взыскания к конкретным дисциплинарным проступкам.

Приведенные особенности дисциплинарной ответственности, одной из которых является применение взысканий субъектом трудовых правоотношений, а именно работодателем, из-за чего дисциплинарная ответственность является одним из проявлений властных полномочий работодателя в отношении работника, заключившего с ним трудовой договор.

Указываются основные отличия специальной дисциплинарной ответственности от общей, а именно: 1) круг лиц, на которых она распространяется; 2) виды дисциплинарных взысканий; 3) круг лиц, которые могут применять дисциплинарные взыскания; 4) порядок применения взысканий; 5) порядок обжалования возложенных дисциплинарных взысканий. Обосновано, что специальная дисциплинарная ответственность работников отличается от общей шире содержанием дисциплинарного проступка, строже санкциями.

Проведен анализ национального законодательства, позволил выделить ряд законов, которые устанавливают особенности дисциплинарной ответственности. Отмечено, что все вышеуказанные законы устанавливают дисциплинарной ответственности только для четко определенного в них круга работников. Обращено внимание на то, что хотя вышеупомянутые законы касаются служащих государственных органов у них нет единодушия, прежде всего в количестве видов дисциплинарных взысканий, которые могут быть наложены на соответствующих служащих.

Предложено во всех специальных законах, предусматривающих дисциплинарную ответственность четко привязать все дисциплинарные взыскания к конкретным дисциплинарным проступкам.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, трудовая дисциплина, трудовые обязанности, выговор, увольнение.

The article is devoted to the study of legal regulation of disciplinary responsibility of employees. The expediency of separation of general and special disciplinary responsibility is substantiated. Specific features of special disciplinary responsibility are outlined. Proposals for improving national legislation providing for disciplinary liability are provided. In particular, it is proposed in all special laws that provide for disciplinary liability to clearly link all disciplinary penalties to specific disciplinary offenses.

The peculiarities of disciplinary responsibility are presented, one of which is the use of penalties by the subject of employment relationship, namely the employer, which makes disciplinary responsibility one of the expressive powers of the employer in relation to the employee who has concluded an employment contract with him.

The main differences between the special disciplinary responsibility and the general are noted, namely: 1) the circle of persons to whom it applies; 2) types of disciplinary sanctions; 3) the number of persons who may apply disciplinary sanctions; 4) the procedure for applying the penalties; 5) the procedure for appealing disciplinary penalties. It is substantiated that the special disciplinary responsibility of employees differs from the general broader content of disciplinary misconduct, more severe sanctions.

An analysis of the national legislation was carried out, which allowed to identify a number of laws establishing the peculiarities of disciplinary responsibility. It is noted that all the above laws establish

disciplinary liability only for a clearly defined circle of employees. Attention is drawn to the fact that although the aforementioned laws apply to public servants, they lack unanimity, above all in the amount of disciplinary sanctions that may be imposed on the employees concerned.

It is proposed in all special laws that provide for disciplinary responsibility to clearly attach all disciplinary penalties to specific disciplinary offenses.

Keywords: *disciplinary responsibility, disciplinary misconduct, disciplinary action, labor discipline, work duties, reprimand, dismissal.*

Постановка проблеми. В сучасних умовах важливого значення набуває питання стимулювання праці працівників з огляду на роль окремого працівника в результатах діяльності юридичних осіб. Саме з ефективною діяльністю працівників безпосередньо пов'язана успішна діяльність юридичних осіб в Україні як в економічній площині, так і в сфері державного управління та забезпечення прав і свобод громадян.

Одним із стимулюючих засобів спрямованих на досягнення ефективної діяльності працівників є дисциплінарна відповідальність. Сьогодні дисциплінарна відповідальність для працівників встановлена різними законодавчими актами, які встановлюють різний перелік дисциплінарних стягнень, по різному визначають дисциплінарні проступки, закріплюють відмінності у строках накладення дисциплінарних стягнень тощо. Особливо гостро в цьому контексті постають питання співвідношення загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Стан дослідження. Проблеми дисциплінарної відповідальності працівників за часів незалежності України вивчали такі науковці, як: В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, К. В. Коваленко, Т. В. Колеснік, К.Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми дисциплінарної відповідальності працівників, сьогодні в умовах підготовки до другого читання проекту Трудового кодексу України та прийняття нових нормативно-правових актів у відповідній сфері, зокрема законів України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII та «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII існує доцільність в оновленні та переосмисленні як теоретичних, так і практичних проблем дисциплінарної відповідальності.

Метою статті є надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення як теоретичних положень трудового права стосовно загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників, так і положень нормативно-правових актів у відповідній сфері.

Виклад основного матеріалу. Дисциплінарна відповідальність є одним з різновидів юридичної відповідальності. Сутність юридичної відповідальності полягає в тому, що до винного в здійсненні правопорушення застосовуються заходи державного примусу. Під впливом цих заходів правопорушник зазнає несприятливих наслідків.

А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова дисциплінарну відповідальність визначають як обов'язок працівника зазнати юридично несприятливих наслідків в формі позбавлень особистого характеру за вчинення трудово-правового (дисциплінарного) проступку в порядку і на умовах, передбачених трудовим законодавством [1, с. 803]. Натомість С.М. Братусь звертає увагу на те, що відповідальність – це не обов'язок зазнати наслідків, що випливають з правопорушення, а саме їх зазнання в стані примусу незалежно від того, які наслідки настають – будь-то виконання нових обов'язків, що вражають майнові та особисті блага зобов'язаної особи, або лише виконання раніше існуючого обов'язку [2, с. 103].

У юридичній літературі виділяють наступні особливості дисциплінарної відповідальності. Так, К.Ю. Мельник вказує на те, що особливістю дисциплінарної відповідальності є застосування стягнень суб'єктом трудових правовідносин, а саме роботодавцем, через що дисциплінарна відповідальність є одним із виявів владних повноважень роботодавця стосовно працівника, що уклав із ним трудовий договір. Притягнення до дисциплінарної відповідальності порушників трудової дисципліни є правом роботодавця, яким він може скористатися сам, може передати справу на розгляд трудового колективу, а може взагалі відмовитися від притягнення порушника до відповідальності [3, с. 321]. Як відзначає Д.М. Бахрах дисциплінарний примус є позасудовим, для нього властиве широке використання морально-правових санкцій, він здійснюється суб'єктами дисциплінарної влади. Якщо засоби цивільно-правового примусу можуть застосовуватись як до індивідуальних, так і до колективних суб'єктів права, то засоби дисциплінарного примусу застосовуються тільки до фізичних осіб, вони не тільки персоніфіковані, але й індивідуалізовані. В рамках дисциплінарного примусу існує багато санкцій та процедур, розрахованих на визначену групу осіб [4, с. 348-349]. З точки зору В.І. Прокопенка дисциплінарна відповідальність, як і будь-яка інша юридична відповідальність, має

примусовий характер. Це проявляється в тому, що на працівника при вчиненні ним дисциплінарного проступку накладаються заходи примусового впливу, примусова санкція, яка викликає для нього певні негативні наслідки. Ці заходи впливу застосовуються тільки по відношенню до працівника, що дає підстави зробити висновок, що дисциплінарна відповідальність є односторонньою. Власник або уповноважений ним орган за порушення своїх обов'язків, що передбачені в правилах внутрішнього трудового розпорядку, перед працівником в дисциплінарному порядку не відповідає [5, с. 413].

А. В. Колосовський висловив позицію щодо можливості дисциплінарної відповідальності роботодавця. На його думку трудове законодавство передбачає дисциплінарну відповідальність як самих працівників, так і роботодавців. Тим самим, на його думку, дотримується принцип взаємної відповідальності працівника і роботодавця один перед іншим. Тому як суб'єкта дисциплінарної відповідальності автор пропонує вважати обидві сторони трудового правовідношення [6, с. 90]. Висловлюючи таку позицію, науковець посилається на норми, які встановлюють відповідальність керівника організації або його заступника за порушення законів і інших нормативних правових актів про працю, умов колективного договору, угоди.

Непогоджуючись з вищезазначеною позицією, вкажемо на те, що керівник підприємства або організації володіє подвійним статусом: по-перше, він є представником роботодавця, а по-друге, він сам є найманим працівником, з яким укладено трудовий договір. І саме як і будь-який найманий працівник керівник підприємства або організації і може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за невиконання або неналежне виконання своїх трудових обов'язків.

Окремі науковці поділяють дисциплінарну відповідальність на загальну і спеціальну. Так, на думку К.В. Коваленка загальна дисциплінарна відповідальність – це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено КЗпП. Спеціальна дисциплінарна відповідальність – це зазнання особою, винною у порушенні норм трудової дисципліни, негативних наслідків з боку уповноваженого суб'єкта, що виражається у дисциплінарних стягненнях, види та підстави застосування яких передбачено спеціальними нормативно-правовими актами (закони, статuti, положення) [7, с. 235].

Не можна повністю погодитися з К.В. Коваленко, який пише, що дисциплінарні стягнення передбачають спеціальні нормативно-правові акти (закони, статuti, положення). Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Виходячи з цього, всі спеціальні нормативно-правові акти, які передбачають дисциплінарну відповідальність, повинні бути законами.

У юридичній літературі виділяють наступні відмінності спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної. Так, С.М. Прилипко основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної вважає наступні: 1) коло осіб, на яких вона поширюється; 2) види дисциплінарних стягнень; 3) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; 4) порядок застосування стягнень; 5) порядок оскарження покладених дисциплінарних стягнень [8, с. 344-346]. Як відзначає І. Новосельська, спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників відрізняється від загальної ширшим змістом дисциплінарного проступку, суворішими санкціями [9, с. 19].

Із останнім твердженням важко погодитися, оскільки найсуворішою дисциплінарною санкцією слід вважати звільнення з роботи, яке відповідним чином у якості найсуворішого передбачено і ч. 1 ст. 147 КЗпП України, і законами, що встановлюють спеціальну дисциплінарну відповідальність.

Для формування власної позиції з приводу можливості у сучасних умовах виділення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності та надання теоретичних рекомендацій та пропозицій із вдосконалення відповідного законодавства проаналізуємо норми національного законодавства у сфері дисциплінарної відповідальності. Так, Кодекс законів про працю України містить главу Х «Трудова дисципліна» в рамках якої висвітлюються загальні підходи до дисциплінарної відповідальності працівників. Зокрема, у ст. 147 «Стягнення за порушення трудової дисципліни» КЗпП, а це нагадаємо перша за порядком стаття у цій главі присвячена дисциплінарній відповідальності, передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення (ч. 1); законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ч. 2).

З вищезазначених норм загального трудового законодавства можна зробити наступні висновки. По-перше, загальними для всіх працівників є два стягнення (догана, звільнення), одно з яких може бути застосовано за порушення працівником трудової дисципліни. Тобто можна вести мову про

існування загальної дисциплінарної відповідальності, що базується на нормі ч. 1 ст. 147 КЗпП України. По-друге, для окремих категорій працівників можуть бути передбачені законодавством, статутами і положеннями про дисципліну й інші дисциплінарні стягнення. Тобто можна вести мову про існування спеціальної дисциплінарної відповідальності, що базується на нормі ч. 2 ст. 147 КЗпП України.

Кодекс законів про працю України окрім дисциплінарних стягнень закріпив і порядок накладення, оскарження та зняття дисциплінарних стягнень, який поширюється на всіх працівників, що також свідчить про можливість виділення загальної дисциплінарної відповідальності. Так, відповідно до ст.ст. 148, 149, 150, 151 КЗпП дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому главою XV КЗпП.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються [10].

Аналіз національного законодавства дозволив виділити низку законів, які встановлюють особливості дисциплінарної відповідальності. Серед них особливо цікавими для нас є наступні закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII, «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII, «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV.

Одразу відзначимо, що всі вищезазначені закони встановлюють дисциплінарну відповідальність лише для чітко визначеного в них кола працівників. Також слід відзначити неоднаковий підхід національного законодавця щодо закріплення дисциплінарної відповідальності у спеціальних законах. Так, у одних випадках норми, що встановлюють дисциплінарну відповідальність закріплюються у законах, які комплексно врегульовують питання прийняття на службу, проходження служби та звільнення з неї, у інших - у законах, які присвячені лише забезпеченню службової дисципліни.

Звернемо увагу на те, що хоча вищезазначені закони стосуються службовців державних органів в них не має однаковості, передусім у кількості видів дисциплінарних стягнень, які можуть бути накладені на відповідних службовців. Так, до державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби [11]. На прокурора можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); 3) звільнення з посади в органах прокуратури [12]. До суддів може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді: 1) попередження; 2) догани - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворої догани - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади [13]. До поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувородогана; 4) попередження про неповну службову відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7)

звільнення із служби в поліції [14]. На осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та податкової міліції за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ [15].

Дисциплінарними проступками вищезазначені спеціальні закони визначають різні протиправні дії. Слід також відзначити, що лише у Законі України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII існує прив'язка всіх дисциплінарних стягнень до конкретних дисциплінарних проступків. Наприклад, у разі недотримання державним службовцем правил внутрішнього службового розпорядку суб'єкт призначення або керівник державної служби може обмежитися зауваженням. Певна прив'язка дисциплінарних стягнень до дисциплінарних проступків спостерігається і у Законі України «Про судоустрій і статус суддів».

На наш погляд, у всіх спеціальних законах, які передбачають дисциплінарну відповідальність необхідно чітко прив'язати всі дисциплінарні стягнення до конкретних дисциплінарних проступків.

Спеціальні закони передбачають різні строки накладення дисциплінарних стягнень. Так, державний службовець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, або якщо минув один рік після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду. Рішення про накладення на прокурора дисциплінарного стягнення може бути прийнято не пізніше ніж через рік із дня вчинення проступку. Дисциплінарне стягнення до судді застосовується не пізніше трьох років із дня вчинення проступку. Дисциплінарне стягнення до поліцейського застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку і не пізніше шести місяців з дня його вчинення. Дисциплінарне стягнення на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України та податкової міліції накладається у строк до одного місяця з дня, коли про проступок стало відомо начальнику. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше півроку.

Загальним для всіх, окрім поліцейських, є те, що законодавець у вищезазначені строки не включає час тимчасової непрацездатності службовця чи перебування його у відпустці. Вважаємо, таку норму соціально спрямованою, з огляду на що існує необхідність передбачити її у ст. 21 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України».

Спеціальними законами встановлюється спеціальний порядок оскарження дисциплінарних стягнень, який має суттєві відмінності для кожної з досліджуваних категорій службовців.

Висновки та пропозиції. Загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на всіх працівників, що працюють на підставі трудового договору, крім тих, для яких встановлена спеціальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальна дисциплінарна відповідальність встановлюється для окремих категорій працівників, з огляду на специфіку та характер трудових функцій, які ними виконуються, та більш тяжкі наслідки, що можуть настати у випадку здійснення ними дисциплінарного проступку (державні службовці, прокурори, судді, поліцейські тощо). Особливостями спеціальної дисциплінарної відповідальності: по-перше, встановлення її спеціальними законами, які мають або комплексний характер, або присвячені лише забезпеченню трудової (службової) дисципліни; по-друге, більша кількість видів дисциплінарних стягнень порівняно із загальною дисциплінарною відповідальністю; по-третє, відсутність єдності у спеціальних законах щодо визначення дисциплінарних проступків; по-четверте, обов'язковість проведення службового розслідування або дисциплінарного провадження обставин здійснення дисциплінарного проступку; по-п'яте, відсутність єдності у строках накладення дисциплінарних стягнень; по-шосте, спеціальний порядок оскарження дисциплінарних стягнень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
2. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). / С.Н. Братусь. – М.: Юрид. лит., 1976. – 216 с.

3. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К. Ю. Мельник. — Х. : Діса плюс, 2014. — 480 с.
4. Бахрах Д.Н. Административное право: учебник. / Д.Н. Бахрах. — М.: Изд-во БЕК, 1997. — 350 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник. / В. І. Прокопенко. — Х.: «Консум», 1998. — 480 с.
6. Колосовский А. В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект / А. В. Колосовский // Трудовое право. — 2007. — № 8. — 86–91.
7. Коваленко К.В. Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність / К.В. Коваленко // Форум права. — 2008. — № 2. — С.231-236 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08kkvsdv.pdf>
8. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
9. Новосельська І. Теоретико-правові питання визначення основних відмінностей загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності / І. Новосельська // Підприємництво, господарство і право. — 2014. — № 12. — С. 16-22.
10. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
11. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
12. Закон України «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>
13. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 2 червня 2016 р. № 1402-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>
14. Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19>
15. Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15>

УДК 342.5 (045)

Карп Д. І.,
аспірант Міжрегіональної академії
управління персоналом

ПРАВО НА САМОВИЗНАЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ МЕНШИН: КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ

Стаття присвячена дослідженню концептуальних аспектів визначення права на самовизначення національних меншин в науці конституційного права. Стверджується, що у сучасних конституціях відображені певні концептуальні підходи до суб'єктного складу національних меншин, що вимагає їх всебічного розгляду та науково-практичного аналізу з точки зору сучасних процесів європейської міждержавної інтеграції в частині імплементації загальновизнаних стандартів, принципів і норм у сфері прав людини, громадянина і соціальних груп.

Питання про національні меншини постало ще у XVI столітті. Починаючи з XVI століття їхні права були зафіксовані в ряді договорів. Після Першої Світової війни цей процес контролює Ліга Націй. У відповідних договорах національні меншини були визначені, як етнічні релігійні та мовні спільноти, котрі мовою, етнічними особливостями та культурою відрізняються від населення, серед якого вони живуть. Складність проблеми, полягає у розмаїтті ситуацій, пов'язаних з існуванням меншин та з поняттям національності в цілому.

Визначена одна з найбільш вдалих концепцій «меншинних груп», яка запропонована відомим датським вченим Луїсом Віртом. Обґрунтована наявність пануючих меншин, які не потребують захисту. Більш того, пануючі меншини інколи припускаються досить серйозних порушень принципів рівності, недискримінації та волевиявлення народу, передбачених у Загальній декларації прав людини ООН.