

справ про спадкування» №24-753/0/4-13 від 16.05.2013 р. [2] відносно того, що спадкування за правом представлення не є окремим видом спадкування, а є особливим порядком набуття права на спадкування за законом.

Бібліографічні посилання:

1. Куц В. Спадкування за правом представлення: теорія та практика. Юридичний радник. № 6 (84). грудень 2015. URL: <http://yurradnik.com.ua/stati/spadkuvannya-za-pravom-predstavlennya-teoriya-ta-praktika/>
2. Про судову практику розгляду цивільних справ про спадкування: Лист Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ № 24-753/0/4-13 від 16.05.2013 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v-753740-13>
3. Стефанчук Р.О. Цивільне право України: навч. посібник. К. : Прецедент, 2005. 424 с.
4. Харитонов Є.О. Цивільне право України. Вид. 3-тє, переробл. і допов. К. : Істина, 2011. 808 с.
5. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. (з наступними змінами та доповненнями) за №№ 40-44. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. Ст. 356.

Горелік Дар'я Сергіївна,

курсант третього курсу факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ
Науковий керівник:

Ярошенко Артем Сергійович,

кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри цивільного права та процесу факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Служба в органах Національної поліції є одним з видів публічної служби. Говорячи про службові відносини загалом, необхідно зазначити, що в науковій літературі є дві позиції з питання їх правового регулювання. Перша стверджує, що службові відносини повинні регулюватися нормами законодавства про

ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА РОЗВИТОК ПРИВАТНИХ ВІДНОСИН
В УКРАЇНІ

працю, з урахуванням специфіки цього виду професійної діяльності, встановленою спеціальним законодавством про публічну службу. Друга позиція вважає службові відносини адміністративними, вилучаючи зі сфери правового впливу норми законодавства про працю. Публічна служба у цьому випадку розглядається як публічно-правовий інститут, що має цілісну систему, основу на служінні державі, а не окремому державному органу. На практиці державно-службові відносини виступають як трудові й адміністративні правовідносини.

Питання про обсяг застосовуваних до співробітників органів Національної поліції під час проходження ними служби норм трудового законодавства в сучасній вітчизняній науці залишається дискусійним, що великою мірою обумовлено Законом України «Про Національну поліцію».

В історичному ракурсі розрізнялись два види дисциплінарної відповідальності – загальна і спеціальна. Перша регулюється загальним трудовим законодавством. Друга – спеціальними нормативними актами та встановлена для певних категорій працівників. Для осіб середнього та старшого начальницького складу органів Національної поліції, передбачена дисциплінарна відповідальність відповідно до Дисциплінарного статуту, в якому визначено підвищені вимоги до працівників і їх ставлення до праці. У зв'язку з цим статут передбачають додаткові, суворіші дисциплінарні стягнення [1, с. 97].

Розглядаючи правову основу дисциплінарного провадження в органах Національної поліції, слід враховувати, що останні являють собою складну державну систему, до складу якої входить центральний апарат і територіальні органи Національної поліції, освітні, наукові організації, підрозділи матеріально-технічного постачання, а також інші організації та підрозділи, створені для виконання завдань і здійснення повноважень, покладених на органи Національної поліції.

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» поліцейським є громадянин, який взяв на себе зобов'язання щодо проходження служби в органах Національної поліції на посаді рядового або начальницького складу і якому в установленому законом порядку присвоєно спеціальне звання рядового або начальницького складу. Зазначена група є основою органів Національної поліції [2].

Дисциплінарна відповідальність поліцейського за вчинення проступку може настати незалежно від часу доби та місця його вчинення, якщо порушуються обмеження, обов'язки та заборони, пов'язані зі службою в органах Національної поліції, а також встановлені законодавством про запобігання корупції. Відмінною особливістю цієї категорії порушень є те, що всі вони за законом зараховані до категорії дисциплінарних проступків.

Дисциплінарне провадження в органах Національної поліції є видом адміністративно-юрисдикційної діяльності, що здійснюється в порядку, встановленому законодавством для вирішення дисциплінарної справи і

застосування до винної особи дисциплінарних заходів з метою зміцнення та забезпечення службової дисципліни.

Сьогодні порядок дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України регулюється різними за юридичною силою нормативними правовими актами. Правова основа дисциплінарного провадження в органах Національної поліції характеризується багаторівневим галузевим регулюванням, як по горизонталі, так і по вертикалі.

Аналізуючи такий вид правового джерела дисциплінарного провадження в органах Національної поліції, як закони, необхідно зазначити, що Закон України «Про Національну поліцію» безпосередньо питання дисциплінарної відповідальності не регулює, а містить в ст. 19 норму, згідно з якою у разі вчинення протиправних діянь на поліцейських покладається кримінальна, адміністративна, цивільно-правова та дисциплінарна відповідальність відповідно до закону. Підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом [2].

Дисциплінарний статут в органах Національної поліції встановлює підвищені вимоги до службової дисципліни, детально регламентує порядок розгляду справи про дисциплінарний проступок, дає визначення порушення службової дисципліни, містить перелік порушень службової дисципліни. Одна з переваг цього закону – чітка регламентація положень, що стосуються процедур проведення службової перевірки та вирішення службових суперечок, зокрема з питань, пов'язаних із притягненням до дисциплінарної відповідальності.

Необхідно зауважити, що у нормативно-правових актах МВС України не відображається інформаційна складова дисциплінарної практики в територіальних підрозділах поліції, що суперечить ст. 9 «Відкритість та прозорість» Закону України «Про Національну поліцію». У цьому випадку, з урахуванням формування єдиного інформаційного простору в діяльності державних органів, доцільно відобразити інформаційний аспект профілактики проступків у Дисциплінарному статуті Національної поліції України.

Таким чином, дослідження нормативно-правової бази дисциплінарного провадження в органах Національної поліції показує, що їм притаманна спадкоємність правових приписів з одночасним удосконаленням юридичної техніки, процедурних питань, уточненням суб'єктного складу, видів дисциплінарних стягнень. Становлення дисциплінарного провадження нерозривно пов'язане з удосконаленням системи правоохоронних органів, які реалізують внутрішню функцію забезпечення публічного порядку та безпеки. Наявність різних за юридичною силою нормативних правових актів, які є правовими джерелами дисциплінарного провадження, свідчить про багаторівневе галузеве регулювання. Множинність нормативних правових актів, що регламентують дисциплінарне провадження в органах Національної

ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА РОЗВИТОК ПРИВАТНИХ ВІДНОСИН
В УКРАЇНІ

поліції, зумовлює доцільність подальших досліджень у частині правозастосування нормативно-правових актів під час здійснення дисциплінарного провадження, що сприятиме впорядкуванню юридичних дій і адміністративних процедур, мінімізації помилок, уникненню необхідності співвідношення правових норм, що містяться у різних правових джерелах.

Бібліографічні посилання:

1. Корнута Л. М. Дисциплінарна відповідальність державного службовця в Україні, теоретичний та практичний аспекти. Актуальні проблеми держави та права, 2013. С. 84–90.
2. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. Відомості Верховної Ради, 2015. № 40-41. Ст. 379.

Гриневич Анна Василівна,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Навчально-наукового інституту права Університету державної фіскальної служби України

Науковий керівник:

Менів Любов Дмитрівна,

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) в ч. 3 ст. 32 зміну істотних умов праці визначає як самостійне правове явище, внаслідок якого відбувається зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад та інших істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. При цьому, як слушно зазначає Т.В. Парпан, зміна істотних умов праці має винятковий характер, адже її проведення зумовлене об’єктивними причинами на виробництві та стосується не одного працівника, а підприємства загалом чи принаймні його структурного підрозділу [1, с. 243].

У чинному законодавстві такі об’єктивні причини позначають терміном “зміни в організації виробництва і праці”. Про їх проведення працівника необхідно повідомляти не пізніше ніж за два місяці. Якщо ж працівник відмовляється працювати після зміни істотних умов праці на підприємстві, то трудові відносини з ним можуть бути припинені на підставі п. 6 ст. 36 КЗпП