

рі виробництва аудіовізуальних програм та передач або комплектування (пакування) придбаних аудіовізуальних програм та передач і їх поширення незалежно від технічних засобів розповсюдження.

По своїй суті «премія» є грошовим або іншим матеріальним заохочення, через що її доцільно віднести саме до економічних методів державного управління.

Преміювання доволі часто (за наявності певних підстав) застосовується відповідними органами, що здійснюють державне управління в сфері телебачення. Так, наприклад, Державний комітет телебачення і радіомовлення України керується Положенням про премію імені Івана Франка у галузі інформаційної діяльності щорічно присуджує до дня народження Івана Франка – 27 серпня премію у розмірі двох тисяч гривень кожна за рахунок коштів, передбачених на цю мету в державному бюджеті, і розподіляє її в різних номінаціях, зокрема в номінації за кращий твір у телевізійній сфері (Наказ Державного комітету телебачення і радіомовлення України «Про затвердження Положення про премію імені Івана Франка у галузі інформаційної діяльності» від 04 лютого 2004 р. № 22 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 7. – Ст. 421).

Корнута Л. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри адміністративного і фінансового права*

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ ЯК ІНСТИТУТУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

Державні службовці, як і інші працівники, застосовують свою здатність до праці. При застосуванні праці для іншого суб'єкта виникають трудові відносини, вони виникають і у державних службовців, проте з урахуванням специфіки їх роботи та повноважень, якими вони користуються та обов'язків, що пред'являються до них. Насамперед стосовно трудових функцій державних службовців та їх відповідальності. Не дивлячись на тожність багатьох понять та інститутів, дисциплінарна відповідальність в межах трудового та адміністративного права має серйозні відмінності, наявність яких дає підставу для диференціації дисциплінарної відповідальності по суб'єктному складу та виділенні двох окремих видів дисциплінарної відповідальності загальної (трудової) та спеціальної (адміністративної).

Через ряд особливостей дисциплінарна відповідальність державних службовців відрізняється від загальної трудової дисциплінарної відповідальності, а саме:

1) особливий суб'єкт відповідальності (спеціальний). Суб'єктом дисциплінарної трудової відповідальності є працівник – головний суб'єкт трудового права, чії відносини з роботодавцем регулюються нормами

трудового законодавства. Суб'єктом дисциплінарної адміністративної відповідальності є головний індивідуальний суб'єкт адміністративного права – державний службовець;

2) особливі джерела правового регулювання. З однієї сторони, питання дисциплінарної відповідальності є обов'язковим елементом системи трудового права, регламентованим Кодексом законів про працю України. З іншої сторони, дисциплінарна відповідальність державного службовця має достатньо обширну адміністративно-правову регламентацію, забезпечуючи конституційне право громадян на участь в управлінні державою. Відповідно, джерелом правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців є норма адміністративного права, а саме Закон України «Про державну службу» 1993 р. Проте, нажаль, в даний час питання дисциплінарної відповідальності державних службовців є розсіяними в різних законодавчих актах та несистематизованими;

3) особливості підстав застосування відповідальності. Дисциплінарна відповідальність застосовується у випадку вчинення дисциплінарного проступку. Підстави застосування дисциплінарної адміністративної відповідальності визначаються відповідними нормами права;

4) види форм впливу, які для державних службовців визначені в Законі «Про державну службу», та застосовуються паралельно з нормами Кодексу законів про працю. Дисциплінарна відповідальність, згідно норм трудового права, застосовується у формі дисциплінарних стягнень. Що ж стосується відповідальності державних службовців, то окрім дисциплінарних стягнень, до них можуть застосовуватися ще й заходи дисциплінарного впливу (ст. 14 ЗУ «Про державну службу» 1993 р.);

5) порядок накладення стягнень. В даному випадку не дивлячись на певну універсальність порядку притягнення державного службовця до дисциплінарній відповідальності порівняно із загальним порядком, що встановлений трудовим законодавством, є цілий ряд особливостей такої процедури. Так, особливістю є те, що перед накладенням стягнення, в ряді випадків, законодавство вимагає проведення службового розслідування;

6) сутність та зміст правовідносин. Галузева приналежність дисциплінарної відповідальності державних службовців окрім правової моделі обумовлена «сутнісною» природою державно-службових відносин, їх структурою та змістом. В службових правовідносинах наймачем виступає держава в особі органів та установ, діяльність яких не направлена на задоволення власних цілей, а на реалізацію функцій держави. Основа діяльності державних службовців полягає в реалізації та забезпеченні прав та свобод людини та громадянина. При застосуванні дисциплінарної відповідальності до державного службовця має місце державний примус.

Виходячи із цілого ряду особливостей дисциплінарної відповідальності державних службовців порівняно із загальною дисциплінарною відповідальністю, можна зробити висновок, що дисциплінарна відповідаль-

ність державних службовців є інститутом саме адміністративного права. Проблемою є відсутність нормативного констатування такої відповідальності. В даному випадку можна навести приклад вирішення проблеми галузевої приналежності дисциплінарної відповідальності державних службовців в Російській Федерації. Із прийняттям Федерального закону «Про основи державної служби Російської Федерації» 1995 р., трудові відносини державних службовців, в тому числі і дисциплінарна відповідальність, регулювались нормами трудового права, з особливостями, що встановлені Федеральним законом. Проте, із розвитком інституту державної служби, у 2004 р. було прийнято Федеральний закон «Про державну цивільну службу Російської федерації», який по-новому закріпив ряд положень державної служби Російської Федерації. Із прийняттям Федерального закону співвідношення ролі трудового й адміністративного законодавства у врегулюванні професійної службової діяльності державних службовців суттєво змінилося. Тепер пріоритет у врегулюванні діяльності державних службовців в цілому, та застосування до них дисциплінарної відповідальності зокрема, належить спеціальному законодавству, а норми трудового права, відповідно до ст. 73 Федерального закону «Про державну цивільну службу Російської Федерації» 2004 р., можуть застосовуватися для врегулювання відносин, пов'язаних із державною службою, лише в частині, що не регламентується відповідним законом. Тому, вбачається необхідним в національному законодавстві чітко закріпити галузеву приналежність інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців у відповідному систематизованому акті у сфері державної служби.

Панфілов О.Є.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри адміністративного і фінансового права*

ПОРУШЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ СЛУЖБОВОГО СТАНОВИЩА ЯК АДМІНІСТРАТИВНЕ КОРУПЦІЙНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ

Безпосереднім об'єктом названого правопорушення є суспільні відносини, пов'язані з належним здійсненням службових повноважень. Для об'єктивних ознак даного складу характерною є наявність предмета – неправомірної вигоди, а для суб'єктивних – наявність спеціальної мети: одержання такої вигоди.

Диспозиція ст. 172² КУпАП є бланкетною, оскільки відсилає до спеціальних законів, які встановлюють обмеження щодо використання службових повноважень та пов'язаних з цим можливостей. Такі обмеження встановлені ст. 6 Закону «Про засади запобігання і протидії корупції». Таким чином, з об'єктивної сторони це правопорушення може виражатись в наступних діях: 1) надання неправомірного сприяння фізичним або юридич-