

СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ»

11-12 квітня 2014 р.

Суми, 2014

ББК 67(4 Укр)я43
УДК 340 (477)

А 43 Актуальні питання вітчизняної юридичної науки: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Суми, 11-12 квітня 2014 р. – Суми, 2014. – 103 с.

До збірника увійшли тези доповідей, які були подані учасниками Всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні питання вітчизняної юридичної науки» (м. Суми, 11-12 квітня 2014 р.)

ЗМІСТ

НАПРЯМ 1. ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВИ ТА ПРАВА

ДО ПОНЯТТЯ ПРО СТРУКТУРУ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ

Бондар Н.А.6

МАГДЕБУРЗЬКЕ ПРАВО В МІСТАХ УКРАЇНИ: ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД
САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ

Кузьменко Н.М.8

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ХАРКІВСЬКОГО
ДВОРЯНСЬКОГО ЗІБРАННЯ (1786-1796 РР.)

Михайліченко М.А.11

ДО ПРОБЛЕМИ ТЕРМІНОЛОГІЇ ЗАКОНОДАВСТВА

Харченко І.І. 12

НАПРЯМ 2. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС, ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО ТА ПРОЦЕС, СІМЕЙНЕ ПРАВО, МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО ТРЕТЕЙСЬКІ СУДИ В УКРАЇНІ

Котвяковський Ю.О. 15

СУД ЯК СУБ'ЄКТ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО ПРАВА

Курило М.П.17

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ВІДНОСИН
В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Пилипенко С.П.18

ОРГАНІЗАЦІЯ ОЦІНОЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА МІЖНАРОДНОМУ РІВНІ

Резнік М.М.21

ПРИПИНЕННЯ ДОГОВОРУ ПРОКАТУ

Федорончук А.В.23

ВИМОГИ ДО ФОРМИ І ЗМІСТУ СУДОВОГО РІШЕННЯ

Шестакова С.О.25

УНІФІКАЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ГАЛУЗЕЙ ПРАВА

Ясинок М.М. 28

НАПРЯМ 3. ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ПРАВОВИЙ СТАТУС ОДИНОКОЇ МАТЕРІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Гресь Н.М.29

ОСОБЛИВОСТІ УХВАЛЕННЯ, ПЕРЕГЛЯДУ ТА ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ
ПОЗАСУДОВОГО ЮРИСДИКЦІЙНОГО ОРГАНУ У ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИНАХ – ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ

Запара С.І.31

ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В РАЗІ
СИСТЕМАТИЧНОГО НЕВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Кириленко О.М.34

ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРУ ПРО ПОВНУ
МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Харченко О.С.36

СКЛАД СУБ'ЄКТІВ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Кравченко І.О.39

НАПРЯМ 4. ЗЕМЕЛЬНЕ, АГРАРНЕ, ЕКОНОМІЧНЕ ТА ПРИРОДОРЕСУРСНЕ ПРАВО

ПРОБЛЕМИ НАБУТТЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА СУПЕРФІЦІЮ

Прохоренко Ю.Ю.41

РОЗПОРЯДЖЕННЯ ЗЕМЛЯМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ
ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ

Трофімцова Ю.Ю.44

КООПЕРАТИВНІ ПРИНЦИПИ ТА ЇХ ЕВОЛЮЦІЯ

Чурилова Т. М.45

НАПРЯМ 5. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО БУДІВНИЦТВА ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ, АДМІНІСТРАТИВНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ПРАВО, АДМІНІСТРАТИВНИЙ ПРОЦЕС, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

РОЗВИТОК ПОЛЬСЬКОЇ ЕКОНОМІКИ ПІД ВПЛИВОМ СВІТОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Ващенко К.М.48

ПРОБЛЕМА СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВОСУБ'ЄКТНОСТІ ДЕРЖАВИ ТА
ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ

Кузнецова М.Ю.50

ПОСАДОВЕ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ В СФЕРІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Роговенко О.В.53

ДО ПИТАННЯ ПРО ЛЮСТРАЦІЮ ВЛАДИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД,
КРИТЕРІЇ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ, МОЖЛИВІ РИЗИКИ

Рожкова Л.І.55

ПРАВОВЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ПРИНЦИПУ МАКСИМАЛЬНОГО
ОПРИЛЮДНЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ В УКРАЇНІ

Ткаченко В.В.58

ПОНЯТТЯ «ДЕРЖАВНА КАЗНА» ЯК ФІНАНСОВО – ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

Швагер О.А.60

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ:
ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Чернадчук Т.О.61

НАПРЯМ 6. КРИМІНАЛЬНЕ ПРАВО ТА КРИМІНОЛОГІЯ, КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧЕ ПРАВО

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ОЦІНКА ЕУТАНАЗІЇ

Богацька Ю. В.64

МОРАЛЬНІ ТРАДИЦІЇ ТА ЇХ ВТІЛЕННЯ ДЛЯ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ
(СЕРЕДИНА ХХ СТ.)

Босак К.С.66

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ

Вінніченко В.В., Кочнєва А.О.67

СИСТЕМА НОРМ ПРО КРИМІНАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА
ЕКОНОМІЧНІ ЗЛОЧИНИ В США

Каменський Д. В. 70

СУДИМІСТЬ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРАВІ

Комарніцький В.І.72

ПРОБЛЕМИ БОРОТЬБИ ІЗ ЗЛОЧИННІСТЮ НА ДОРОГАХ УКРАЇНИ

Коробка О.С. 75

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАНСПОРТНИХ ЗЛОЧИНІВ ЗА КК УКРАЇНИ	
<i>Кочнєва А.О., Лукаш В.В.</i>	77
ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗОВАНОЇ ЗЛОЧИННОСТІ ЗІ ЗЛОЧИНАМИ ПРОТИ МОРАЛЬНОСТІ	
<i>Кулик С. Г.</i>	79
ПРОБЛЕМИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА СПІВУЧАСТЬ У ХАБАРНИЦТВІ	
<i>Лобода Ю.В.</i>	81
РОЛЬ КРИМІНАЛЬНОГО ПОКАРАННЯ В ПРОТИДІЇ І ЗАПОБІГАННІ ТЕРОРИЗМУ	
<i>Манукян А.Ж.</i>	83
ВТЯГНЕННЯ НЕПОВНОЛІТНІХ У ЗЛОЧИННУ ДІЯЛЬНІСТЬ ЗА КРИМІНАЛЬНИМ КОДЕКСОМ УКРАЇНИ	
<i>Марищак О.І.</i>	84
ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ КРИМІНАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ЦЕНЗУРУ У ЗАСОБАХ МАСОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ	
<i>Моренець О.І.</i>	86
КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЮРИДИЧНИХ ОСІБ (ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД)	
<i>Німець В. І.</i>	88
КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ЗЛОЧИНИ ВЧИНЕНІ У СТАНІ СП'ЯНІННЯ	
<i>Саруханян Д.С.</i>	91
КРИМІНОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗЛОЧИНІВ СКОЄНИХ НЕПОВНО- ЛІТНІМИ У СТАНІ АЛКОГОЛЬНОГО ТА НАРКОТИЧНОГО СП'ЯНІННЯ	
<i>Сіроченко Т. В.</i>	93
ЕВТАНАЗІЯ: ЗА ЧИ ПРОТИ	
<i>Татаржинський М.В.</i>	95
ОРГАНІЗОВАНА ЗЛОЧИННІСТЬ В УКРАЇНІ - РЕАЛЬНА ЗАГРОЗА БЕЗПЕЦІ ДЕРЖАВИ І СУСПІЛЬСТВА	
<i>Ткач І.О.</i>	98
ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ РЕЦИДИВУ ЗЛОЧИНІВ	
<i>Ткачик І.М.</i>	100

ПОСАДОВЕ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ В СФЕРІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Роговенко О.В., кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових
дисциплін та українознавства
Сумського національного аграрного університету

10 жовтня 2013 року відбулося засідання Координаційної ради з питань розвитку громадянського суспільства, ключовою проблемою якого став розгляд перспектив розвитку місцевого самоврядування в Україні. Практика засвідчує, що до вирішення цього питання необхідно підходити системно, збалансовано та з орієнтацією на перспективу. Адже для того щоб реформи, які мають проводитися на місцевому рівні, реально запрацювали, а не залишалися й надалі більшою мірою декларативними, необхідно об'єднання зусиль всіх зацікавлених сторін – органів державної влади, органів місцевого самоврядування та інститутів громадянського суспільства. В рамках засідання був оприлюднений проект Концепції модернізації системи організаційно - правового забезпечення місцевої демократії в Україні.

Метою Концепції є визначення основних засад, напрямів та порядку модернізації існуючої системи органів місцевого самоврядування для підвищення її ефективності.

Основними шляхами розв'язання проблеми означено удосконалення чинного законодавства, яке забезпечує функціонування місцевої демократії в Україні, визначає правовий статус її інститутів, процедури реалізації членами територіальних громад свого конституційного права на участь в управлінні місцевими справами, форми і механізми взаємодії органів публічної влади з громадськістю та впровадження заходів з координації діяльності органів місцевого самоврядування, місцевих органів виконавчої влади щодо сприяння розвитку місцевого самоврядування [3, 45].

Одним із засобів поліпшення ситуації в сфері місцевого управління є регламентування посадових обов'язків працівників місцевого самоврядування. В українському законодавстві проблема посадової регламентації розглядається як сукупність нормативно - правових актів двох напрямків: перший - це документи, сформовані у зовнішній по відношенню до підприємства середовищі (нормативні правові акти трудового законодавства, інструктивно - методичні матеріали галузевого та регіонального рівнів; другий - документи локального характеру, що регламентують діяльність окремих організаційно - структурних одиниць підприємства, а також їх персоналу. У їх число входять положення про структурні підрозділи і посадові інструкції.

Для порівняння - Російській Федерації законодавчий перехід на посадові регламенти здійснено з прийняттям закону від 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», який чітко визначає поняття та зміст посадового регламенту. У порівнянні з сукупністю регламентуючих нормативних документів, що пропонуються українським законодавством, поняття «посадовий регламент», окрім традиційних позицій (загальні положення, обов'язки, права, відповідальність, взаємовідносини тощо), включає кваліфікаційні вимоги до рівня знань, освіти, досвіду роботи; перелік питань для прийняття службовцем самостійних рішень та строки прийняття цих рішень; показники ефективності та результативності професійної службової діяльності тощо.

Актуальність дослідження посадового регламентування в сфері місцевого самоврядування заключається в необхідності вдосконалення нормативно - правової бази щодо посадової регламентації та узагальненню накопиченого теоретичного матеріалу і практичного досвіду, що сприятиме більш якісній та збалансованій роботі державних органів влади.

Регламентування посадових обов'язків – це процес чіткого визначення та документального закріплення переліку обов'язкових для виконання працівником функцій і

завдань, а також прав та відповідальності. Воно сприяє ефективному добору, розстановці та використанню персоналу; зміцненню виконавської дисципліни; створенню організаційно - правової бази діяльності працівників; підвищенню відповідальності працівників за результати діяльності; запобіганню трудових спорів; підвищенню ефективності діяльності організації.

Об'єктами посадової регламентації в сфері місцевого самоврядування є:

- зв'язки і взаємодія між органами місцевого самоврядування та іншими органами державної влади;
- правила, процедури і норма часу виконання відповідних компетенцій;
- права, обов'язки, відповідальність підрозділів і працівників органів місцевого самоврядування;
- проектна чисельність і кваліфікаційний склад персоналу;
- трудомісткість основних робіт;
- розподіл конкретних завдань;
- показники ефективності роботи;
- організаційні нормативи;
- управлінські технології;
- інформація, її вміст, періодичність вступу або надання тощо.

Регламентація вирішує наступні завдання:

- 1) створює нормативно - правову основу формування структури управління, горизонтальних і вертикальних взаємозв'язків, підлеглості в сфері місцевого самоврядування;
- 2) встановлює кількісні характеристики управлінських процесів на всіх рівнях;
- 3) задає зміст, об'єм, періодичність і форми інформації, що поступає, необхідної для виконання роботи, сприяє усуненню надлишкових або непотрібних відомостей;
- 4) забезпечує розподіл завдань між структурними підрозділами, окремими працівниками, встановлює їх права, обов'язки і відповідальність, усуває зайві трудові функції і операції;
- 5) упорядковує прийоми і методи управління, порядок роботи з кадрами, їх підготовки і підвищення кваліфікації; визначає умови економічного стимулювання [4].

Основою регламентації є регламент - організаційне положення, яке чітко визначає види дій, умови і обмеження їх здійснення.

На практиці регламентація посадових обов'язків здійснюється за допомогою різного роду документів, які можна розділити на дві групи.

Перша - це документи, сформовані у зовнішній по відношенню до підприємства середовищі (нормативні правові акти трудового законодавства, інструктивно - методичні матеріали галузевого та регіонального рівнів). Їх кількісний і якісний склад не залежать від особливостей діяльності конкретного підприємства та його кадрової служби. Такі документи мають, відповідно, державний, галузевий або регіональний статус, і їх положення, як правило, є обов'язковими до виконання. Саме ця група документів встановлює порядок притягнення до відповідальності, передбачає можливість дисциплінарних стягнень та заохочень.

Другу групу складають документи локального характеру, і зокрема, регламентують діяльність окремих організаційно - структурних одиниць органів місцевого самоврядування, а також їх персоналу. Вони, навпаки, мають безпосереднє відношення до певного органу і відображають особливості його функціонування. Зміст і кількість цих документів здійснюють прямий вплив на оптимізацію всіх управлінських процесів. У їх число, перш за все, входять положення про структурні підрозділи, посадові інструкції та правила внутрішнього трудового розпорядку.

Варто зазначити, що як би багато типів посадових регламентів не існувало, завжди може і фактично виникає необхідність розробки нових їх форм, поява яких обумовлюється як організаційними, так і виробничими причинами. Практично у всіх пропонованих сьогодні

посадових регламентах не представлені особливості, пов'язані з роботою в умовах інформаційних технологій, а якщо і відображені, то дуже схематично.

Останнім часом серед науковців все більшого визнання набуває думка про те, що представлені види посадових регламентів за обсягом інформації, яка в них уміщується, уже не відповідають зростаючим вимогам щодо якості виконання трудових обов'язків. Тому варто створити такий посадовий регламент, який би містив також інформацію про індивідуально - психологічні якості працівника, умови праці на робочому місці, оцінювання діяльності, оплату праці й соціальні гарантії тощо., та відповідав вимогам сучасного інформаційного суспільства.

Використана література:

1. Про місцеве самоврядування в Україні від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР із змінами та доповненнями станом на 05.01.2013 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу - <http://zakon3.rada.gov.ua>
2. Козлова Л. В. Місцеве самоврядування як фактор соціально - економічного розвитку регіону / Л. В. Козлова // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 8. – С. 231-237.
3. Модернізація державного управління та європейська інтеграція України : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. - К. : НАДУ, 2013. -120 с.
4. Серьогіна С. Напрямки вдосконалення конституційного регулювання системно - структурної організації місцевого самоврядування в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу до матеріалу: <http://cau.in.ua/ua/activities/reports/id/naprjamki-vdoskonalennja-konstitucijnogo-reguljuvannja-sistemno--614/>