

2. Memorandum of Understanding for the establishment of a dialogue on regional policy and development of regional cooperation between the Ministry on Regional Development and Construction of Ukraine (now Ministry of Regional Development, Building and Housing and Communal Services of Ukraine) and the Commission, 2009.

3. Committee of the Regions. Opinion on “Local and Regional Government in Ukraine and the Development of Cooperation between Ukraine and the EU”. CoR 173/2010.

4. European Neighbourhood Policy Instrument (ENPI) Cross-Border Cooperation Strategy Paper 2007–2013.

5. ENPI Ukraine Country Strategy Paper 2007–2013, pp. 10, 25.

6. OECD (2014). *The OECD territorial reviews: Ukraine 2013*. OECD Publishing. [http://dx. doi. org/10. 1787/9789264204836-en](http://dx.doi.org/10.1787/9789264204836-en).

Т. Шабан, Н. Горобець Успіхи і виклики об'єднаних територіальних громад у Сумській області в Україні

Відхід від централізованої моделі управління в державі, забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудова ефективної системи територіальної організації влади в Україні, реалізація положень Європейської хартії місцевого самоврядування є метою реформи децентралізації публічної влади в Україні. Тезиси присвячені дослідженню успіхів та викликів, які постали перед об'єднаними територіальними громадами після завершення першого етапу адміністративно-територіальної реформи в Сумській області на основі проведеного анкетування серед мешканців територіальних громад.

УДК 342. 97

Оксана Олександрівна ШЕВЧЕНКО,

ад'юнкт відділу організації освітньо-наукової підготовки Харківського національного університету внутрішніх справ

ORSID: [https://orcid. org/0000-0002-9352-9354](https://orcid.org/0000-0002-9352-9354)

ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОВАДЖЕНЬ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Дослідження проблеми визначення видів дисциплінарного провадження в органах Національної поліції обумовлює необхідність звернення не тільки до наукового доробку вчених, які обґрунтовують авторський підхід щодо цього поняття, але й до досліджень ширшого змісту, а саме – присвячених адміністративним провадженням.

Так, О. В. Кузьменко стверджує, що адміністративні провадження об'єднуються за наявності або відсутності в них конфлікту у дві групи: конфліктні та неконфліктні. До неконфліктної групи адміністративних проваджень віднесено: нормотворче провадження; дозвільне провадження; реєстраційне провадження; контрольне провадження; атестаційне провадження. До конфліктної групи адміністративних проваджень належать такі: провадження у справах про адміністративні делікти; дисциплінарне провадження; провадження щодо розгляду заяв та скарг (1, с. 226). Отже, основною підставою

поділу на види адміністративних проваджень є конфлікт. Вирішення конфлікту у сфері реалізації публічних інтересів потребує уповноваженого органу та спеціальної форми (провадження). Такі види проваджень не є домінуючими у сфері діяльності публічної адміністрації. Основу їх функціонування становить реалізація публічних інтересів, яка виражається у вигляді вирішення індивідуальних справ безконфліктного характеру (1, с. 213).

Враховуючи позицію О. В. Кузьменко щодо поділу на групи адміністративних проваджень, певною мірою можна говорити про універсальний характер саме дисциплінарного провадження, оскільки провадження може мати як конфліктний характер, так і неконфліктний (у тому випадку, коли говоримо про заохочення). Процедури застосування заохочення хоча і є неконфліктними, проте здійснюються у зв'язку із розглядом відповідної індивідуальної справи і спрямовані на реалізацію публічного інтересу, який стосується спонукання особи до якісної, результативної діяльності. Розгляд індивідуальної справи, підставою якої є дисциплінарний проступок, здійснюється у процесуальній формі конфліктного дисциплінарного провадження. Тож обидва види дисциплінарних проваджень – конфліктних (у разі розгляду справи про дисциплінарний проступок) та неконфліктних (у разі застосування заохочення) – стосуються розгляду індивідуальних справ і спрямовані на реалізацію публічного інтересу.

Визначаючи і закріплюючи в нормах права найрізноманітніші види заохочень, держава бере на себе обов'язок правильно використовувати ці юридичні засоби стимулювання в процесі реалізації службових відносин. По суті, правові засоби заохочення – один із найважливіших дієвих оперативних чинників підвищення суспільно-правової та трудової активності працівників (2, с. 328).

Безпосереднє звернення до Дисциплінарного статуту Національної поліції України дає можливість вказати, що заохочення є засобом підтримання службової дисципліни, що полягає у відзначенні поліцейського за успішне виконання ним обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством (3). Це є дійсно важливим засобом виховання поліцейських та зміцнення службової дисципліни. Воно виробляє свідоме ставлення до справи, сприяє розвитку ініціативи, сміливості та рішучості, мобілізує на переборення труднощів. Заохочення кращих працівників позитивно впливає на службово-трудова колектив, викликаючи у кожного службовця бажання наслідувати такий приклад (4, с. 97).

В той же час, Дисциплінарний статут Національної поліції України передбачає, що за порушення службової дисципліни поліцейські незалежно від займаної посади та спеціального звання несуть дисциплінарну відповідальність. Важливо знати, що службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу (3).

Таким чином, дисциплінарна відповідальність і заохочення поліцейських, мають розглядатись як дві взаємопов'язані і взаємодоповнюючі сторони відносин щодо застосування дисциплінарних повноважень в органах

Національної поліції. Такий підхід ґрунтується, насамперед, на специфіці предмета дисциплінарних відносин, підстав щодо їх виникнення, суб'єктній складовій, які здебільшого є спільними. Різниця проявляється у самих підставах застосування відповідних заходів та сутності самих заходів – негативних (у разі відповідальності) і позитивних (у випадку заохочення).

Список бібліографічних посилань:

1. Кузьменко О. В. Адміністративний процес у парадигмі права: дис.... доктора юрид. наук: 12. 00. 07. Київ, 2006. С. 404.
2. Трудовое право: учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1979. С. 544.
3. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15. 03. 2018 № 2337-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2337-19>.
4. Овсянко Д. М. Административное право: учебное пособие / под ред. Г. А. Туманова. М.: Юрист, 1999. С. 448.