



научного и практического изучения; предполагаемая тема актуальна для специалистов судебно-медицинского, психиатрического и криминалистического направления.

**Список использованной литературы:**

1. Белкин Р.С. Курс криминалистики. В 3 т. М., Юристъ. – 1997. – Т.3. – 526с.
2. Колмаков В.П. Значение для расследования точного установления способов совершения и сокрытия преступлений против жизни. – Харьков: Харьковский юридический институт, 1956. – Вып. 5. – 245 с.
3. Колесниченко А.Н. Актуальные проблемы методики расследования преступлений//Вопросы государства и права. – М.: 1970. – Вып. 6. С. 36-44.
4. Колесниченко А.Н. Общие положения методики расследования преступлений. – Харьков, 1976. – 264 с.
5. Коновалова В.Е. Убийство: искусство расследования. – Харьков: 2001. – 250с.
6. Саинчин А.С. Особенности расследования детоубийств. – Одесса: 2005. – 112с.

## ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОощРЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Р. САРДИНОВ,

соискатель Харьковского национального университета внутренних дел

### SUMMARY

Norms of the national legislation in the sphere of stimulations implementation are researched. It is grounded that such a peculiarity as unity and differentiation is inherent to the institution of stimulation within labor law. Recommendations on improving the corresponding national legislation are presented. Particularly, it is offered to provide at enterprises, offices and organizations maximum list of stipulations in order to guarantee the employer with the maximum tools for stipulating honest workers.

**Key words:** unity, differentiation, stimulation, improvement, labor law, premium, commendation.

\* \* \*

Исследуются нормы национального законодательства в сфере применения поощрений. Обосновывается, что институту поощрений в трудовом праве присуща такая характерная особенность как единство и дифференциация. Предоставляются рекомендации по усовершенствованию соответствующего национального законодательства. В частности, предлагается с целью обеспечения работодателя максимальным инструментарием для поощрения добросовестных работников предусматривать на предприятиях, учреждениях и организациях максимально объемный перечень поощрений.

**Ключевые слова:** единство, дифференциация, поощрение, усовершенствование, трудовое право, премия, благодарность.

*Постановка проблемы. Проблематика единства и дифференциации является довольно актуальной для трудового права. Ее разработкой занималось немало ученых, среди которых такие выдающиеся ученые советских времен: Н. Г. Александров, М. И. Бару, Б. К. Бегичев, В. М. Дозадов, П. Д. Каминская, Ф. М. Левиант, Ю. П. Орловский, А. С. Паиков, С. Л. Рабинович-Захарин, З. К. Симорот и др. Свое дальнейшее развитие эта проблематика нашла в работах украинских ученых времен независимости: В. Я. Бурака, Н. И. Инишина, О. В. Лавриненка, К. Ю. Мельника, П. Д. Пилипенка, О. М. Ярошенка и др.*

Следует отметить, что исследование единства и дифференциации проводилось преимущественно относительно общих вопросов трудового права, где отдельным его институтам не всегда отводилось надлежащее внимание. Это, в частности, касается института поощрений. Итак, **целью статьи** является определение границ применения единства и дифференциации относительно поощрений и предоставление рекомендаций по усовершенствованию соответствующего национального законодательства.

Сразу отметим, что трудовое право как самостоятельная отрасль национального права построена на единых принципах и направлена на выполнение единых задач. Как отмечает Ф. М. Левиант, одной из важных особен-

ностей трудового права является его единство. Единство трудового права – это всеобщность и обязательность основных правовых принципов организации труда, закрепленных в конституции и других нормативных актах государственной власти независимо от вида и характера трудовых отношений [1, с. 91].

Следует согласиться с К. Ю. Мельником, который указывает на то, что существенное значение для обеспечения единства трудового права принадлежит комплексным национальным трудовым законам. В Украине это Кодекс законов о труде Украины, который, комплексно регулируя трудовые и связанные с ними отношения, обеспечивает образное применение трудовых норм на всей территории Украины для всех



работников и работодателей [2, с. 52].

Действительно, Кодекс законов о труде Украины предусматривает единые задачи трудового законодательства. В соответствии со ст. 1 Кодекса с названием «Задачи Кодекса законов о труде Украины», предусматривается, что Кодекс законов о труде Украины регулирует трудовые отношения всех работников, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному преобразованию труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Кроме этого, подавляющее большинство норм Кодекса распространяется на все категории работников. В частности, ст. 144 Кодекса предусматривает единый порядок применения поощрений. Так, поощрения применяются работодателем совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации. Поощрения объявляются приказом (распоряжением) в торжественной обстановке и заносятся в трудовые книжки работников в соответствии с правилами их ведения.

Следует также отметить, что общие для всех работников нормы содержатся и в иных нормативно-правовых актах, в частности, что касается поощрений, можно выделить Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам № 213 от 20.07.1984 г. Так, Правилами предусмотрены поощрения, которые могут применяться ко всем работникам: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Наряду с общими нормами Кодекс законов о труде предусматривает специальные нормы, которые устанавливают отличия в регулировании трудо-

вых отношений отдельных категорий работников, или разрешает устанавливать такие отличия в специальном законодательстве и локальных нормативных актах. Так, по ст. 143 Кодекса к работникам предприятий, учреждений, организаций могут применяться любые поощрения, которые содержатся в утвержденных трудовыми коллективами правилах внутреннего трудового распорядка.

Иные нормативно-правовые акты также предусматривают специальные нормы наряду с общими. Так, согласно п. 21 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, правилами внутреннего трудового распорядка предприятия могут быть предусмотрены, наряду с объявлением благодарности, выдачей премии, награждением ценным подарком, награждением почетной грамотой, занесением в Книгу почета, на Доску почета и другие меры поощрения.

Существование вышеупомянутых норм следует считать проявлением дифференциации трудового права. Как отмечает Ю. Б. Волегов, нормы дифференциации в системе правового регулирования труда рабочих и служащих играют важную роль и имеют большой удельный вес. В их основе лежат единые принципы трудового права и общая целевая направленность. Оптимальная эффективность влияния трудового права на общественное отношение может быть достигнута лишь тогда, когда правовые нормы будут адекватно отображать отношения, которые ими урегулированы, т.е. станут социально обусловленными. Одним из путей достижения этой цели является дифференциация трудового права, которое обеспечивает единство правового регулирования труда рабочих и служащих путем установления «поправочных коэффициентов» – дополнительных специальных норм, которые учитывают особенности урегулированных отношений, которые возникают как на основе объективных факторов, так и факторов личного порядка [3, с. 50].

Итак, единство правового регулирования трудовых отношений не исключает некоторых расхождений между общим трудовым законодательством и специальным законодатель-

ством, которое регламентирует трудовые отношения отдельных категорий работников. Также и в общем трудовом законодательстве есть нормы, которые распространяются на всех работников и нормы, которые учитывают особенности условий труда в разных отраслях национальной экономики и государственного управления, половозрастные особенности организма и т.п.

С точки зрения О. В. Лавриненко, принцип равенства не препятствует тому, чтобы закон устанавливал неодинаковые нормы относительно категорий лиц, которые находятся в разном положении, но так дело может обстоять лишь при условии, если такое несоответствие оправдано реальным расхождением в положении и не является несовместимым с конечной целью закона. Дифференциация оказывает содействие единству трудового права, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда. Этот тезис – подтверждение более общего философского положения о соотношении единичного, частного и общего: единичное не существует без общего, а общее – без единичного [4, с. 153].

Как отмечает З. К. Симорот, единство и дифференциация законодательства о труде выражают его разные свойства. Вместе с тем, между ними существует определенная взаимозависимость, сущность которой заключается в том, что дифференциация законодательства о труде мыслится лишь в пределах его единства. Дифференцированные нормы не должны выходить за рамки общих принципов трудового права, его целей и других факторов единства законодательства о труде [5, с. 5].

Как можно увидеть, нормы Кодекса законов о труде Украины и Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций разрешают широкое применение дифференцированного подхода к регламентации поощрений.

Руководствуясь предоставленной возможностью предприятия, учреждения и организации предусматривают собственные перечни поощрений. На государственном уровне действует большое количество нормативно-пра-



вовых актов, которые устанавливают особенности поощрений разных категорий работающих. Среди них: Закон Украины «О государственной службе» от 16 декабря 1993 г. № 3723-ХІІ, Закон Украины «О Дисциплинарном уставе таможенной службы Украины» от 6 сентября 2005 г. № 2805-ІV, Закон Украины «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Украины» от 22 февраля 2006 г. № 3460-ІV, Закон Украины «О Дисциплинарном уставе службы гражданской защиты» от 5 марта 2009 г. № 1068-VI, Закон Украины «О Дисциплинарном уставе Государственной службы специальной связи и защиты информации Украины» от 4 сентября 2008 г. № 373-VI, Закон Украины «О судоустройстве и статусе судей» от 7 июля 2010 г. № 453-VI.

Как можно увидеть из вышеприведенного, особенности применения поощрений предусмотрены, прежде всего, для служащих государственных органов. На наш взгляд, это не случайно, ведь в условиях повышения ответственности государственных учреждений перед обществом, модернизации государственного управления особого значения приобретает стимулирование персонала государственных органов. Именно надлежащим образом организованное стимулирование труда может решить задачу привлечения на государственную службу квалифицированных работников, будет оказывать содействие эффективности их труда и будет обеспечивать постоянное повышение их квалификации.

С точки зрения И. И. Хожило, Т. Л. Желюка, поощрение государственных служащих является кадровой технологией, содержание которой заключается в применении мероприятий административного, правового, морального и материального характера, которые связаны с публичным признанием заслуг и проявлением общественных почестей государственным служащим за успешное выполнение ими должностных обязанностей и достижение высоких индивидуальных результатов на государственной службе [6].

Меры положительного стимулирования труда государственных служащих преимущественно содержатся в Законе Украины «О государственной службе» от 16 декабря 1993 г. № 3723-

ХІІ. Так, согласно ст. 34 Закона за добросовестную непрерывную работу в государственных органах, образцовое выполнение трудовых обязанностей государственным служащим выдается денежное вознаграждение в размере и порядке, которые устанавливаются Постановлением Кабинета Министров Украины «Об утверждении Порядка выдачи денежного вознаграждения государственным служащим за добросовестную непрерывную работу в органах государственной власти, образцовое выполнение трудовых обязанностей» от 24 февраля 2003 г. № 212. Денежное вознаграждение выдается лицам, которые проработали непрерывно на должностях государственных служащих в одном или нескольких органах государственной власти не меньше чем 10 лет, один раз в пять лет при условии образцового выполнения должностных обязанностей и отсутствия нарушений трудовой дисциплины с учетом ежегодной оценки выполнения государственным служащим возложенных на него задач и обязанностей. Вознаграждение выдается, если по результатам проведения ежегодной оценки уровень выполнения государственным служащим обязанностей и задач оценен как «достаточный» и «высокий». При этом учитываются результаты ежегодных оценок за пять лет. В случае отсутствия ежегодных оценок за пять лет, которые предшествуют выдаче денежного вознаграждения, учитывается наличие административных, дисциплинарных и других нарушений за указанный период. Денежное вознаграждение выдается в таких размерах: от 10 до 15 лет работы – одна среднемесячная заработная плата; от 15 до 20 лет – две, от 20 до 25 лет – три, от 25 до 30 лет – четыре, от 30 лет и старше – пять, в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в государственном бюджете для соответствующих органов государственной власти.

Для государственных служащих, которые добросовестно исполняют свои обязанности, предполагаются и другие материальные стимулы. Так, согласно ст. 33 Закона Украины «О государственной службе», государственным служащим могут устанавливаться надбавки за высокие достижения в работе и выполнение особенно важной

работы, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и другие надбавки и доплаты, а также предоставляться материальная помощь для решения социально-бытовых вопросов.

За особые трудовые заслуги государственные служащие представляются к государственным наградам и присвоению почетных званий.

Государственные служащие, которые достигли наилучших результатов в работе, обнаруживают инициативность, постоянно повышают свой профессиональный уровень, имеют преобладающее право на продвижение по службе (ст. 27 Закона Украины «О государственной службе»). В ст. 29 Закона особенно подчеркивается, что результаты обучения и повышение квалификации является одним из оснований для продвижения по службе.

Итак, основаниями для поощрения государственных служащих являются добросовестная непрерывная работа в государственных органах, образцовое выполнение трудовых обязанностей, высокие результаты труда, обучение и повышение квалификации государственного служащего, выполнение им особенно важной работы. Как можно увидеть, Закон Украины «О государственной службе» преимущество отдает материальным средствам стимулирования. По нашему мнению, в случае со службой в государственных органах особое значение имеет моральное стимулирование, поскольку речь идет о служении государству, моральных ценностях, чести, достоинстве, уважении окружающих.

**Выводы.** Таким образом, считаем необходимым предусмотреть в Законе Украины «О государственной службе» широкий перечень поощрений. С этой целью необходимо ч. 1 ст. 34 Закона Украины «О государственной службе» изложить в следующей редакции: «За добросовестную непрерывную службу в государственных органах, образцовое выполнение трудовых обязанностей к государственным служащим могут быть применены такие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение денежным вознаграждением;
- 3) награждение ценным подарком;



- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) занесение на «Доску почета»;
- 6) награждение знаком отличия;
- 7) предоставление дополнительно-го отпуска;
- 8) досрочное присвоение очередного ранга».

Вообще же считаем, учитывая роль поощрений в сфере стимулирования продуктивного труда и с целью обеспечения работодателя максимальным инструментарием, для поощрения добросовестных работников предусматривать на предприятиях, учреждениях и организациях максимально объемный перечень поощрений.

#### Список использованной литературы:

1. Левиант Ф. М. Единство и дифференциация советского трудового права / Ф. М. Левиант // Вестник Ленинградского университета. — 1958. — № 23. — С. 91—104.
2. Мельник К. Ю. Проблемы правового регулирования трудовых відносин службовців правоохоронних органів : монографія. — Х. : Харківський національний університет внутрішніх справ, 2009. — 360 с.
3. Волегов Ю. Б. Значение дифференциации для совершенствования трудового законодательства / Ю. Б. Волегов // Советское государство и право. — 1982. — № 1. — С. 50—54.
4. Лавриненко О. В. Специальные нормы в структуре современного механизма единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений / О. В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. — 2007. — № 2. — С. 150—159.
5. Симорот З. К. Единство советского законодательства о труде / З. К. Симорот. — К. : Наук. думка. — 1988. — 277 с.
6. Хожило І.І., Желюк Т.Л. Заохочення // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. — К. : НАДУ, 2011. Т. 8 : Державна служба/ наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін, В. М. Сорока та ін. — 2011. — 524 с.

## ЗАЩИТА ПРАВ ГРАЖДАН УКРАИНЫ ЗА ГРАНИЦЕЙ: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

К. СТЕПАНЕНКО,  
кандидат юридических наук, доцент кафедры общеправовых дисциплин  
Днепропетровского государственного университета внутренних дел

#### SUMMARY

The article deals with current issues of protection of the rights and freedoms of the citizens of Ukraine abroad, suggests ways to improve the protection of the rights of citizens of Ukraine who are in foreign countries. Argued the possibility of two conceptions of security procedures modern countries in the world rights and freedoms of its citizens abroad. Analyzes modern methods of Ukrainian state authorities to protect the rights of seafarers and labor migrants from Ukraine. The necessity to create in Ukraine a special service for foreign employment to regulate labor migration.

**Key words:** human rights, the protection of the rights and freedoms of Ukrainian citizens abroad, the state authorities.

\* \* \*

В статье рассматриваются актуальные вопросы защиты прав и свобод граждан Украины за границей, предлагаются пути совершенствования защиты прав граждан Украины, которые находятся на территории иностранных государств. Аргументируется возможность существования двух концепций относительно процедуры защиты современными странами мира прав и свобод своих граждан за границей. Анализируются современные методы деятельности украинских органов государственной по защите прав моряков и трудовых мигрантов-граждан Украины. Обосновывается необходимость создания в Украине специализированной службы внешней занятости по регулированию процессов трудовой миграции.

**Ключевые слова:** права человека, защита прав и свобод граждан Украины за границей, органы государственной власти.

*Постановка проблемы. Уровень защиты прав и свобод человека и гражданина за границей является весомым показателем сильного государства. Предоставление возможности реального использования гражданином своих субъективных прав в иностранных государствах является приоритетом для любой страны современного мира, декларирующей и реализующей на практике принципы демократии.*

После распада Советского Союза большинство бывших союзных республик, включая Украину, стали на путь независимости, создания конституционных основ гарантирования прав и свобод человека, в частности права на свободное передвижение, что, в свою очередь, привело к устранению ограничений на пересечение государственной границы. Если в советские времена зарубежные поездки граждан были исключением, то сегодня каждый человек имеет не только право, но и реальную возможность выехать в любое государство мира. Долгие годы ограничения свободы передвижения по всему миру обусловили возрастающую с каждым годом тенденцию к увеличению плотности выездного потока граждан республик, входивших в состав СССР. Например, в советской Украине, если в 1986 году количество лиц, кото-

рые совершили поездки в иностранные государства по личным делам, не превышало 43 тыс., то в 2012 году выездной поток по частным и личным делам составил 21,4 млн. граждан уже независимого государства.

В то же время такая ситуация имеет и негативную сторону, выражающуюся, с одной стороны, в увеличении фактов нарушений основных прав и свобод граждан Украины, пребывающих на территории иностранного государства, а с другой – применении государством устаревших методов дипломатической защиты своих соотечественников, не желанием переходить на более мобильные и эффективные формы защиты их прав и свобод. В этом контексте одной из главных задач для Украины является обеспечение прав и свобод своих граждан не только на собственной территории, но и за границей.