

Н. В. Дараганова, старш. викладач

ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ АВІАЦІЙНОГО ПЕРСОНАЛУ ЦИВІЛЬНОЇ АВІАЦІЇ УКРАЇНИ

Юридичний інститут «Інститут повітряного і космічного права» НАУ

У статті поставлені питання щодо правового регулювання дисциплінарної відповідальності авіаційного персоналу цивільної авіації України та визначені можливі шляхи їх вирішення.

Законодавство відносить повітряні судна, у числі інших транспортних засобів, до об'єктів, які є джерелами підвищеної небезпеки. Відповідно до ст. 1187 ЦК України, джерелом підвищеної небезпеки є діяльність, пов'язана з використанням, зберіганням або утриманням транспортних засобів, механізмів та обладнання., що створює підвищену небезпеку для особи, яка цю діяльність здійснює, та інших осіб [1].

Аналіз причин транспортних подій за останні роки в Україні, в тому числі і авіаційних, свідчить, що біля 80% цих подій сталися внаслідок людського фактору [2], тобто через різноманітні помилки, порушень з боку людини.

При цьому ці помилки часто є наслідком поверхневого та несумлінного ставлення певних осіб до виконання своїх службових обов'язків, порушення дисципліни праці, зокрема і особами авіаційного персоналу. До категорії осіб авіаційного персоналу України входять: 1) члени екіпажу повітряного судна; 2) особи командно-керівного, командно-льотного, інспекторського та інструкторського складу; 3) спеціалісти, які здійснюють регулювання використання повітряного простору України і обслуговування повітряного руху на території України; 4) спеціалісти, які здійснюють організацію і технічне обслуговування повітряних суден, а також всі види забезпечення польотів; 5) спеціалісти, які обслуговують повітряні перевезення; 6) спеціалісти, які здійснюють організацію і проведення дослідно-конструкторських, експериментальних, науково-дослідних робіт при льотних випробуваннях авіаційної техніки; 7) спеціалісти, які здійснюють нагляд і контроль за безпекою польотів, а також ті, які проводять службове розслідування авіаційних подій (державні інспектори з безпеки польотів); 8) спеціалісти, які здійснюють аналіз

та контроль льотної придатності повітряних суден при розробці, випробуванні, сертифікації і серійному виробництві; 9) спеціалісти, які здійснюють забезпечення авіаційної безпеки і безпеки авіації загалом; 10) авіаційні експерти (ст. 32 ПК України).

Одним із засобів забезпечення безпечної та нормальної діяльності цивільної авіації є законодавче установлення відповідальності за порушення, об'єктом посягань яких є цивільна авіація. Різний ступінь суспільної небезпеки правопорушень слугує основою для установлення: 1) дисциплінарної; 2) адміністративної; 3) кримінальної відповідальності за їх скоєння [3, с. 151].

Зазвичай питання дисциплінарної відповідальності розглядаються фахівцями з адміністративного та трудового права (у рамках інститутів державної служби та дисципліни праці). Дослідженням цих питань займалися А. С. Васильєв, В. С. Венедиктов, В. С. Андрєєв, В. К. Колпаков, Л. О. Сироватська, В. І. Прокопенко, М. І. Хавронюк, Н. М. Хуторян та ін. Принагідно зауважимо: на початку 1902 р. ХХ ст. проф. Н. С. Таганцев ґрунтовно дослідив інститут дисциплінарних правопорушень та відповідальність за них у рамках кримінального права [4, с. 59–97].

Дисциплінарна відповідальність є одним із видів юридичної відповідальності, який, на відміну від інших видів юридичної відповідальності, спрямований на забезпечення дисципліни у певних так званих «відомчих» рамках, які завжди обмежуються службовим підпорядкуванням. Часто це службове підпорядкування обмежується в рамках одного підприємства, установи, організації, однак у певних, визначених законодавством випадках, територія службового підпорядкування є більш широкою і його дія поширюється на цілу галузь економіки.

Традиційно дисциплінарну відповідальність визначають як обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний дисциплінарний проступок і понести дисциплінарне стягнення, передбачене законодавством про дисципліну праці [5, с. 313–315]. Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності є скоєння працівником (службовцем) дисциплінарного проступку. Ми погоджуємось з точкою зору М. І. Хавронюка про те, що дисциплінарний проступок – це винне протиправне порушення особою правил дисциплінарного порядку у сфері трудової, службової, навчальної, військової або іншої діяльності, за яке передбачено відповідне дисциплінарне стягнення [6, с. 11].

Скоєння працівником дисциплінарного проступку перешкоджає сумлінному виконанню ним усього комплексу його посадових обов'язків, а також негативно впливає як на інших членів трудового колективу, так і на діяльність підприємства, установи, організації в цілому [7, с. 264]. Тобто порушення дисципліни виливаються у суттєві економічні і моральні втрати. Саме тому метою дисциплінарної відповідальності є передусім попередження правопорушень та виховання у працівників (службовців) свідомого дотримання дисципліни праці.

На сьогодні склався поділ дисциплінарної відповідальності на два її основні види – на загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність [8]. При цьому вважаємо, що і нині є актуальними підстави розмежування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності за такими ознаками: по колу осіб, на яких розповсюджується кожен із видів дисциплінарної відповідальності; по видам дисциплінарного стягнення; по колу осіб, які правомочні накладати дисциплінарне стягнення; по порядку та термінам оскарження дисциплінарного стягнення [9, с. 233].

Загальна дисциплінарна відповідальність регулюється КЗпП України (ст. 147–152) і є, за визначенням П. Д. Пилипенка, універсальною за характером та може застосовуватись до всіх працівників, що працюють за трудовим договором, незалежно від виду здійснюваної ними діяльності [10, с. 361]. Тобто суб'єктом загальної відповідальності є будь-який працівник, на якого поширюються за-

гальні норми про дисципліну праці, в тому числі і будь-яка особа авіаційного персоналу, якщо з цією особою був укладений трудовий договір і, відповідно, вона є стороною трудових правовідносин.

Підставою настання загальної дисциплінарної відповідальності є невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, що може виявитись у запізненні, порушенні ним посадових інструкцій, положень, наказів, технічних правил, інструкцій тощо.

Хоча ще відносно нещодавно, за часів існування СРСР, перелік видів дисциплінарного стягнення за загальною дисциплінарною відповідальністю був досить широким і включав такі види дисциплінарних стягнень, як: зауваження; догана; сувора догана; переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до 3-х місяців або на нижчу посаду на той же термін (з врахуванням спеціальності, (професії) працівника); звільнення [11, с. 323–327]. На сьогодні відповідно до КЗпП України (ст. 147), встановлені тільки два види дисциплінарного стягнення – догана та звільнення. Разом з тим деякими вченими обґрунтовується думка про те, що зазначений перелік є неповним та пропонується встановити у законодавстві такий вид дисциплінарних стягнень, як штраф. Дійсно, це питання є дискусійним [12, с. 443], однак, враховуючи сьогоdnішній рівень заробітної плати та соціального захисту громадян, вважаємо, що навряд чи зараз є доцільним вносити аналогічні пропозиції.

Дисциплінарні стягнення накладаються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. При цьому за кожне порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Право вибору конкретного виду стягнення належить власнику або уповноваженому ним органу, водночас, при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку, заподіяну шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, та попередню роботу працівника.

Законодавець встановив чіткі строки для застосування дисциплінарного стягнення – дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу відсутності працівника у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням у відпустці (ст. 148 КЗпП). Виявлення проступку означає не лише виявлення факту (події), а і визначення працівника, що порушив трудові обов'язки, характеру порушення, шкідливих наслідків правопорушення, причинного зв'язку між правопорушенням і шкідливими наслідками, вини працівника. Це, на думку Б. С. Сличинського, І. В. Зуба, В. Г. Ротаня, дає деяку змогу власнику для продовження терміну, протягом якого він може застосувати дисциплінарне стягнення [13, с. 629]. На можливість застосувати дисциплінарне стягнення впливає також і строк, обчислений з дня вчинення проступку. Законодавець заборонив накладати дисциплінарне стягнення пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Крім того, працівник має право оскаржити дисциплінарне стягнення, звернувшись в комісію по трудових спорах або безпосередньо до суду (загальна норма 3-місячний термін).

На основі вищезазначеного можна зробити висновок, що будь-яка особа авіаційного персоналу, як суб'єкт трудових правовідносин і, відповідно, як працівник, на якого поширюються загальні норми про дисципліну праці, є суб'єктом загальної дисциплінарної відповідальності.

Порівнюючи із загальною дисциплінарною відповідальністю та, враховуючи думки вчених з цього приводу (Н. Б. Болотіної, П. Д. Пилипенка, Г. М. Севостьянова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої та ін.), вважаємо, що для спеціальної дисциплінарної відповідальності характерними є такі елементи: спеціальне законодавство; спеціальний суб'єкт дисциплінарного проступку; більш широкий зміст трудового правопорушення; спеціальні види дисциплінарного стягнення; збільшене коло осіб, які правомочні накладати дисциплінарні стягнення; особливий порядок накладення та оскарження дисциплінарного стягнення.

Так, на відміну від загальної дисциплінарної відповідальності, спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена спеціальним законодавством: передусім законами, що визначають особливий статус тієї чи іншої категорії працівників, а також підзаконними актами – статутами та положеннями про дисципліну. Таким чином, суб'єктом спеціальної дисциплінарної відповідальності є працівник (службовець), який несе дисциплінарну відповідальність за цими нормативно-правовими актами.

Однак, на наш погляд, у питанні встановлення спеціальної дисциплінарної відповідальності на сьогодні існують певні проблеми, що потребують законодавчого врегулювання.

По-перше, згідно з нормами Конституції України (п. 22 ч. 1 ст. 92), виключно законами України визначаються діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Проте на сьогодні мають місце порушення цієї норми, які стосуються, насамперед, наявності нормативно-правових актів, що встановлюють спеціальну дисциплінарну відповідальність, затверджених органами виконавчої влади, тобто, тими органами, які, враховуючи вищезазначену норму Конституції України, не мали права затверджувати такі акти. Прикладами цього є Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту [14], Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств [15], які затверджені постановами Кабінету Міністрів України.

Окрім того, як цілком слушно зазначив М. І. Хавронюк, вищезазначена норма Конституції України у частині визначення діянь, які є дисциплінарними правопорушеннями, не дотримана навіть щодо військовослужбовців, оскільки аналіз Дисциплінарного статуту Збройних Сил України [16] дає підставу стверджувати, що діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями, в цьому статуті визначені лише у найзагальнішому вигляді [17, с. 36].

По-друге, легітимною підставою для запровадження спеціального законодавства є норма ст. 142 КЗпП, яка визначає, що «у деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і

положення про дисципліну». Тобто має місце лише констатація того факту, що у деяких галузях народного господарства (зазначимо, що нині замість терміна «народне господарство» використовують інший термін – «галузь економіки») для окремих категорій працівників діють зазначені статuti/положення. При цьому, ані в КЗпП, ані в інших законодавчих актах України не визначені конкретні галузі економіки, або, принаймні, принципові положення, за якими критеріями слід запроваджувати ці статuti/положення про дисципліну, на кого розповсюджується дія цих статутів/положень, хто має право накладати дисциплінарні стягнення, види дисциплінарних стягнень за спеціальною дисциплінарною відповідальністю тощо.

Аналіз змісту діючих на сьогодні статутів/положень про дисципліну, наприклад, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, Дисциплінарного статуту митної служби України, Дисциплінарного статуту прокуратури України, Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб тощо [18], дозволяє лише припускати, що прийняття статутів/положень про дисципліну потребують ті галузі економіки, в яких дотримання дисципліни і порядку має особливо важливий вплив на забезпечення їх чіткої, безперервної і, головне, безпечної діяльності.

Історично склалось, що, у зв'язку зі складністю та особливістю діяльності галузі цивільної авіації, окрім загальних правових норм, які стосувались дисципліни праці та розповсюджувались на всіх працівників галузі, в цивільній авіації були запроваджені і спеціальні норми, закріплені у статутах про дисципліну.

Так, ще на початку ХХ ст., у зв'язку зі швидким темпом розвитку авіаційної техніки та поширенням значення повітряного транспорту, СРСР змушений був поставитися із надзвичайно серйозною увагою до проблеми забезпечення безпечної діяльності повітряного транспорту не тільки за допомогою проведення технічних удосконалень, але і за допомогою впровадження таких правових заходів, як введення в дію Статуту внутрішньої служ-

би цивільного повітряного флоту (травень 1932 р.) [19].

Із того часу, впродовж до 1989 р. [20], в галузі цивільної авіації, окрім правил внутрішнього трудового розпорядку, діяли і норми статуту про дисципліну.

Досліджуючи це питання, слід зазначити, що навряд чи у кого-небудь викликає сумнів теза про те, що діяльність в цивільній авіації ставить підвищені вимоги щодо організованості, злагоженості, чіткості і оперативності всіх служб підприємств, організацій і установ цивільної авіації, а також щодо необхідності сумлінного, точного і своєчасного виконання працівниками своїх службових обов'язків, наказів і розпоряджень керівників та виконання інших правил і норм, установлених законодавством. Саме з метою підвищення відповідальності певних категорій працівників цивільної авіації та попередження значних негативних наслідків, настання яких пов'язано з невиконанням або виконанням неналежним чином цими працівниками своїх посадових обов'язків і були запроваджені спеціальні норми, викладені у статутах про дисципліну працівників цивільної авіації.

Для підтвердження цієї тези, вважаємо, доцільним розгляд основних положень останнього Статуту про дисципліну працівників цивільної авіації (травень 1975 р.) [21].

Так, враховуючи, що одна з особливостей статутів/положень про дисципліну полягає в тому, що їх дія поширюється не на весь особовий склад, а лише на окремі категорії осіб, дія цього Статуту поширювалась не на всіх працівників галузі, а на окремі категорії осіб, від діяльності яких, в основному, і залежало безпечне та безперервне функціонування галузі. До зазначеної категорії були віднесені: працівники експлуатаційних підприємств, навчальних закладів, льотно-випробувальних станцій заводів, льотних підрозділів науково-дослідних інститутів, управлінь, об'єднань і центрального апарату Міністерства цивільної авіації СРСР (за винятком працівників житлово-побутових і комунальних підрозділів, що входили у їх склад, і не були зайняті обслуговуванням пасажирів), а також на льотно-підйомний склад льотно-випробувальних та авіаційно-транспортних підрозділів, об'єднань, підприємств, органі-

зацій Міністерства авіаційної промисловості СРСР.

У порівнянні із загальною дисциплінарною відповідальністю (встановленою КЗпП, правилами внутрішнього трудового розпорядку), Статутом були застосовані більш суворі види дисциплінарних стягнень. Так, приміром, було встановлено, що на працівників цивільної авіації за порушення дисципліни під час виконання службових обов'язків, а також за проступки, вчинені не під час виконання службових обов'язків, але в службових приміщеннях і на службових територіях, накладаються такі дисциплінарні стягнення: зауваження; догана; сувора догана; попередження про неповну службову відповідність; переміщення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців чи переміщення на нижчу посаду на той же термін; звільнення від льотної роботи чи від управління повітряним рухом, а також від виконання іншої роботи, пов'язаної із забезпеченням безпеки польотів і переміщення на іншу роботу з урахуванням професії (спеціальності) на термін до одного року; звільнення від займаної посади, пов'язаної з льотною роботою, з управлінням повітряним рухом чи з іншою роботою по забезпеченню безпеки польотів, з вилученням чи без вилучення відповідного свідоцтва, з наданням роботи з урахуванням професії (спеціальності); звільнення. Вважаємо, що застосування більш суворих видів дисциплінарних стягнень в цивільній авіації є виправданими, бо, як зазначила Н. М. Хуторян, законодавець запроваджує різні види спеціальної дисциплінарної відповідальності з метою підвищення відповідальності працівників певних категорій, а також відповідальності за вчинення особливо тяжких дисциплінарних проступків [22, с. 432].

Статутом також було визначено спеціальне коло осіб, які мають право накладати дисциплінарне стягнення. Наприклад, таке дисциплінарне стягнення, як усне зауваження, мав право застосовувати кожен керівник (у межах наданих йому дисциплінарних прав тільки на тих працівників, що перебували у нього в підпорядкуванні), а такі дисциплінарні стягнення, як зауваження, догана, сувора догана – тільки керівники, яким було надано право видання наказів (командири льот-

них загонів, керівники льотних підрозділів науково-дослідних інститутів, начальники цехів та ін.). Щодо всіх видів дисциплінарних стягнень, то їх могли застосовувати як керівники, які мали право прийняття на роботу даного працівника (керівники експлуатаційних підприємств, об'єднань, науково-дослідних інститутів, навчальних закладів та ін.), так і вищестоящі керівники.

Крім зазначеного, цим Статутом була визначена особлива процедура накладення та оскарження дисциплінарних стягнень. Так, наприклад, встановлена норма про те, що вищестоящий керівник мав право скасувати, пом'якшити чи, навпаки, посилити, у межах наданих йому прав, дисциплінарне стягнення, накладене нижчестоящим керівником.

Розгляд основних положень цього Статуту, вважаємо, дозволяє зробити висновок про те, що, по-перше, ним було законодавчо встановлена спеціальна дисциплінарна відповідальність для певних категорій працівників цивільної авіації, а, по-друге, цю спеціальну дисциплінарну відповідальність можна охарактеризувати, як певний комплекс додаткових, превентивних заходів з боку держави, направлених на попередження негативних наслідків, настання яких пов'язано з невиконанням або виконанням неналежним чином певними категоріями працівників цивільної авіації, від діяльності яких, в основному, і залежить безпечне та безперебійне функціонування галузі, своїх посадових обов'язків.

Виходячи з викладеного, а також враховуючи стан безпеки польотів і те, що на сьогодні на людський фактор припадає біля 80 відсотків авіаційних подій, що часто є наслідком поверхневого та несумлінного ставлення осіб авіаційного персоналу до виконання своїх службових обов'язків, порушення ними дисципліни праці та погоджуючись з думкою фахівців про те, що на стан трудової дисципліни, серед інших факторів, безумовно, впливає і недосконалість нашого законодавства [23, с. 405], вважаємо, що нині постала необхідність удосконалити діюче законодавство України щодо дисципліни праці в цивільній авіації шляхом розробки та прийняття в установленому порядку Статуту про дисципліну авіаційного персоналу цивільної авіації України.

І, хоча окремі положення вище проаналізованого Статуту про дисципліну працівників цивільної авіації, вже застаріли та суперечать Конституції України (наприклад, такі заходи дисциплінарного стягнення, як переміщення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або переміщення на нижчу посаду на строк до трьох місяців), проте загалом, на нашу думку, основні положення цього Статуту та його структуру доцільно використати, як відправні, при розробці Статуту про дисципліну авіаційного персоналу цивільної авіації України.

В узагальненому вигляді, вважаємо, Статут про дисципліну авіаційного персоналу цивільної авіації України, відображуючи специфіку діяльності галузі, має визначити: по-перше, коло осіб, на яких поширюється його дія; по-друге, органи, наділені дисциплінарними повноваженнями; по-третє, особливу, порівняно з чинним законодавством, дисциплінарну відповідальність до порушників трудової дисципліни, по-четверте, діяння, які є дисциплінарними правопорушеннями; і, по-п'яте, особливу процедуру накладення та оскарження дисциплінарних стягнень.

Література

1. *Цивільний кодекс України* // Відомості Верховної Ради. – 2003. – №№ 40–44. – Ст. 356.

2. *Рішення* Колегії Міністерства транспорту України від 16.05.2003 р. № 14 «Про стан безпеки руху та заходи щодо його поліпшення на підприємствах транспортно-дорожнього комплексу» // Internet. – <http://www.rada.gov.ua>

3. *Советское воздушное право* / А. И. Котов, Н. Н. Остроумов, М. М. Волков и др.; Под общ. ред. Н. Н. Остроумова – М.: Воздушный транспорт, 1990. – С. 151.

4. *Таганцев Н. С.* Русское уголовное право. – Т. 1. – Тула: Автограф, 2001. – С. 59–97.

5. *Трудовое право.* Энциклопедический словарь / Ред. кол.: Иванов С. А. (гл. ред.) и др., 3-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1969. – С. 313–315.

6. *Хавронюк М. І.* Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: Навч. посібник. – К.: Атіка, 2003. – С. 11.

7. *Советское трудовое законодательство* / Под ред. А. В. Ярхо. – М.: Юрид. лит., 1987. – С. 264.

8. *Севостьянов Г. М.* Дисциплина труда и материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию. – М.: Профиздат, 1991. – С. 12–13; *Хуторян Н. М.* Відповідальність дисциплінарна // Юридична енциклопедія: В 6 т. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – Т. 1. – С. 432; *Кодекс законів о труде УССР:* Научно-практ. комментарий. Пер. с укр. изд. / И. Г. Агапов, И. С. Александров, Э. Г. Герасименко и др. – К.: Политиздат Украины, 1982. – С. 324; *Трудове право України:* Навч. посібник / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: «Ін Юре», 2003. – С. 361; *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2006. – С. 441–447 та ін.

9. *Советское трудовое право.* Учебник. Изд. 3-е, дополн. и переработ. / Под ред. В. С. Андреева. – М.: Высшая шк., 1976. – С. 233.

10. *Трудове право України:* Навч. посібник / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: «Ін Юре», 2003. – С. 361.

11. *Кодекс законів о труде УССР:* Научно-практ. комментарий. Пер. с укр. изд. / И. Г. Агапов, И. С. Александров, Э. Г. Герасименко и др. – К.: Политиздат Украины, 1982. – С. 323–327.

12. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підруч. – К.: Вікар, 2006. – С. 443.

13. *Стичинський Б. С.* та ін. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю – К.: А.С.К., 2000. – С. 629.

14. *Положення* про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55 // Internet. – <http://www.rada.gov.ua>

15. *Положення* про дисципліну працівників гірничих підприємств, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 р. № 294 // Internet. – <http://www.rada.gov.ua>

16. *Дисциплінарний статут* Збройних Сил України, затверджений Законом України від 24 березня 1999 р. № 551-XIV // Internet. – <http://www.rada.gov.ua>

17. *Хавронюк М. І.* Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: Навч. посібник. – К.: Атіка, 2003. – С. 36.

18. *Положення* про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. № 55; *Дисциплінарний* статут Збройних Сил України, затверджений Законом України від 24 березня 1999 р. № 551-XIV; *Дисциплінарний* статут митної служби України, затверджений Законом України від 6 вересня 2005 р. № 2805-IV; *Дисциплінарний* статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-XII; *Статут* про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р. № 1540 тощо.

19. *Приказ* по гражданскому воздушному флоту от 7 мая 1932 г. № 92 «Об утверждении Устава внутренней службы гражданского воздушного флота» // Гражданская авиация. – 1932 г.

Н. В. Дараганова

Вопросы дисциплинарной ответственности авиационного персонала гражданской авиации Украины. В статье рассматриваются вопросы правового регулирования дисциплинарной ответственности авиационного персонала гражданской авиации Украины, а также намечены возможные пути их решения.

20. *Перечень* утративших силу отдельных решений Правительства СССР по вопросам гражданской авиации, утвержден постановлением Совета Министров СССР от 14 сентября 1989 г. № 754 // ВРУ. Управління комп'ютеризованих систем. – Т. 2. Законодавча база. – 2003 р.

21. *Устав* о дисциплине работников гражданской авиации, утвержденный постановлением Совета Министров СССР, от 4 мая 1975 г. № 363 // Сб. нормативных актов о транспорте в 3-частях. Под ред. Н. А. Баженова. Раздел пятый «Воздушный транспорт». – М.: Юрид. лит., 1986. – С. 597–604.

22. *Хуторян Н. М.* Відповідальність дисциплінарна // Юридична енциклопедія: В 6 т. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – Т. 1. – С. 432.

23. *Хуторян Н. М.* Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності у новому Трудовому кодексі України // Держава і право: Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. – Вип. 21. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – С. 405.