

НІКОЛАЙЧУК Світлана Василівна,
доцент кафедри загально правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук
ЮДІНА Маргарита Сергіївна,
здобувач вищої освіти
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ: ПОНЯТТЯ, ВИДИ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНИЙ ПОРЯДОК ЗДІЙСНЕННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОВАДЖЕННЯ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Становлення та розвиток України як демократичної та соціальної держави зобов'язує законність та вимагає беззастережного дотримання прав людини і громадянина органами виконавчої влади, їх посадовими особам. Ефективне виконання працівником покладених на нього завдань, загалом залежить від рівня захисту прав, свобод та інтересів працівника.

Відповідно до чинного законодавства України під дисциплінарною відповідальністю слід розуміти необережне порушення трудової дисципліни та державної служби. Кожен працівник зобов'язаний не тільки належним чином виконувати покладені трудовим договором обов'язки, а й дотримуватись трудової дисципліни.

Деякі категорії державних службовців також можуть бути притягнуті до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з виконанням ними своїх повноважень за проступки, що дискредитують їх як державних службовців або організації, в яких вони працюють (керівники, державні службовці – працівники правоохоронних органів, військовослужбовці тощо).

Законодавством закріплено такі види дисциплінарної відповідальності державних службовців:

- 1) у порядку, встановленому законами України;
- 2) у порядку, встановленому Кодексом законів про працю (далі – КЗпП);
- 3) відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців;
- 4) на підставі дисциплінарних статутів та спеціальних положень, чинних у низці галузей управління і деяких сферах державної діяльності [1].

Дисциплінарне стягнення – це відповідальність працівника за вчинення дисциплінарного проступку. Дисциплінарні стягнення застосовуються у разі невиконання чи неналежного виконання працівником з його вини обов'язків, покладених на нього законодавством, колективним договором, трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків відобразатиметься у відповідних діях чи бездіяльності працівників.

Більшість працівників несуть дисциплінарну відповідальність, передбачену законодавством про працю, а також дисциплінарну відповідальність працівника за виконання ним своїх повноважень за трудовим договором або правилами найму, законами, указами Президента України, законами та нормативно-правовими актами, затверджений компетентним органом.

Згідно з статтею 147. Стягнення за порушення трудової дисципліни за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

- 1) догана;
- 2) звільнення [2].

Якщо є можливість оголосити догану за порушення, звільнення має застосовуватися лише тоді, коли це прямо передбачено законом, зокрема у статтях 3, 4, 7 і 8. 40, та 1, 1-1 п. ст. Якщо порушення може призвести до дисциплінарної відповідальності, звільнення має відбуватися лише у випадках, прямо передбачених законом, зокрема п. 3, 4, 7, 8 ст. 40, а також п. 1, 1-1 ст. 41 КЗпП.

Загально характеризуючи порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, чинне трудове законодавство передбачає два види дисциплінарної відповідальності, кожна з яких має свої особливості щодо видів, порядку застосування та оскарження дисциплінарних стягнень. Визначають загальну і спеціальну дисциплінарні відповідальності:

– загальна дисциплінарна відповідальність передбачена Кодексом законів про працю України і правилами внутрішнього трудового розпорядку для всіх категорій працівників, крім тих правове регулювання трудової діяльності яких лежить в площині застосування спеціального законодавства України або відомчих актів (статутів чи положень про дисципліну) [3].

Слід зазначити, що загалом до працівника, який порушує трудову дисципліну, може бути застосовано лише одне стягнення – догана чи звільнення, але це стосується лише загальної дисциплінарної відповідальності.

– спеціальну дисциплінарну відповідальність може бути передбачено для окремих категорій працівників (державних службовців; працівників поліції; прокурорів; суддів та ін.). Регулюється вона, окрім трудового законодавства, статутами та положеннями про дисципліну і спеціальними законами.

Спеціальна дисциплінарна відповідальність в принципі відрізняється від загальної тим, що дисциплінарний проступок має ширший обсяг і більш суворі санкції. Тому трудові обов'язки для окремих категорій працівників включають вимоги морального змісту. Це стосується державних службовців, прокурорів, суддів та що виконують виховні функції [4].

Згідно з ч. 1 ст. 66 Закону № 889 до державних службовців може застосовуватися виключно один із таких видів дисциплінарного стягнення, як:

- 1) зауваження;
- 2) догана;
- 3) попередження про неповну службову відповідність;
- 4) звільнення з посади державної служби [5].

Згідно з ч. 3 ст. 65 Закону № 889 Закон України «Про державну службу».

Державний службовець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності, якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, не враховуючи час тимчасової непрацездатності державного службовця чи перебування його у відпустці, або якщо минув один рік після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду [6].

Виокремлюють, такі стадії дисциплінарного провадження:

- службове розслідування;
- прийняття рішення у справі;
- оскарження прийнятого рішення;
- виконання рішення у справі.

Службове розслідування призначається наказом керівника;

– забороняється проводити службове розслідування особам, які є підлеглими порушника, а також особам – співучасникам проступку або зацікавленим у наслідках розслідування;

– термін службового розслідування 1 місяць з дня його призначення (можливе продовження + 1 міс.).

Правом накладання дисциплінарних стягнень користуються тільки прямі начальники. Начальники, яким особи рядового і начальницького складу підпорядковані по службі хоча б тимчасово, якщо про це оголошено наказом, вважаються прямими. Старший прямий начальник має право протягом одного місяця посилити, а протягом року пом'якшити чи скасувати дисциплінарне стягнення, накладене підлеглим йому начальником.

Отже, дисциплінарні стягнення в Україні встановлюються відповідно до закону, а їх перелік є вичерпним. Інші дисциплінарні заходи можливі лише у випадку, якщо на працівника поширюється дія спеціального законодавства.

Список використаних джерел:

1. Дисциплінарна відповідальність. URL : <https://ukrreferat.com/chapters/pravosnavstvo/distsiplinarna-vidpovidalnist-referat.html>.
2. Кодекс законів про працю України. URL : https://kodeksy.com.ua/kodeks_zakoniv_pro_pratsyu_ukraini/statja-147.htm.
3. Види, підстави та порядок накладення дисциплінарних стягнень. URL : https://minjust.gov.ua/m/str_23358.
4. Дисциплінарна відповідальність працівників. URL : <https://buklib.net/books/37814/>
5. Ст. 66 ЗУ Про державну службу від 10.12.2015 р. № 889-VIII працівників. URL : https://kodeksy.com.ua/pro_derzhavnu_sluzhbu/66.htm.
6. Підстави для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності. URL : <https://kyiv.tax.gov.ua/diialnist/zapobigannya-proyavam-koruptsii/-informatsiyi-materiali/print-435745.html>.