

- відносин у сфері культури / О. Копієвська // Право України. – 2004. – № 8. – С. 82-85; Леонова А. Державна культурна політика України. Нормативно-правовий аспект / А. Леонова // Вісник УАДУ. – 2002. – № 2. – С. 300-306; Пережнюк Б. А. Концептуальні засади систематизації національного законодавства в соціально-культурній (духовній) сфері / Б. А. Пережнюк // Юрид. вісник. – 2009. – № 1. – С. 40-44.
3. Про культуру: Закон України від 14 грудня 2010 року // Голос України. – 2011. – 13 січ.
 4. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 9 грудня 2010 року № 1085/2010 // Уряд, кур'єр. – 2010. – 24 груд.
 5. Деякі питання організації роботи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 24 грудня 2010 року № 1199/2010 // Офіц. вісник України. – 2010. – № 100. – Ст. 3545.

Форманюк В. В., НУ "ОЮА"

ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ ТА ПОРЯДОК ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ

В статті аналізуються види дисциплінарних взысканий в умовах сучасного суспільства. Автор статті визначає порядок застосування дисциплінарних взысканий. Автор викладає своє бачення видів дисциплінарного взыскання.

The article analyzes the views disciplinary action at contemporary society. Author of the article defines the application of disciplinary penalties. The author sets out his vision of a disciplinary sanction.

Іноді на практиці застосування до окремих працівників таких методів забезпечення трудової дисципліни, як виховання, переконання та заохочення, не дає бажаних результатів. У таких випадках застосовується метод примусу шляхом застосування різних заходів дисциплінарного впливу.

В умовах світової кризи, масового закриття підприємств, зменшення кількості робочих місць на великих підприємствах, оптимізації праці, питання дисциплінарних стягнень набувають суттєвої актуальності як для роботодавця так і для робітника.

Метою статті є дослідження дисциплінарних стягнення та порядку їх застосування крізь призму соціальних відносин.

Ступінь дослідження проблеми. Дослідження ґрунтується на працях таких визначних вчених як Чанишевої Г. І., Венедиктова В. С., Болотіної Н. Б., Пилипенко П. Д., Бойко М. Д., Дмитренка Ю. П., Теліпки В. Е., Дутової О. Г., Ротань В. Г., Зуба І. В., Соніна О. Є.

Зміст роботи. Порухення трудової дисципліни – це невиконання або виконання не на належному рівні з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Підтримуючи позицію Дмитренка Ю. П., зазначимо, що не може вважатися порушенням трудової дисципліни відмова неповнолітнього працівника виконувати роботу в надурочний час, невиконання працівником трудових обов'язків через його недостатню кваліфікацію, непрацездатність або через відсутність належних умов для виконання даної роботи [10, 355].

Загальноприйнято, що дисциплінарне стягнення – це передбачена законом, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну міра впливу, яка застосовується роботодавцем чи вищестоящим органом до працівника за порушення трудової дисципліни [13, 285].

За порушення трудової дисципліни, згідно ст. 147 КЗпП, до працівника може бути застосовано тільки один із таких видів стягнень:

- 1) догана;
- 2) звільнення.

Догана є дисциплінарним заходом особистого немайнового характеру і полягає у негативній оцінці і засудженні поведінки працівника в трудовому колективі. Такий моральний осуд покликаний спонукати працівника, примусити його належним чином виконувати свої трудові обов'язки.

Як зазначає Дмитренко Ю. П., звільнення – це організаційний захід, пов'язаний з розірванням з працівником, який порушує трудову дисципліну, трудових відносин [10, 355].

Дисциплінарне звільнення допускається у визначених законом випадках: за систематичне порушення трудової дисципліни, за прогул без поважних причин, за появу на роботі в стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння, за розкрадання майна власника, за разове грубе порушення трудової дисципліни керівними та деякими іншими працівниками.

Тільки ті заходи, що зазначені в ст. 147 КЗпП, є дисциплінарними стягненнями. Інші заходи, такі як позбавлення премії, передбаченої системою оплати праці, позбавлення винагороди за

результатами роботи підприємства за рік, перенесення черги на одержання житла тощо, є заходами впливу, а не стягненнями.

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника.

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатись також вищестоячими органами.

Так, ст. 14 Закону України "Про державну службу" [2] встановлено, що до державних службовців можуть застосовуватись, крім дисциплінарних стягнень, передбачених чинним законодавством про працю, такі заходи дисциплінарного впливу: попередження про неповну посадову відповідність; затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду.

Дисциплінарний статут митної служби України, затверджений Законом України від 6 вересня 2005 року № 2805-IV [4], у ст. 34 визначає, що керівник спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади в галузі митної справи користується правом застосування будь-яких дисциплінарних стягнень, передбачених цим Статутом, до всіх посадових осіб митної служби, крім пониження у спеціальному званні державного радника митної служби 1, 2, 3 рангів, що присвоюються Президентом України. Ст. 35 зазначеного документа визначає, що керівник митного органу має право застосувати такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догану; 3) попередження про неповну службову відповідальність; 4) звільнення з митного органу. Дисциплінарні стягнення застосовуються керівниками відповідних митних органів, яким надано право приймати на роботу та звільняти з роботи посадових осіб митної служби.

Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Законом України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV [5], у ст. 13 визначає права начальників щодо накладення дисциплінарних стягнень, передбачених цим Статутом, на всіх осіб рядового та начальницького складу. Інші начальники накладають дисциплінарні стягнення в межах прав, наданих їм міністром внутрішніх справ України. Начальник, який не наділений правом накладання дисциплінарних стягнень, має право порушити перед

старшим прямим начальником клопотання про притягнення особи рядового або начальницького складу до дисциплінарної відповідальності. Правом накладення дисциплінарних стягнень користуються тільки прямі начальники.

Ст. 12 Статуту передбачає, що на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідальність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 року № 1796-ХІІ [3], у ст. 10 визначає, що Генеральний прокурор України має право застосовувати дисциплінарні стягнення, зазначені у ст. 9 цього Статуту, в повному обсязі, за винятком випадків, передбачених законом. Позбавлення або пониження в класному чині державного радника юстиції 1, 2, 3 класів проводиться Президентом України за поданням Генерального прокурора України. Прокурори Кримської АР, областей, міста Києва та прирівняні до них прокурори мають право застосовувати такі дисциплінарні стягнення: догану, пониження в посаді, звільнення, крім пониження на посаді та звільнення працівників, які призначаються Генеральним прокурором України. При необхідності застосування заходу дисциплінарного стягнення, що перевищує повноваження зазначених прокурорів, вони вносять подання Генеральному прокурору України. Особи, нагороджені нагрудним знаком "Почесний працівник прокуратури України", можуть бути звільнені з роботи лише за попередньою згодою Генерального прокурора України. Міські та районні прокурори, інші прирівняні до них прокурори вносять подання вищестоящому прокурору про накладення дисциплінарного стягнення на підлеглих їм прокурорсько-слідчих працівників.

Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 року № 55 [6] в низці дисциплінарних стягнень передбачає позбавлення права керування залізничним транспортним засобом (позбавлення свідоцтва) з наданням іншої роботи на строк до одного року тощо.

Працівники, які обіймають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише на підставах, передбачених законодавством.

Останнє правило поширюється, наприклад, на голів профспілкових комітетів, передбачає звільнення від виборної роботи депутатів місцевих рад тощо.

Законодавством визначено строк та порядок застосування дисциплінарних стягнень. Так, ст. ст. 148, 149 КЗпП України передбачають, що дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення: не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення від порушника трудової дисципліни вимагається письмове пояснення. Якщо порушник трудової дисципліни відмовляється дати письмові пояснення, складається відповідний акт. У цьому документі вказуються обставини порушення, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка вчинила його, де і коли воно відбулося, які наслідки мало. Зазначається також, що порушник відмовився дати письмові пояснення. Акт підписується не менше ніж трьома працівниками, які є свідками порушення і відмови порушника дати вказане пояснення. Про порушення можуть свідчити пояснення інших свідків та документи.

За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Тобто не можна, наприклад, за прогул оголосити догану і звільнити з роботи. Однак матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству чи організації, або адміністративне стягнення не є ще одним дисциплінарним стягненням. Цікавий приклад, з цього питання, приводить Бойко М. Д., "водія транспортного засобу підприємства, який керував цим засобом у нетверезому стані, працівниками ДАІ було притягнуто до адміністративної відповідальності. Але це не є перешкодою для застосування до цього водія дисциплінарного стягнення за місцем роботи" [7, 280].

При визначенні виду стягнення враховується ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Замість накладення дисциплінарного стягнення керівник підприємства може передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Слід мати на увазі, що згідно зі ст. 252 КЗпП працівники, обрані до складу профспілкових органів і не звільнені від виробничої роботи, не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без попередньої згоди органу, членами якого вони є; керівники профспілкових органів у підрозділах підприємств – без попередньої згоди відповідного профспілкового органу на підприємстві, а керівники профспілкових органів на підприємстві, профорганізатори – органу відповідного профспілкового об'єднання. Члени ради трудового колективу не можуть бути піддані дисциплінарному стягненню без згоди ради трудового колективу. Ці гарантії не застосовуються до осіб, які є організаторами страйку, визнаного судом незаконним або які не виконують рішення про визнання страйку незаконним.

Законом передбачається можливість оскарження дисциплінарного стягнення [11, 279]. Подати таку скаргу можна до комісії з трудових спорів або до районного (міського) суду.

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року.

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заохочення до працівника не застосовуються.

Слід пам'ятати, що колективним договором можуть передбачатись: винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи і винахідливість і за особливі умови праці та інші премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Ці виплати є додатковою заробітною платою, яка виплачується разом з основною і тому не вважається окремим заохоченням. І в разі позбавлення працівника за несумлінне виконання трудових обов'язків, згідно з умовами колективного договору, частини чи повного обсягу таких додаткових виплат, це не може вважатись накладенням на нього дисциплінарного стягнення.

Ініціатором щодо дострокового зняття дисциплінарного стягнення може бути керівник підрозділу, в якому працює особа, що має стягнення, бригада або інший колектив.

Про дострокове зняття стягнення з працівника видається наказ (розпорядження) керівника, який його наймав, де мотивується прийняте рішення. З наказом ознайомлюється зацікавлена особа. Бажано, щоб про це був повідомлений трудовий колектив, де ця особа працює.

Існуюча тенденція введення роботодавцем штрафів на підприємствах недержавної форми власності, які хоч і не є дисциплінарним стягненням, але в мовах погіршення якості життя, що обумовлюються інфляцією, підвищенням ціни товарів харчування та першої необхідності, мають більш вагоме значення для робітника.

Таким, чином, усі заходи, які можуть обмежити права працівників, повинні бути встановлені у центральному порядку, а заходи заохочення мають бути визначені на локальному договірному рівні, в умовах економічної кризи, на нашу думку, законодавцю необхідно розширити види дисциплінарних стягнень, при цьому чітко визначити підстави їх накладення та межі застосування.

Література:

1. Кодекс законів про працю України – Х.: "Одіссей", 2005.
2. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
3. Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної ради України за № 1796-ХІІ від 06.11.1991 року // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 4. – Ст. 15.
4. Дисциплінарний статут митної служби України, затверджений Законом України за № 2805-IV від 06.09.2005 року // Відомості Верховної Ради. – 2005. – № 42. – Ст. 467.
5. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, затверджений Законом України від 22 лютого 2006 року № 3460-IV // Інфодіск. – 2010. – № 10.
6. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України за № 55 від 26.01.1993 року // Інфодіск. – 2010. – № 10.
7. Бойко М. Д. Трудове право України: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2008
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004.
9. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. – Харьков: Консум, 2004.

10. Дмитренко Ю. П. Трудове право України. – К.: Юрінком Інтер, 2009.
11. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. – К.: Правова єдність, 2009.
12. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. – К.: Алерт; КНТ; ЦУЛ, 2010.
13. Теліпко В. Е., Дутова О. Г. Трудове право України. – К.: Центр учбової літератури, 2009.
14. Чаньшева Г. И. Трудовое право Украины – Х.: Одиссей, 2001.

Ягунов Д. В., НУ "ОЮА"

ФІЛОСОФІЯ ПРОБАЦІЇ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА СУТНІСТЬ ТА ЦІЛІ ПОВОДЖЕННЯ ЗІ ЗЛОЧИНЦЯМИ (ПЕРІОД ПІСЛЯ 1990-х рр.)

Стаття посвячена дослідженню трансформації філософсько-правових основ функціонування пенитенциарних систем західних країн на прикладі служб пробації. В статті аналізується період з початку XXI століття.

The article is focused on issues of transformation of philosophical and conceptual basis of penal systems of the Western countries by the example of the probation services. The article examines from the early XX1st century.

Проблемою, що аналізується у цій статті, є зміна філософських поглядів на сутність та цілі покарання у кінці ХХ – на початку ХХІ століття у країнах Європи та Північної Америки на прикладі функціонування служб пробації або аналогічних структур, діяльність яких пов'язана з виконанням альтернативних покарань та проведенням соціальної роботи зі злочинцями. Водночас стаття відображає проблематику трансформації поглядів щодо можливостей ресоціалізації злочинців. У західній науковій літературі це здебільшого асоціюється з так званою "кризою реабілітаційного ідеалу".

Мета цієї статті обумовлена необхідністю проаналізувати не лише зміну поглядів на сутність покарання у сучасних країнах, проте визначити певні періоди, через які пройшов "реабілітаційний