

дерної рівності. Зокрема, прийнятий Національний план дій щодо покращення становища жінок і сприяння запровадженню гендерної рівності на 2001-2005 роки [13] та Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [14] та інші. Вважаємо, що це тільки перші кроки у реалізації принципу рівних можливостей чоловіків і жінок. Водночас їх недостатньо для комплексного вирішення гендерних проблем. Для досягнення міжнародних стандартів,

які б поставили Україну на рівень тих країн, де здоров'я, добробут і соціальна активність кожної людини слугує виміром багатства, гуманності й демократичності всього суспільства багато слід зробити на законодавчому рівні. Вважаємо, що саме Трудовий кодекс України як джерело трудового права має стати таким важливим законом нашої держави, в якому мають бути зосереджені найпринциповіші норми, що стосуються правового регулювання питань гендерної рівності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Киселев И.Я. Сравнительное международное трудовое право : учеб. для вузов / И.Я. Киселев ; Моск. высш. шк. соц. и экон. наук Акад. нар. хоз-ва при правительстве Рос. Федерации. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
2. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право : Навчальний посібник / М.Д. Бойко. – К. : Атіка, 2007. – 384 с.
3. Руднєва О.М. Гендерна рівність у праві України. Дисертація на здобуття... канд. юрид. наук / О.М. Руднєва. – Харків, 2002. – 162 с.
4. Вєтухова І.А. До питання рівних прав жінок та осіб із сімейними обов'язками в трудових правовідносинах // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: матеріали науково-практичної конференції, м. Харків, 25-27 травня 2006 р. – Харків : Українська асоціація фахівців трудового права, 2006. – С.135-140.
5. Лазор Л.І. Основні тенденції розвитку захисту соціальних прав людини в умовах глобалізації // Правові засоби забезпечення та захисту прав людини : вітчизняний та зарубіжний досвід : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції науковців, викладачів, аспірантів, студентів. Книга 2. м. Луганськ, 21-22 квітня 2011 р. / за ред. проф. Л.І. Лазор. – Луганськ, 2011. – С. 6-10.
6. Устав Организации Объединённых Наций. Устав Международного Суда : міжнар. док. від 26.06.1945 р. : ред. від 16.09.2005 р. // Законодавство України [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_010. – Назва з екрана.
7. Всеобщая декларация прав человека : міжнар. док. : від 10.12.1948 р. // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_015. Назва з екрана.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : міжнар. док. від 16.12.1966 р. : ред. від 19.10.1973 р. // Законодавство України [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042. – Назва з екрана.
9. Конвенція ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок : від 18 груд. 1979 р. // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / Упоряд. Ю.К. Качуренко. – К., 1992. – С. 109-123.
10. Буроменский М. Международно-правовые предпосылки гендерного реформирования украинского законодательства // Рівність жінок і чоловіків в Україні: правові аспекти : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., Україна, Київ, 20-21 листоп. 2000 р. / Гендер. експертиза Укр. законодавства / О. Кузьміна (ред.), С. Дробишева (упоряд.). – К., 2000. – С. 80-88.
11. Лаврінчук І.П. Трудове законодавство України. Гендерна експертиза / відп. ред. Т.М. Мельник. – К. : Логос. – 2001. – 70 с.
12. Болотіна Н. Трудове право України. – К. : Вікар, 2003.
13. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки : Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. № 479.
14. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України № 2866-IV від 8 вересня 2005 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2005. – № 52. – Ст. 561.

УДК 349.24

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСІБ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ FEATURES OF LEGAL REGULATION OF MATERIAL SUPPORT OF PEOPLE INJURED DUE TO AN OCCUPATIONAL ACCIDENT

Соловйов О.В.,

асистент кафедри трудового права
Національного університету

«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Стаття присвячена виявленню особливостей правового регулювання матеріального забезпечення осіб, які постраждали від нещасного випадку на виробництві. Проаналізовано порядок та умови призначення різних видів допомог. Особлива увага приділяється з'ясуванню відмінностей між допомогоюми у зв'язку з тимчасовою та постійною втратою працездатності.

Ключові слова: нещасний випадок, соціальне страхування, допомога, трудове каліцтво, втрата працездатності.

Статья посвящена выявлению особенностей правового регулирования материального обеспечения лиц, пострадавших от несчастного случая на производстве. Проанализированы порядок и условия назначения различных видов пособий. Особое внимание уделяется определению различий между пособиями в связи с временной и постоянной утратой трудоспособности.

Ключевые слова: несчастный случай, социальное страхование, пособие, трудовое увечье, потеря трудоспособности.

The article is devoted to features of legal regulation of material support of people injured due to an occupational accident. The procedure and conditions of assignment different kinds of benefits are analyzed. The special attention is given to the search for differences between the benefits for temporary and permanent disability.

Key words: accident, social support, benefit, employment injury, disability.

Постановка проблеми. Нещасний випадок на виробництві – це подія, яку фактично неможливо передбачити. Між тим, його наслідки потребують негайного вирішення виникаючих питань, а тому дуже важливо, щоб механізм матеріального забезпечення постраждалої особи діяв ефективно та досягав головної мети – відшкодування шкоди, завданої нещасним випадком на виробництві.

Стан дослідження. Відповідно до Конституції України [1], Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [2], а також Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» матеріальне забезпечення постраждалих від

нешасного випадку на виробництві – це страхові виплати та інші види забезпечення, які передбачені відповідними законами [3]. І хоча перелік цих виплат є вичерпним, проте порядок та умови їх призначення викликають певні питання. Окремі аспекти цих проблем були розглянуті в наукових працях С.М. Прилипка, Н.Б. Болотіної, С.М. Синчука, І.М. Сироти, С.О. Сільченко, Д.М. Кравцова, В.Д. Роїка та ін.. Разом із тим низка теоретико-методологічних і практичних питань щодо матеріального забезпечення постраждалих від нещасних випадків на виробництві залишається малодослідженими, що, власне, зумовлює актуальність та вибір теми дослідження. Саме тому, метою цієї статті є проведення аналізу існуючої системи страхових виплат постраждалим від нещасних випадків на виробництві, виявлення її недоліків, та пошук необхідних шляхів подолання складнощів, які виникають при здійсненні цих виплат.

Виклад основного матеріалу. Якщо в основу класифікації покласти тривалість виплат, то всі види забезпечення за рахунок коштів соціального страхування від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, можна розділити на одноразові, щомісячні та періодичні страхові виплати, до яких, зокрема, можна віднести допомогу з тимчасової непрацездатності й оплату додаткових витрат.

Відповідно до ст. 31 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» за потерпілим, який був тимчасово переведений на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, який визначається лікарняно-кваліфікаційною комісією, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Вважаємо, що необхідно розширити перелік видів забезпечення, які надаються страховиком, включивши в нього збереження колишньої заробітної плати при такому переведенні на нижчеоплачувану роботу. За нормами вищезазначеного закону збереження заробітної плати в цьому випадку здійснюється за рахунок страховальника. Покладання даного обов'язку на страховика стимулювало б страховальника залишати постраждалого працівника, який не повністю втратив працездатність, на роботі, що, безсумнівно, сприяло б його кращій професійній реабілітації.

Розглянемо окремо найважливіші види матеріального забезпечення постраждалих від нещасного випадку на виробництві.

Допомога з тимчасової непрацездатності є самостійним видом страхового забезпечення. Як вид соціального забезпечення, допомога характеризується в теорії тим, що має строго цільове призначення, у нашому випадку — це часткове відшкодування заробітку, втраченого у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності. Така втрата може бути як пов'язана так і не пов'язана з нещасним випадком на виробництві.

Пунктом 1 частини 1 статті 35 Закону України від 18.01.2001 р. № 2240-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням» регламентовано, що у разі настання такого страхового випадку, як «тимчасова непрацездатність унаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві», застрахованій особі надається допомога по тимчасовій непрацездатності «у формі матеріального забезпечення, яка повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу)» [4].

Допомога з тимчасової непрацездатності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням виплачується за весь період тимчасової непрацездатності застрахованого до його видужання або

встановлення, стійкої втрати професійної працездатності. Розмір допомоги становить 100 відсотків середнього заробітку (оподатковуваного доходу). При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок коштів підприємства, установи, організації.

Дане питання також регламентується міжнародними актами. Наприклад, конвенція Міжнародної Організації Праці № 121 від 08.07.1964 р. «Про допомоги у випадках виробничого травматизму» допускає можливість невивиплати грошової допомоги протягом перших трьох днів [5]. Так само як і в Україні, в багатьох країнах протягом перших декількох днів непрацездатності допомога виплачується роботодавцем, і лише випадки тривалої тимчасової непрацездатності оплачуються страховиком. Наприклад, у Німеччині роботодавець виплачує за рахунок власних коштів допомогу протягом перших 6 тижнів непрацездатності, що значно довше, ніж у більшості економічно розвинених країн. У Російській Федерації перші два дні непрацездатності у зв'язку з загальним захворюванням оплачує роботодавець за рахунок власних коштів [6]. Але ця норма не відноситься до допомоги з тимчасової непрацездатності, яка призначається по соціальному страхуванню від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань. Виплата зазначеної допомоги здійснюється страховальником, за рахунок страхових внесків на відміну від українського законодавства з першого дня.

Відмінність цієї допомоги полягає передусім у тому, що вона виплачується не Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, а Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України. Це – по-перше.

По-друге, допомога по «виробничій» тимчасовій непрацездатності виплачується згідно з абз. 3 ч. 4 ст. 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» незалежно від тривалості страхового стажу в розмірі 100% середнього заробітку.

Обидві допомоги – виплачуються відповідними фондами, як вже зазначалося, лише починаючи із шостого дня непрацездатності. При цьому законодавством визначено, що перші п'ять днів непрацездатності оплачуються власником або уповноваженим ним органом за рахунок власних коштів (причому щодо «невиробничої» тимчасової непрацездатності уточнено – «за основним місцем роботи в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України»). При цьому необхідно звернути увагу, що допомога по тимчасовій непрацездатності наслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, виплачується Фондом застрахованим інвалідам, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС¹, починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством.

Як згідно зі статтею 53 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням» так і згідно з частиною десятою статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» для працівника застосовується один і той же Порядок, який за 26 вересня 2001 р. № 1266 [7].

Крім допомоги з тимчасової непрацездатності, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та

¹ Українське товариство глухих та Українське товариство сліпих.

професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» передбачає два види страхових виплат – одноразові й щомісячні. Вони призначаються й виплачуються застрахованому, якщо за висновком медико-соціальної експертизи результатом настання нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання стала постійна втрата їм професійної працездатності, а непрацездатним членам родини – у випадку смерті застрахованого.

Одноразова страхова виплата – один з видів забезпечення по страхуванню від нещасних випадків на виробництві й професійних захворювань, що існує в більшості національних правових систем. Метою надання подібних виплат є часткова компенсація за втрату працездатності, яка або триває протягом короткого часу, або приводить лише до незначної втрати працездатності. Одноразова виплата призначається у випадках, коли через різні обставини, недоцільно призначати пенсію. Наприклад, якщо ступінь втрати працездатності й розмір пенсії невеликі в порівнянні з адміністративними витратами.

У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд соціального страхування від нещасних випадків проводить одноразову страхову виплату потерпілому, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати потерпілим професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої сплачуються внески до Фонду.

У разі коли при подальших обстеженнях МСЕК потерпілому встановлено інший, вищий ступінь втрати професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому провадиться одноразова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток збільшення ступеня втрати професійної працездатності відносно попереднього обстеження МСЕК, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків.

Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50 відсотків.

Одноразова страхова виплата при настанні страхового випадку виплачується один раз. Якщо застрахованому була призначена одноразова страхова виплата, то особам, що мають право на одержання щомісячних страхових виплат у випадку його смерті одноразова виплата не призначається, тому що смерть застрахованого в результаті страхового випадку, що настала по закінченні певного проміжку часу не є новим страховим випадком.

Законодавство не містить положень, які могли б дати відповідь на запитання про мету даної виплати. Це не відшкодування втраченого заробітку, не компенсація виниклих у зв'язку із травмою або захворюванням витрат. Відшкодування моральної шкоди покладається на заповідяча шкоди, отже, одноразова страхова виплата даної мети не переслідує. Якщо звернутися до теорії права соціального забезпечення, то можна зробити висновок, що одноразова страхова виплата є одноразовою допомогою, виплачуваною з метою надання соціальної підтримки. З її допомогою компенсуються різноманітні витрати, звичайно виникаючі на початку після настання страхового випадку, компенсація яких не передбачена в якості окремого виду страхового забезпечення.

Розмір щомісячної страхової виплати визначається, виходячи із середнього місячного заробітку застрахованої особи й встановленого ступеня втрати професійної працездатності.

При призначенні страхових виплат особам, що мають право на їхнє одержання у зв'язку зі смертю застрахованого, обмеження максимальним розміром застосовується також до загальної суми страхових виплат.

Щомісячні страхові виплати надаються застрахованій особі на весь період стійкої втрати професійної працездатності.

Розмір щомісячної страхової виплати індексується з урахуванням рівня інфляції в межах коштів, передбачених в бюджеті Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві на відповідний фінансовий рік.

Особам, які мають право на одержання страхових виплат у випадку смерті застрахованого, розмір щомісячної страхової виплати обчислюється виходячи з його середнього місячного заробітку за винятком часток, що доводяться на нього самого й працездатних осіб, які знаходились на його утриманні, але, не мають право на одержання страхових виплат. Для визначення розміру щомісячних страхових виплат кожній особі, яка має на них право, загальний розмір зазначених виплат ділиться на число непрацездатних утриманців.

Страхові виплати особам, які мають право на їхнє одержання у випадку смерті застрахованого, обчислюються виходячи із середнього місячного заробітку померлого застрахованого, пенсії, які він отримував, довічного утримання й інших подібних виплат за винятком часток, що припадають на нього самого й працездатних осіб, що перебували на його утриманні, але не мають право на одержання страхових виплат.

Заява про призначення страхових виплат подається потерпілим у відділення, або у філію відділення Фонду через страхувальника – заповідяча шкоди. У цьому випадку страхувальник надає разом із заявою документи, необхідні для призначення страхових виплат.

У випадку неможливості подачі заяви про призначення страхових виплат через страхувальника потерпілий подає заяву безпосередньо у відділення Фонду за місцем проживання з усіма необхідними документами. Непрацездатні утриманці загиблого застрахованого звертаються за призначенням страхових виплат у такому ж порядку.

Розміри щомісячних страхових виплат особам, що мають право на страхове відшкодування, підлягають перерахунку у випадках:

- народження дитини після смерті потерпілого;
- призначення або припинення страхових виплат особам, зайнятим доглядом за дітьми, онуками, братами й сестрами померлого годувальника.

Правовідносини по забезпеченню застрахованого або його непрацездатних утриманців припиняються у випадку смерті зазначених осіб, закінчення строку, на який призначені щомісячні страхові виплати (досягнення встановленого віку, закінчення або припинення навчання, відновлення працездатності тощо), а також втрати особою права на одержання забезпечення (вихід на роботу особи, що здійснювала догляд за дітьми, онуками, братами, сестрами постраждалого, які не досягли 14 років, або, які досягли цього віку, але були визнаними такими що потребують догляду тощо).

У випадку пропуску постраждалим встановленого строку повторного огляду медико-соціальною експертизою щомісячні страхові виплати йому припиняють.

Щомісячні страхові виплати особам, які мають право на страхові виплати, припиняють у випадку ненадання ними документів, які є підставою для продовження щомісячних страхових виплат.

Поновлення щомісячних страхових виплат здійснюється на підставі заяви потерпілого або особи, яка має право на одержання страхових виплат, і наданих ними документів, необхідних для продовження виплат.

Відхилення застрахованого без поважної причини від повторного огляду у встановлені медико-соціальною ек-

пертизою строки тягне втрату права на забезпечення по страхуванню до проходження їм зазначеного повторного огляду.

Висновки. Підсумовуючи викладене, слід підкреслити, що в правовому регулюванні матеріального забезпечення осіб, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві існує значна кількість питань, які потребують ретельного поліпшення й доопрацювання. На

нашу думку, необхідно розширити перелік видів забезпечення, які надаються страховиком, включивши в нього збереження колишньої заробітної плати при тимчасовому переведенні на нижчеоплачувану роботу. Також потрібно деталізувати порядок та умови призначення різних видів страхових виплат за рахунок загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Просвіта, 1997. – 63 с.
2. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23.11.1999 № 1105-ХІV // Відом. Верх. Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням і похованням: Закон України від 18 січня 2001 р. № 2240-III // Офіційний вісник України. – 2001. – № 8. – Ст. 310.
5. Конвенція МОТ №121 от 8 июля 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II.-Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1406-1423.
6. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Закон Российской Федерации от 29.12.2006 N 255-ФЗ // Российская газета. – 2006. – № 297.
7. Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням : затв. Постановою КМУ від 26 вересня 2001 р. N 1266// Офіційний вісник України. – 2001. – № 40. – Ст. 1802.

УДК 349.23

ДО ПИТАННЯ ПОДІЛУ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ TO THE QUESTION OF DIVIDING OF DISCIPLINARY RESPONSIBILITY

Черкасов О.В.,

аспірант кафедри трудового права

Національного університету

«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Стаття присвячена визначенню особливостей співвідношення загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності в трудовому праві. Проаналізовано поняття диференціації юридичної відповідальності. Автор акцентує увагу на критеріях розмежування загальної і спеціальної дисциплінарної відповідальності працівників.

Ключові слова: юридична відповідальність, дисциплінарна відповідальність працівників, диференціація юридичної відповідальності, загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність працівників.

Статья посвящена определению особенностей соотношения общей и специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве. Проанализировано понятие дифференциации юридической ответственности. Автор акцентирует внимание на критериях разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности работников.

Ключевые слова: юридическая ответственность, дисциплинарная ответственность работников, дифференциация юридической ответственности, общая и специальная дисциплинарная ответственность работников.

The article is dedicated to the definition of features of correlation of general and special disciplinary responsibility in labour law. Definition of differentiation of legal responsibility is analyzed. The author focuses on criteria of distinction of general and special disciplinary responsibility of workers.

Key words: legal responsibility, disciplinary responsibility of workers, differentiation of legal responsibility, general and special liability of workers.

Юридична відповідальність є одним з механізмів забезпечення і захисту прав, інтересів суб'єктів правовідносин. В структурі юридичної відповідальності розрізняють чотири рівня відповідальності: по-перше, юридична відповідальність в цілому як складна сукупність всіх видів відповідальності; по-друге, відповідальність на рівні галузі права; по-третє, відповідальність на рівні правового інституту; по-четверте, відповідальність на рівні норми права [1, с. 81]. Для галузі трудового права характерна наявність двох видів юридичної відповідальності: дисциплінарної і матеріальної. Ці види юридичної відповідальності хоча і застосовуються в рамках однієї галузі права, але різняться за правовою природою, суб'єктивним складом, функціями, підставами, механізмом реалізації, санкціями, характером правових наслідків тощо.

Однією з необхідних умов функціонування підприємств, установ, організацій є належне забезпечення і дотримання дисципліни праці. Невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків тягне за

собою застосування заходів дисциплінарної відповідальності, встановлених чинним законодавством про працю. Сутність дисциплінарної відповідальності полягає у обов'язку працівника зазнати юридично несприятливих наслідків у формі позбавлень особистісного характеру за вчинення трудово-правового (дисциплінарного) проступку в порядку і на умовах, передбачених законодавством [2, с. 803].

В трудовому праві розрізняють два види дисциплінарної відповідальності: загальну і спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність настає на підставі норм Кодексу законів про працю України і правил внутрішнього розпорядку та поширюється на більшість працівників, а спеціальна – на підставі окремих законів, статутів, положень про дисципліну праці окремих категорій працівників. Розмежування видів дисциплінарної відповідальності залежно від сфери поширення нормативно-правових актів на певних суб'єктів є загально визнаним. Однак така диференціація не повністю розкриває сутність розподілу дисциплінарної відповідальності в трудовому праві на загальну і спеціаль-