

категорії відносяться разом з випускниками вищих та професійно-технічних навчальних закладів інші особи, які вперше шукають роботу або працюють на першому робочому місці до 3 років.

Луценко О.Є.,
аспірантка кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ДО ПИТАННЯ ПРО ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОСТУПКІВ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Дисциплінарні проступки у сфері державної служби вирізняються своєю різноманітністю. У зв'язку з цим, є сенс не лише закріпити їх перелік, але й передбачити, які дисциплінарні стягнення повинні застосовуватися за їх вчинення, що забезпечить захист державного службовця від необґрунтованого звільнення. у ст. 52 Закону України «Про державну службу» від 17 листопада 2011 року № 4050-VI, який набирає чинність 1 січня 2014 року, визначено вичерпний перелік дисциплінарних проступків.

Дисциплінарні проступки державних службовців за напрямком негативного впливу можна поділити на умовно внутрішні, публічні та змішані. Умовно внутрішніми є ті дисциплінарні проступки державних службовців, які посягають на внутрішній службовий розпорядок органа державної влади (наприклад, прогул, запізнення на роботу, неналежне виконання обов'язків, поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані). До публічних можуть бути віднесені дисциплінарні проступки, які не зачіпають внутрішнього розпорядку органа державної влади та не пов'язані з службовими обов'язками державного службовця, а посягають безпосередньо на належне функціонування державної служби, зокрема, порушення встановлених законодавством заборон, недотримання обмежень, вчинення дисциплінарних проступків у неробочий час. Змішаними є дисциплінарні проступки, які посягають одночасно і на правила внутрішнього службового розпорядку, і на публічний інтерес безпосередньо, наприклад, невиконання законного наказу вищестоящего керівника, перевищення службових повноважень.

Переконані, що важливе практичне значення має класифікація дисциплінарних проступків державних службовців за суб'єктом,

який має право застосовувати дисциплінарні стягнення. За цим критерієм дисциплінарні проступки державних службовців поділити на: 1) дисциплінарні проступки за вчинення яких, стягнення може застосовуватись безпосереднім начальником: прогул; поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані; порушення правил внутрішнього службового розпорядку; невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків; 2) дисциплінарні проступки за вчинення яких стягнення може застосовуватись або безпосереднім начальником, або вищестоящим: вияв неповаги до державних символів України; невиконання або неналежне виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень.

Крім того, вважаємо, що окремі питання можуть віддаватися на розгляд спеціальним дисциплінарним комісіям незалежним від керівників державних органів, а рішення цих комісій має бути обов'язковим для суб'єкта призначення. Так, до таких дисциплінарних проступків слід віднести: порушення правил професійної етики державного службовця; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення; невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів; порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством.

Законодавчого закріплення має набути класифікація, в якій поєднано два критерії, як за ступенем тяжкості, так і за видом дисциплінарного стягнення, що має застосовуватись до державного службовця. у зв'язку з цим, пропонуємо законодавчо закріпити таку систему дисциплінарних проступків державних службовців: 1) вияв неповаги до державних символів України – звільнення; 2) невиконання або неналежного виконання в межах посадових обов'язків рішень державних органів та/або органів влади Автономної Республіки Крим, наказів, розпоряджень та доручень керівників, наданих у межах їхніх повноважень – догана, сувородогана, попередження про неповну службову відповідність (якщо порушення має систематичний характер); якщо ж після застосованих заходів порушення продовжується, то державного службовця може бути звільнено; 3) невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків – догана, сувородогана (якщо державний

службовець вже має дисциплінарне стягнення), якщо після застосованих заходів порушення продовжується, то державного службовця може бути звільнено; 4) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення – звільнення; 5) невжиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів – звільнення; 6) порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством – звільнення; 7) порушення правил внутрішнього службового розпорядку – зауваження (у разі незначного порушення), догана, сувора догана (якщо державний службовець вже має дисциплінарне стягнення); 8) порушення правил професійної етики державного службовця – зауваження (у разі незначного порушення), догана, сувора догана (якщо державний службовець вже має дисциплінарне стягнення та у разі злісного порушення правил професійної етики державного службовця – брутальне поводження з колегами, громадянами, що звернулись до державного службовця, конфліктування, нецензурне спілкування); 9) прогул – сувора догана або звільнення; 10) поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння – сувора догана або звільнення.

Перелік критеріїв класифікації дисциплінарних проступків державних службовців не є вичерпним, оскільки на практиці можуть проявлятися й інші критерії, які мають правове значення для застосування певного дисциплінарного стягнення.

Малиновська К. А.
аспірантка кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Право на належні, безпечні умови праці в нашій державі де більшого розглядається науковцями як право, яке поширюється тільки на працівників, які працюють на умовах трудового договору. Якщо дослідити законодавство України про охорону праці, зокрема, Закон України «Про охорону праці», то можна зробити