

Основними поняттями управління можуть виступати попит та пропозиція на ринку освітніх послуг, дослідження освітнього простору, інформаційна система навчального закладу.

Необхідність здійснення менеджменту діяльності керівництвом навчального закладу обумовлює використання різних підходів в управлінні сучасними навчальними закладами, головним принципом якого є узгодження діяльності навчального закладу з очікуваннями й освітніми потребами держави, суспільства, особистості. Такий підхід в управлінні навчальними закладами спрямований, з одного боку, на ретельне вивчення суб'єктів ринку освітніх послуг, їхніх смаків, освітніх потреб, а з іншого – на активний вплив навчального закладу як виробника освітніх послуг на формування попиту своїх споживачів.

Література

1. *Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України ; Верховна рада України. – 2002. – № 36. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.*

2. *Національна доктрина розвитку освіти. Затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 року N 347/2002 [Електронний ресурс] // Офіційний вісник України. – 2002. – № 16. – С. 11. – Режим доступу : <http://www.president.gov.ua/documents/151.html>.*

3. *Освітній менеджмент: Навч. посібник / За ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.*

4. *Сиротинко Г. О. Інноваційний розвиток освіти: проблеми переходу від теорії до практики / Г. О. Сиротинко // Управління школою. – 2005. – № 1. – 174 с.*

УДК 342.9:332.54

В.В. Серeda

перший проректор Львівського державного університету внутрішніх справ з навчально-методичної та наукової роботи, к. ю. н., доцент

ПОНЯТТЯ, ОЗНАКИ ТА СКЛАД ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ

У статті на підставі аналізу вітчизняного законодавства та наукових публікацій здійснюється характеристика ознак дисциплінарного проступку, а також пропонується авторське визначення цього виду проступку. Досліджено об'єкт, об'єктивну сторону, суб'єкт і суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку.

Ключові слова: *дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, ознаки дисциплінарного проступку, склад дисциплінарного проступку.*

В статье на основании анализа отечественного законодательства и научных публикаций осуществляется характеристика признаков дисциплинарного проступка, а также предлагается авторское определение этого вида проступка. Исследовано объект, объективную сторону, субъект и субъективную сторону дисциплинарного проступка.

Ключевые слова: *дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, признаки дисциплинарного проступка, состав дисциплинарного проступка.*

The article is based on an analysis of Ukrainians national legislation and publications carried; the author describes the characteristics of the disciplinary misconduct, offered the author's definition of this type of offense. Studied the object, the objective side, the subject and the subjective side of the disciplinary misconduct.

Keywords: *disciplinary liability, disciplinary misconduct, characteristics of the disciplinary misconduct, the composition of the disciplinary misconduct.*

Постановка проблеми. Сучасний розвиток української держави та розбудова інститутів громадянського суспільства неможливі без подальшого удосконалення національної правової системи. З огляду на зміни у сфері суспільної організації праці особливої актуальності набула проблема дисциплінарної відповідальності працівників за невиконання або неналежне виконання своїх обов'язків. Підставою притягнення до дисциплінарної відповідальності виступає вчинення працівником дисциплінарного проступку. У сучасних

економічних умовах заходи дисциплінарної відповідальності продовжують залишатися дієвими засобами підтримання належного рівня дисципліни праці.

Аналіз досліджень даної проблеми. Стан наукової розробки проблеми характеризується тим, що питання притягнення службовців до дисциплінарної відповідальності завжди було у полі уваги вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема В.Б. Авер'янова, Д.М. Бахраха, Ю.П. Битяка, К.С. Бельського, Н.Б. Болотіної, І.А. Картузової, В.К. Колпакова, А.Т. Комзюка, О.В. Кузьменко, Г.А. Нестерової, П.Д. Пилипенка, С.В. Подкопаєва, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Ю.М. Старилова, Л.О. Сировотської, Ц.А. Ямпольської та інших.

Метою даної статті є з'ясування сутності поняття «дисциплінарний проступок», його ознак та особливостей, характеристика елементів складу дисциплінарного проступку.

Виклад основного матеріалу. Дисциплінарна відповідальність застосовується до суб'єкта, який скоїв дисциплінарний проступок, що є різновидом трудового правопорушення. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева виділяють ще трудове майнове правопорушення як різновид трудового правопорушення [1, с. 355].

На думку С.М. Синчук, така класифікація не зовсім чітко відображає реальну ситуацію у сфері трудової юридичної відповідальності. Трудове майнове правопорушення і дисциплінарний проступок елементами свого складу мають одних і тих самих суб'єктів, суб'єктивну сторону та об'єкт. А відрізняються лише за шкідливими наслідками у структурі об'єктивної сторони правопорушення [2, с. 362].

Тобто, залежно від негативних наслідків у результаті неправомірної поведінки суб'єкта трудових правовідносин (порушення трудової дисципліни, завдання майнової шкоди майну роботодавця) мова йтиме про трудове правопорушення як підставу трудової юридичної відповідальності.

Л.О. Сировотська також дотримується думки, що трудове правопорушення не можна ототожнювати з дисциплінарним проступком або майновим правопорушенням в трудовому праві, це є родові поняття [3, с. 40].

У свою чергу, В.А. Щербина розрізняє три різновиди правопорушення у трудовому праві – дисциплінарний проступок (як підстава для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності), дисциплінарне матеріальне правопорушення (притягнення працівника до матеріальної відповідальності), трудове матеріальне правопорушення (притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця) [4, с. 8]. В своїй роботі він чітко визначає склад кожного із зазначених різновидів правопорушення, які, на його думку, є підставою виникнення охоронних правовідносин і юридичної відповідальності у трудовому праві.

Вважаємо, що суттєвим недоліком чинного дисциплінарного законодавства являється відсутність нормативного визначення поняття дисциплінарного проступку, що призвело до ситуації, в якій дисциплінарний проступок був предметом дослідження багатьох учених, і кожен з них наводив його поняття.

Так, В.М. Смирнов визначив останнє як винне, протиправне, яке виключає кримінальну відповідальність, діяння щодо перевищення або не виконання трудових обов'язків особою, яка є суб'єктом трудових правовідносин с відповідним підприємством [5, с. 18].

О.І. Процевський зазначає, що дисциплінарний проступок це є винна протиправна дія (бездіяльність) особи, яка знаходиться у трудових відносинах, порушуючи внутрішній трудовий розпорядок, трудові обов'язки, правила спільної праці [6, с. 231].

С.О. Монастирський розглядає дисциплінарний проступок як безпідставне, навмисне невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків особами, які перебувають у трудових відносинах з конкретним підприємством [7, с. 12].

Цікавою є думка Л.О. Сировотської, що про дисциплінарний проступок можна говорити лише в тому випадку, коли правопорушення пов'язане з порушенням трудових обов'язків, але за своїм характером не представляє суспільної небезпеки [3, с. 43].

Різниця точок зору щодо визначення дисциплінарного проступку проводиться головним чином по відношенню до об'єктивної сторони.

Так, В.І. Прокопенко визначає дисциплінарний проступок, як винне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків [8, с. 413].

З критикою на таке виступив А.В. Андрушко, посилаючись на те, що не враховані такі ознаки дисциплінарного проступку, як протиправність і суспільна шкода [9, с. 373].

З цим категорично не погоджується Л.Ю. Прогонюк, який зазначає, що закон не вимагає, щоб порушення трудової дисципліни обов'язково призводило до будь-яких шкідливих наслідків. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності досить, щоб був зафіксований сам факт порушення. Водночас наслідки порушення враховуються при визначенні тяжкості дисциплінарного проступку та виборі дисциплінарного стягнення, але це питання покладається суто на роздуми власника. Але ж і протиправність у дисциплінарних проступках проявляється не так, як у інших правопорушеннях (наприклад, у злочинах або адміністративних правопорушеннях). Для дисциплінарних проступків характерна відсутність закріплення у нормативних актах конкретних складів і прив'язки їх до відповідних санкцій [10, с. 61]. Винятком служать лише прогул, поява на роботі у стані сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання і деяких інших порушень [11, с. 79].

Таким чином, підводячи підсумок викладеному вважаємо, що до основних ознак дисциплінарного проступку відносять:

- протиправність дії (бездіяльності), що порушує дисципліну;
- винність особи, яка є суб'єктом трудових відносин;
- наявність шкідливих наслідків у широкому розумінні (соціальних, економічних та ін.) для підприємства, колективу, установи, суспільства;
- причинний зв'язок між протиправною дією (бездіяльністю) і шкідливими наслідками;
- дисциплінарна відповідальність у вигляді застосування дисциплінарних санкцій.

Дисциплінарному проступку, як і будь-якому протиправному діянню, притаманна визначена єдність об'єктивних і суб'єктивних ознак, сукупність яких називається складом правопорушення.

Загальним об'єктом дисциплінарного проступку виступає дисципліна – становище, за якого усі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкування неухильно додержуються порядку і правил, встановлених законами, статутами, положеннями.

Родовим об'єктом дисциплінарних проступків працівників є трудова дисципліна на підприємстві, тобто встановлений порядок, правовий режим трудової діяльності.

І.С. Самощенко в своїй праці вказав, що специфічними рисами та ознаками дисциплінарних проступків порівняно з іншими видами проступків є те, що вони обумовлюються характером тих суспільних відносин, на які посягають дисциплінарні проступки. Як правило, об'єктом дисциплінарних проступків у літературі вказується дисципліна [12, с. 199].

Оскільки дисциплінарні проступки стосуються різних сторін службової діяльності, доцільно виділяти ще їх безпосередні об'єкти.

Так, Д.О. Гавриленко розрізняє три групи таких об'єктів:

а) службові обов'язки, визначені за посадою, порушення яких може спричинити обмеження прав, інтересів, честі, гідності, особистої недоторканності окремих громадян, інтересів і прав державних і громадських організацій;

б) правила додержання службової дисципліни (режим робочого часу, розпорядок дня працівників, правила поведінки зі службовими документами);

в) загальні правила поведінки державних службовців поза службою, а також етичні вимоги, що ставляться до них [13, с.277–278].

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку працівника характеризують такі елементи: протиправне діяння (бездіяльність), шкідливі наслідки, причинний зв'язок між діянням і шкідливими наслідками, а також час і місце діяння.

Протиправною слід вважати лише ту дію (бездіяльність) працівника, яку він вчинив у зв'язку з виконанням своїх трудових обов'язків. Деякі винятки з цього правила передбачено для окремих категорій працівників (прокурорів, суддів, вчителів), негідна поведінка яких хоч і не пов'язана з виконанням ними своїх трудових обов'язків, але принижує їх гідність як представників певних державних установ і тому вважається порушенням трудової дисципліни. Ознака протиправності тісно пов'язана з об'єктом та означає заборону діяння під загрозою застосування санкцій.

Так, законодавством передбачені заходи впливу як реакцію на неправомірну поведінку працівника – дисциплінарні стягнення та інші правові заходи впливу (моральні стягнення). В юридичній науці піддається критиці поділ негативних санкцій на «дисциплінарні стягнення» та «інші правові заходи впливу». Жоден теоретик права не може доступно пояснити, яка юридична природа інших правових заходів впливу. Вони не вкладаються в поняття жодного з відомих видів ретроспективної юридичної відповідальності (кримінальної, адміністративної, дисциплінарної) [14, с. 33]. Адже ст. 147 КЗпП України містить перелік заходів дисциплінарного стягнення (догана і звільнення) без вказівки на те, за який саме дисциплінарний проступок буде застосований той чи інший захід. Слід відмітити, що в Кодексі законів про працю відсутній чіткий перелік дисциплінарних проступків, що зобов'язує роботодавців самостійно вирішувати чи є протиправна дія чи бездіяльність трудовим правопорушенням, чи це є моральне засудження проступку. Тому, на відміну від кримінально-правових чи цивільно-правових санкцій, які застосовуються тільки за вироком або рішенням суду, у трудовому праві, зазвичай, санкції застосовуються роботодавцем.

Крім того, як правильно відмічено О.В. Білявською, допускається встановлення санкцій у порядку локальної нормотворчості. Це свідчить про те, що застосування санкцій у трудовому праві не є прерогативою вищих органів державної влади [15, с. 63], на відміну від адміністративного права, де право притягнення до адміністративної відповідальності надано багатьом суб'єктам, серед яких органи виконавчої влади, місцевого самоврядування, суди (ст. 213 КУпАП).

У проекті Трудового кодексу ст. 336 передбачено ширший перелік видів дисциплінарних стягнень. До існуючих видів стягнення законодавець додав попередження та зниження заробітної плати у розмірі до 20 відсотків від розміру заробітної плати за той місяць, в якому працівник вчинив порушення, за умови, якщо порядок застосування такого стягнення та конкретний його розмір визначається колективним договором. На,

що виступила з критикою Н.М. Хуторян, зазначаючи, що введення такої санкції по суті означає штраф, закріплення його у новому Трудовому кодексі України в період становлення ринкової економіки з її інфляційними процесами є недоцільним [16, с. 407]. Л.Ю. Прогонюк зазначає, що штраф є недопустимим заходом у трудових правовідносинах, оскільки дисциплінарні стягнення наділені моральним характером, а штраф – є специфічною каральною санкцією, яка застосовується в інших галузях права [10, с. 63].

Необхідно зазначити, що в трудовому праві дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку в строки, чітко визначені законодавством, на відміну від адміністративних проступків, які вчиняються в один час, а розглядаються в інший. Між днем учинення діяння і днем притягнення до відповідальності за це діяння проходить певний термін, протягом якого може навіть змінитися законодавство (якою ж нормою слід керуватися новою чи старою, успішно розбираються науковці з адміністративного права) [17, с. 78].

Провадження у справах про дисциплінарні проступки до сьогодення залишається недостатньо осмисленим теоретично та й на практиці зустрічається багато помилок. Слід внести законодавцю до Трудового кодексу строки ознайомлення особи з наказом роботодавця про накладення стягнення та чіткий порядок його застосування. Адже в дисциплінарному провадженні «пояснення», яке надає порушник, займає домінуючий доказ, на відміну від провадження по справах адміністративної відповідальності, де «пояснення» займає скромніше місце, і законодавець говорить про нього, як про доказ поряд з іншими.

Як зазначає К.С. Бельський, пояснення порушника не має для компетентного органу «заздалегідь встановленої сили» та оцінюється ним поряд з іншими зібраними доказами по адміністративній справі [18, с. 17].

Суб'єктом дисциплінарного проступку є тільки робітник чи службовець, який знаходиться в трудових правовідносинах. Щоб нести відповідальність, потрібно володіти деліктоздатністю. Трудова деліктоздатність означає здатність особи нести особисту відповідальність за порушення юридичних обов'язків. Трудова правосуб'єктність за законодавством України виникає з настанням трудового повноліття – з 16-ти років. У випадках, встановлених законом, цей вік може знижуватися до 15-ти років і навіть менше (ст. 188 КЗпП України). Вона свідчить не тільки про досягнення особою встановленого віку, а й про наявність у неї вольової здатності керувати своїми діями.

Суб'єктивну сторону дисциплінарного проступку характеризує вина. Звичним є визначення вини через психічні ознаки. У законодавстві про працю не розкривається зміст категорії вини, не визначаються її види, це саме стосується цивільного й адміністративного права. Пряме визначення поняття вини та її форм визначено лише у ст. 23 Кримінального кодексу України. Чинний Цивільний кодекс України уникає прямого визначення цивільно-правового поняття вини. Натомість законодавець використовує прийом визначення поняття вини в цивільному праві через встановлення ознак відсутності вини. Науковці-цивілісти пропонують оціночну теорію вини, згідно з якою категорія вини та її форм повинна залишатись нормативно невизначеною, а наявність вини у кожному конкретному випадку встановлює суд.

Окремі науковці, зокрема, М.М. Агарков, О.С. Йоффе, вважають, що цивільне правопорушення може мати місце і за відсутності вини. З такою позицією ми не погоджуємося та поділяємо думку А.О. Штанько, що вина є обов'язковою ознакою кожного правопорушення [19, с. 135].

У законодавстві про працю прямо не зазначається, що вина є обов'язковим елементом суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку. Але судова практика України є послідовною у визнанні вини як обов'язкової умови дисциплінарної відповідальності. Для дисциплінарної відповідальності характерніша така форма вини як необережність (легковажність і самовпевненість). Залежно від випадку може мати місце і непрямий умисел (порушення норм техніки безпеки працівником). Таким чином, для того щоб не виникали розбіжності на практиці при визначенні наявності вини у діях працівника та не застосовувалася аналогія з нормами інших галузей права, слід включити до нового Трудового кодексу України поняття вини і визначити її форми.

Висновки. Дисциплінарний проступок відрізняється від інших видів правопорушень наступними особливостями: характером суспільних відносин, на які посягають проступки; об'єктом правопорушення, визначеного ступенем суспільної небезпеки; порядком застосування санкцій та суб'єктом, який визначає та накладає їх; правовими наслідками для правопорушника; строками застосування відповідальності.

Таким чином, дисциплінарний проступок – це винне, протиправне діяння (бездіяльність), яке посягає на трудову дисципліну у відповідному організованому колективі (підприємство, установа) шляхом невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків, за яке передбачене застосування дисциплінарних санкцій, що визначені у чинному законодавстві.

Література

1. *Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанішева.* – К.: Т-во «Знання», 2000. – 564 с.
2. *Трудове право України: Академічний курс: Підручник для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пулипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пулипенка.* – К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

3. Сыровотская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л.А. Сыровотская. – М.: Юрид. лит., 1990. – 176 с.
4. Щербина В. Підстави виникнення охоронних правовідносин у трудовому праві / В. Щербина // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5. – С. 8-13
5. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В.Н. Смирнов. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1980. – 160 с.
6. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений / А.И. Процевский. – М.: Юридическая литература, 1972. – 287 с.
7. Монастирський С. Дисциплінарна відповідальність / С. Монастирський. – К.: Видавництво політичної літератури України, 1976. – 151 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
9. Андрушко А.В. Основні проблеми загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / А.В. Андрушко // Держава і право: 36. наукових праць. Вип. 37. – К. – 2007. – С. 371-377.
10. Прогонюк Л.Ю. Поняття дисциплінарного проступку / Л.Ю. Прогонюк // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». – Випуск № 12. – 2009. – С. 58-65.
11. Угрюмова Г.О. Загальна характеристика дисциплінарної відповідальності і дисциплінарного проступку за українським трудовим правом / Г.О. Угрюмова // Право України. – 2005. – № 5. – С. 78-81.
12. Самоценко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству / И.С. Самоценко. – М.: Юридическая литература, 1963. – 286 с.
13. Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Под ред. А.П. Шергина. – Минск: «Наука и техника», 1988. – 326 с.
14. Венедиктов В.С. Юридична відповідальність у трудових правовідносинах: теорія і практика / В.С. Венедиктов – К.: НМК ВО, 1993. – 84 с.
15. Білявська О. Санкції в трудовому праві та їх особливості / О. Білявська // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 12. – С. 61-64.
16. Хуторян Н.М. Проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності працівника у новому Трудовому кодексі України / Н.М. Хуторян // Держава і право: 36. наук, праць. – К., 2002. – Вип. 21. – С. 405-409.
17. Колтаков В. Адміністративна відповідальність / В. Колтаков // Вісник прокуратури. – 2003. – № 6. – С. 75-79.
18. Бельский К.С. Административная ответственность: генезис, основные признаки, структура / К.С. Бельский // Государство и право. – 1999. – № 12. – С. 12-20.
19. Штанько А.О. Правопорушення: теорія і законодавча практика / А.О. Штанько // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. – 2007. – Випуск 38. – С. 129-137.