

Lukyanenko S.V. Workers of law enforcement authorities as special legal subjects are on public welfare. – Article.

The paper analyzed the essence researched scientific and legal understanding of the term "law enforcement officer" defined the term "law enforcement officer" in the broad and narrow sense, but also concerning the right to social security.

Keywords: law enforcement agency, employee, social security law, law enforcement.

УДК 349.2 : 331.108.62 - 057.34

*О.Є. Луценко
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

**ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ПРОСТУПКУ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Статтю присвячено дослідженню однієї з підстав припинення трудових правовідносин із державними службовцями – дисциплінарного проступку. З'ясовано позиції науковців різних галузей права стосовно змісту поняття «дисциплінарний проступок державного службовця». Розглядаються питання відмежування дисциплінарних проступків державних службовців від посадових злочинів.

Ключові слова: державні службовці, дисциплінарний проступок, припинення державної служби, службові обов'язки.

Правове становище державних службовців визначається не лише їх правами, але й обов'язками, одним із них є обов'язок додержуватися службової дисципліни. Порушення службової дисципліни – особливий вид правопорушення, який прийнято називати дисциплінарним проступком. Проте не будь-яке порушення обов'язків може стати підставою для звільнення. Тільки чітко визначені в законі дисциплінарні проступки повинні визнаватися підставами для звільнення, а право вибору роботодавця про те кого і за що звільняти повинно бути зведено до мінімуму. В протилежному разі законодавча регламентація припинення трудових відносин на державній службі не буде відповідати соціальному характеру цих відносин і принципам правового регулювання найманої праці, які направлені на соціальну захищеність працівника, на стабільність зайнятості та захист від сваволі роботодавця [1, с.173, 174].

Питання припинення трудових правовідносин із державними службовцями досліджувались у працях А.В. Андрушко, В.С. Венедіктова, В.В. Єрмоєнка, М.І. Іншина, Н.М. Неумивайченко, А.Ю. Пашерстника, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського та ін. У своїх працях вони вказували на не-

обхідність вдосконалення законодавства, яке регулює відповідальність державних службовців за вчинення ними дисциплінарного проступку. Проте залишається недостатньо дослідженою проблема визначення поняття, складу дисциплінарного проступку та його юридична природа як підстави припинення трудових правовідносин із державними службовцями.

Законом України “Про державну службу” (далі – ЗУ “Про державну службу”) від 17 листопада 2011 року № 4050-VI, котрий набирає чинності 1 січня 2014 року [2] встановлено вичерпний перелік підстав для припинення державної служби (ст.38). Так, підставами припинення державної служби за ініціативою суб’єкта призначення є, зокрема: 1) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку (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 їх повноважень; невиконання або неналежне виконання посадових обов’язків; перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу злочину або адміністративного правопорушення), якщо до державного службовця застосовувалося дисциплінарне стягнення, яке не знято в установленому порядку (п.5 ст.41); 2) вчинення державним службовцем дисциплінарного проступку, зазначеного в пунктах 1, 5, 6, 9, 10 ч.3 ст.52 цього Закону, а саме: вияв неповаги до державних символів України; нежиття передбачених законом заходів щодо усунення конфлікту інтересів; порушення обмежень щодо участі державного службовця у виборчому процесі, визначених виборчим законодавством; прогул, тобто відсутність державного службовця на робочому місці більше трьох годин підряд протягом робочого дня без поважних причин; поява державного службовця на робочому місці у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння (п.6 ст.41).

Як бачимо ЗУ “Про державну службу” на противагу чинному закону «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року № 3723-XII [3] передбачає перелік дисциплінарних проступків. Вважаємо, що цей перелік не є вичерпним, бо через різноманітність порушень дисципліни, які можуть бути допущені в сфері державної служби, їх неможливо певним чином систематизувати. Разом з тим, не можна применшувати значення спроби законодавця провести фіксацію основних, на його погляд, дисциплінарних проступків.

У зарубіжних країнах важливим є питання про необхідність законодавчого визначення переліку дисциплінарних проступків. Для цього застосовуються три підходи. Зокрема, у Бельгії, Японії, Греції всі види дисциплінарних проступків вичерпно передбачені нормативно-правовими актами. У Великій Британії, ФРН, Австрії, Швейцарії хоча й вимагається, щоб види дисциплінарних проступків по можливості були встановлені законодавством, але визнається неможливим нормативне закріплення усіх видів зазначених проступків, і тому, як виняток, суб’єкт призначення може самостійно визначати дисциплінарні проступки, які не передбачені нормативно-правовими актами. У США, Канаді, Франції суб’єкт призначення наді-

лений правом визначати чи є те чи інше діяння дисциплінарним проступком, оскільки вважається неможливим закріпити у законодавстві вичерпний перелік дисциплінарних проступків [4, с.137].

Вітчизняним законодавцем залишаються невирішеними питання стосовно визначення поняття дисциплінарного проступку та його складу, що значно ускладнює правозастосовну практику. В ряді випадків суб'єкт призначення на власний розсуд визначає, чи є вчинене діяння тим чи іншим дисциплінарним проступком, оскільки законодавець не називає ознак, які притаманні конкретному правопорушенню.

Категорія дисциплінарного проступку має важливе значення як для трудового, так і для адміністративного права. Проте підходи стосовно визначення цього поняття у фахівців зазначених галузей права різняться. Зокрема, серед учених-трудоників існують такі підходи до розуміння сутності дисциплінарного проступку. Так, на думку Л.О. Сироватської, встановлення дисциплінарного проступку відбувається шляхом виключення з числа інших правопорушень – кримінальних та адміністративних. Якщо те чи інше правопорушення не відноситься до злочину чи адміністративного правопорушення, то можна говорити про дисциплінарний проступок [5, с.54]. Ю.М. Полетаєв дисциплінарним проступком визнає винне, протиправне (але виключаюче кримінальну відповідальність) невиконання трудових обов'язків, їх нездійснення, перевищення повноважень, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває в трудових правовідносинах з конкретною організацією [6, с.64]. Вважаємо, наголошувати на тому, що дисциплінарний проступок не тягне кримінальної відповідальності є зайвим, якщо у визначенні не передбачено такої ознаки, як суспільна небезпечність діяння. В.І. Щербина під цим поняттям розглядає протиправне, винне діяння, яке посягає на службову дисципліну в державному органі шляхом невиконання або неналежного виконання працівником своїх обов'язків, порушення заборон або обмежень, зловживання повноваженнями, або вчинення проступку, який порочить його як державного службовця чи дискредитує орган, в якому він працює [7, с. 168]. На думку М.І. Іншина, дисциплінарним проступком є свідоме (винне) невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, може виявлятися у навмисному порушенні правил службового розпорядку, посадових інструкцій, наказів начальників і керівників, морально-етичних вимог, обумовлених специфікою проходження служби в цих органах [8, с. 360, 361]. А.В. Андрушко дисциплінарний проступок визначає як протиправне, винне, шкідливе невиконання чи неналежне виконання працівником у робочий час трудових обов'язків, покладених на нього законодавством, колективним і трудовим договорами, іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення [9, с.385]. Як бачимо, на думку вченої, особливе значення для дисциплінарного проступку має час дії. Порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося в робочий час. Водночас, слід пам'ятати, що для працівників з ненормованим робочим днем час після закінчення

роботи теж вважається робочим. Тоді як М.І. Іншин вважає, що дисциплінарний проступок може бути вчинений як під час службової діяльності, так і позаслужбовий час [10, с.10].

Серед учених-адміністративістів існують наступні точки зору стосовно розуміння сутності дисциплінарного проступку. Зокрема, В.М. Манохін дисциплінарним проступком називає протиправне, суспільно небезпечне, винне діяння (дію чи бездіяльність), що завдало шкоди суспільству і державі, хоч і не суттєву [11, с.485]. Д.М. Бахрах визначає дисциплінарний проступок як шкідливе, антисуспільне діяння, вчинене членом колективу, що полягає в порушенні обов'язків, пов'язаних з перебуванням особи в такому колективі [12, с. 238]. Дисциплінарний проступок В.В. Зуй розуміє як невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, порушення обмежень, пов'язаних із проходженням державної служби, а також вчинення проступку, який порочить його як державного службовця або дискредитує державний орган, в якому він працює [13, с. 171].

На підставі проведеного дослідження, вважаємо за необхідне визначити та закріпити на законодавчому рівні поняття «дисциплінарний проступок державного службовця» як протиправне, винне (умисне чи необережне), шкідливе невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, порушення морально-етичних правил, покладених на нього законами та іншими нормативно-правовими актами, трудовим договором і посадовою інструкцією, що тягне застосування дисциплінарного стягнення.

Сутність дисциплінарного проступку може бути визначена шляхом аналізу його загальних ознак.

Наприклад, Н.М. Вапнярчук до ознак дисциплінарного проступку відносить, зокрема: 1) ним можуть бути як дії, так і бездіяльність, визначені в законі як невиконання чи неналежне виконання трудових (службових) обов'язків; 2) відповідальність за його вчинення настає виключно за винні дії, тобто вина є обов'язковою ознакою; 3) виражається у виді порушень трудових (службових) обов'язків працівника; 4) за його вчинення на працівника може бути накладено дисциплінарне стягнення [14, с.93].

А.В. Адрушко виокремлює такі характерні ознаки дисциплінарного проступку: 1) може виражатися як у дії, так і в бездіяльності; 2) дисциплінарна відповідальність настає виключно за винні дії, тобто вина є головною, обов'язковою ознакою дисциплінарного проступку; 3) є протиправним та шкідливим вчинком працівника; 4) полягає у порушенні трудових обов'язків працівників; 5) порушення трудової дисципліни вважається таким за умови, що воно сталося у робочий час; 6) за вчинення дисциплінарного проступку до працівника може бути застосоване дисциплінарне стягнення [9, с.384, 385].

У науковій літературі триває дискусія стосовно питання, чи є дисциплінарний проступок суспільно небезпечним, чи все ж суспільно шкідливим явищем. Одним із перших на категорію «суспільна небезпека» звернув

увагу М.Д. Шаргородський, який визначав її як дії, що вчиняються в конкретних умовах, і небезпеку осіб, які їх учинили [15, с.7]. Ступінь суспільної небезпечності діяння визначається не правозастосовником, а законодавцем, коли він те чи інше діяння відносить до кримінального, адміністративного чи дисциплінарного правопорушення. На думку Н.М. Вапнярчук, ознака суспільної небезпеки (шкідливості) дисциплінарного проступку не є вирішальною для встановлення факту наявності невиконання чи неналежного виконання державним службовцем своїх посадових обов'язків, тому й не може служити його обов'язковою ознакою [14, с.95].

Розглядаючи таку ознаку як суспільна небезпечність, варто звернути увагу на відмежування дисциплінарних проступків державних службовців від посадових злочинів.

Існує декілька моделей відмежування посадових злочинів від дисциплінарних проступків державних службовців. Так, автори першої (В.О. Владимиров, В.Ф. Кириченко [16], М.С. Таганцев [17] та ін.) – не передбачали якісної різниці між ними. Основою розмежування вказаних порушень вони вважали такий критерій як ступінь суспільної небезпечності вчиненого. Оцінка ступеня суспільної небезпечності порушення службових обов'язків визначається глибиною та інтенсивністю низки об'єктивних та суб'єктивних обставин, що характеризують вчинене. В.О. Владимиров та В.Ф. Кириченко виокремлюють ознаки, що здатні впливати на кваліфікацію діяння, зокрема: ступінь тяжкості наслідків вчиненого; характер завданої шкоди; характер дії (бездіяльності); повторюваність вчинених деліктів; обстановка, час і місце порушення; форма, ступінь вини; мотив, ціль і особа правопорушника [16, с.9]. На нашу думку, ступінь суспільної небезпечності дозволяє розмежувати однорідні злочини як діяння однакової за характером суспільної небезпечності, але не може розглядатися як основний критерій відмежування злочинних посягань від проступків.

Представники іншої моделі (В.М. Ширяев [18; 19], Б.О. Куринов [20], Н.Ф. Кузнецова [21] та ін.), навпаки, вважали, що досліджувані порушення якісно відмінні один від одного. При цьому пропонували відмежовувати посадові злочини від дисциплінарних проступків державних службовців за об'єктом правопорушення. Цей підхід, на нашу думку, є більш переконливим. Дисциплінарні проступки стосуються сфери організаційних відносин, тоді як посадові злочини – відносин управлінського характеру. Організаційні відносини виникають між особами стосовно здійснення спільної діяльності і обумовлені необхідністю їх організаційної єдності для успішного вирішення особливих завдань. Тому дисциплінарні проступки розглядаються як порушення службових обов'язків, покладених на осіб, які займають посади в державних органах.

Наступною ознакою дисциплінарного проступку є протиправність. Ця ознака виявляється в тому, що тільки те діяння може бути дисциплінарним проступком, яке прямо передбачене законами України. Якщо в діях державного службовця немає протиправності, це позбавляє невиконання чи неналежного виконання державним службовцем своїх службових обов'язків

характеру дисциплінарного проступку й не дозволяє застосувати до нього стягнення.

ЗУ «Про державну службу» [2] у ст. 11 визначено обов'язки державного службовця, невиконання чи неналежне виконання яких буде протиправним, і в подальшому, при наявності й інших ознак дисциплінарного проступку, може призвести до застосування дисциплінарного стягнення.

Ще однією ознакою дисциплінарного проступку є вина. Хоча ЗУ «Про державну службу» [2] не передбачає вину як обов'язкову ознаку (особливість) дисциплінарного проступку, але є підзаконні нормативно-правові акти, які називають вину обов'язковою ознакою дисциплінарного проступку державних службовців. Так, наприклад, Дисциплінарний статут митної служби України від 6 вересня 2005 року № 2805-VI [22], зокрема п.21 встановлює, що порушенням службової дисципліни є протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (дія чи бездіяльність) посадової особи митної служби, тобто невиконання урочистого зобов'язання посадових осіб митної служби, зокрема невиконання чи неналежне виконання нею своїх службових обов'язків, перевищення повноважень, порушення обмежень і заборон, установлених законодавством з питань проходження служби в митних органах, або вчинення інших дій які дискредитують не тільки посадову особу митної служби, а й митну службу України. Позитивним моментом цього визначення є і те, що воно називає форми вини, їх доречно було б відобразити і у визначенні дисциплінарного проступку ЗУ «Про державну службу».

Дисциплінарний проступок має дві форми вини: умисел (прямий та непрямий) і необережність, які мають враховуватись при визначенні виду дисциплінарного стягнення. Прямий умисел виражається в усвідомленні правопорушником небезпечності (шкідливості) свого діяння, в передбаченні негативних наслідків і бажанні їх настання. Звичайно, дисциплінарні проступки, вчинені з прямим умислом є більш небезпечними, оскільки безпосередньо направлені на підрив діяльності державного органу, авторитету державної служби і держави загалом. Тому за їх вчинення необхідно застосовувати найбільш суворі дисциплінарні стягнення. Непрямий умисел полягає в усвідомленні правопорушником небезпечності свого діяння, в передбаченні негативних наслідків та свідомою їх допущенні (наприклад, розголошення службової таємниці чи іншої таємниці, що охороняється законом, які стали йому відомими під час виконання службових обов'язків). Багато дисциплінарних проступків вчиняється державними службовцями з необережності (наприклад, утрата службового посвідчення, зброї, документів тощо).

Отже, вважаємо, що слід законодавчо закріпити винність як обов'язкову ознаку дисциплінарного проступку державного службовця, оскільки невиконання або неналежне виконання службових обов'язків може бути визнано дисциплінарним проступком лише при певному ставленні державного службовця до вчинених діянь, тобто лише тоді, коли воно вчинено з вини. Тому ми погоджуємось із Н.М. Вапнярчук, яка притриму-

ється точки зору, що не може розглядатись як дисциплінарний проступок невинне невиконання чи неналежне виконання обов'язків, тобто яке відбувається з причин, незалежних від волі службовця: надзвичайні обставини, визнання недієздатним чи обмежено дієздатним та ін. [14, с. 101].

Проте серед науковців існує думка, що вина не є обов'язковою ознакою дисциплінарного проступку державного службовця. Так, А.Г. Безверхов вважає, що посадові проступки службовців у цілому не є обов'язковим наслідком винного ставлення правопорушника до вчиненого, хоча вина й може: а) включатися до змісту посадового порушення, б) виступати в передбачених випадках необхідною умовою при житті деяких заходів впливу, в) навіть розглядатися як обов'язкова ознака окремих видів такого порушення [23, с. 197, 198]. Свою думку науковець аргументує тим, що саме порушення посадових обов'язків нерідко виступає наслідком невинної поведінки повноважного представника органу державної влади (приміром, через некомпетентність, непрофесіоналізм, помилкові чи некваліфіковані посадові дії тощо), тому «винність» такої посадової поведінки залишається зовнішньою обставиною, за якої воно було вчинено [23, с.199].

Важливою ознакою будь-якого правопорушення є караність. Проте аналізуючи положення ЗУ «Про державну службу», стає зрозумілим, що для дисциплінарного проступку ця ознака не є обов'язковою, адже ним передбачено можливість застосування дисциплінарних стягнень. Але, наприклад, С.О. Шушпанов обов'язковою ознакою дисциплінарного проступку називає саме можливість застосування дисциплінарних стягнень за вчинення дисциплінарного проступку [24, с.61]. На нашу думку, це не лише суперечить принципу невідворотності покарання, але й знижує ефективність застосування дисциплінарних стягнень до винних осіб. Тому слід передбачити конструкцію: «у разі вчинення дисциплінарного проступку застосовується ... (дисциплінарне стягнення)».

На підставі проведеного аналізу можна дійти таких висновків:

необхідно закріпити на законодавчому рівні поняття «дисциплінарний проступок державного службовця» як протиправне, винне (умисне чи необережне) шкідливе невиконання або неналежне виконання державним службовцем своїх службових обов'язків, порушення морально-етичних правил, покладених на нього законами та іншими нормативно-правовими актами, трудовим договором і посадовою інструкцією, що тягне застосування дисциплінарного стягнення;

відмінність посадових злочинів та адміністративних правопорушень від дисциплінарних проступків визначає охоронюваний об'єкт;

у законодавстві треба передбачити конструкцію: «у разі вчинення дисциплінарного проступку застосовується ... (дисциплінарне стягнення)», що буде відповідати принципу невідворотності покарання та підвищить ефективність застосування дисциплінарних стягнень до винних осіб.

Література:

1. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 2002. – 220 с.
2. Про державну службу: Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.
3. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. № 3723-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.
4. Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни. – Одеса : Фенікс, 2012. – 182 с.
5. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М. : Юрид. лит., 1990. – 176 с.
6. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Труд. право. – 2002. – № 3 (25). – С. 64-69.
7. Щербина В.І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. – Х., 1998. – 208 с.
8. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05. – Х., 2005. – 452 с.
9. Андрушко А.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності // Держава і право. Зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. Вип. 32. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2006. – С. 380-385.
10. Іншин М.І. Поняття дисциплінарного проступку як фактору, що дестабілізує дисципліну та законність в ОВС // Право і безпека. – 2006. – № 5. – С. 7-10.
11. Манохин В.М. Советское административное право: учебн. – М.: Юрид. лит., 1977. – 541 с.
12. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебн. – М.: Норма – Инфра, 2000. – 651 с.
13. Адміністративне право: підруч. / Ю.П. Битяк (кер. авт. кол.), В.М. Гарашук, В. В. Богущкий та ін.; за заг. ред. Ю.П. Битяка, В.М. Гарашука, В.В. Зуй. – Х.: Право, 2010. – 624 с.
14. Вапнярчук Н.М. Теоретико-прикладні проблеми правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні. – Х.: Юрайт, 2012. – 312 с.
15. Голик Ю.В. Философия уголовного права: современная постановка проблемы. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004. – 316 с.
16. Владимиров В.А., Кириченко В.Ф. Должностные преступления. Лекция: Учебное пособие. – М.: ВШ МООП РСФСР, 1965. – 42 с.
17. Таганцев Н.С. Русское уголовное право: лекции, ч. общ. – 2-е изд., пересмотр. и доп. – Спб., 1902. – Т. 1. – 823 с.

18. Ширяев В.Н. Дисциплинарная ответственность служащих. – М.: Право и жизнь, 1926. – 64 с.
19. Ширяев В.Н. Взятничество и лиходейство в связи с общим учением о должностных преступлениях. – Ярославль: Тип. Губ. правл., 1916. – 570 с.
20. Куринов Б.А. Научные основы квалификации преступлений. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976. – 182 с.
21. Кузнецова Н.Ф. Преступление и преступность. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1969. – 232 с.
22. Дисциплінарний статут митної служби України: затв. Законом України від 06.09.2005 р. № 2805-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2005. – № 42. – Ст. 467.
23. Безверхов А.Г. Должностные (служебные) преступления и проступки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. – Казань, 1995. – 234 с.
24. Шушпанов С.А. Должностной проступок как основание дисциплинарной ответственности государственного служащего: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. – Саратов, 2002. – 155 с.

Луценко Е.Е. Понятие и признаки дисциплинарного проступка государственных служащих. – Статья.

Статья посвящено исследованию одного из оснований прекращения трудовых правоотношений с государственными служащими – дисциплинарному проступку. Выяснены позиции ученых по различным отраслям права относительно содержания понятия «дисциплинарный проступок государственного служащего». Рассматриваются вопросы отграничения дисциплинарных проступков государственных служащих от должностных преступлений.

Ключевые слова: государственные служащие, дисциплинарный проступок, прекращение государственной службы, служебные обязанности.

Lutsenko O.E. Definition and features of a disciplinary offence of public officials. – Article.

The article is devoted to the research of one of the reasons for termination of employment relationships with public officials – a disciplinary offence. The notion «disciplinary offence of public officials» is studied altitude scholars from different branches of law towards these issues are found out. The author's definition of a disciplinary offence of public officials is given. A disciplinary offence of public officials is a unlawful, culpable (intentional or reckless), malicious omission or improper performance of their official duties, violation of ethical rules imposed by the laws and other regulations, employment contract and job description, which entails the use of disciplinary measures. In the article the features of a disciplinary offence of public officials are analysed. The features of a disciplinary offence of public officials are: 1) the disciplinary offense is both an act or omission, i.e., nonperformance or improper performance of duties, 2) is an illegal and harmful act, and 3) culpable nonperformance or improper performance of official duties, 4) public officials are subject to disciplinary measures for commission of this offence. The difference

between a malfeasance or administrative violation and disciplinary offense of public officials is examined. It is found out, that the difference between malfeasance or administrative violation and disciplinary offense is determined by a protected object. The author provides the definition of the terms «nonperformance or improper performance of official duties». Nonperformance of official duties is an omission of a public official if a real opportunity to act as required by law, a contract of employment, job description and other regulations. Improper performance of official duties – is an act of a public official which does not comply with the law and the circumstances, or if it complies with them, it is inaccurate, improper, incomplete, untimely, superficial, contrary to the established order of its execution.

Key words: public officials, disciplinary offence, termination of public service, official duties.

УДК 349.22:331.108.644.7

*К.А. Малиновська,
аспірантка кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Завдання по забезпеченню ефективного управління працівниками і майном вимагає наділення керівників підприємств значним обсягом прав і обов'язків. Підвищена юридична відповідальність цієї категорії осіб виступає певною гарантією від можливих зловживань з їх боку

Ключові слова: роботодавець, керівник, підприємство, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність

У будь-якій сфері людської діяльності організація праці побудована таким чином, що завжди є особа, яка керує процесом праці, вміє спрямувати в потрібне русло трудову діяльність групи інших людей, окреслити загальну мету й завдання для кожного. В.В. Тимохін організаційними ознаками, притаманними самостійній організації, називає наступні: а) на чолі останньої стоїть керівник, який, керуючись принципом єдиноначальності, здійснює безпосереднє управління діяльністю організації в цілому й реалізує права, що належать організації як суб'єкту трудового права; б) трудовий колектив становить собою цілісне об'єднання працівників, засноване на прийнятих в організації технології, технологічному процесі [1, с. 80].

Завдання по забезпеченню ефективного оперативного управління людьми і майном вимагає наділення керівників значним обсягом повноважень. Опрацювання механізмів, що дозволяють запобігти порушенням і зловживанням з їх боку – нагальна потреба сьогодення. З одного боку, підвищення ступеня юридичної відповідальності виступає певною гарантією