

Комітет Верховної Ради України з питань прав людини, національних меншин і міжнародних відносин на своєму засіданні 22 квітня 2015 р. розглянув проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі)» (реєстр. N 1456 від 12.12.2014 р.), поданий народним депутатом України Кондратюк О.К. та іншими народними депутатами України.

Законопроектом пропонується внести зміни до законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про вибори народних депутатів України», «Про вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, місцевих рад та сільських, селищних, міських голів», якими передбачається встановлення обмежень щодо кількості представників однієї статі у виборчих списках кандидатів у депутати на парламентських та місцевих виборах.

Зокрема, законопроектом визначається порядок, який забезпечить загальне гендерне співвідношення на рівні не менше 30 % і не більше 70 % однієї статі у відповідних виборчих списках. При цьому у першій п'ятірці пропонується запровадити частку представників однієї статі на рівні не більше 60 %. Контроль за дотримання цих вимог покладається на виборчі комісії.

Комітет підтримує ідею запровадження спеціальних заходів, зокрема механізму гендерного квотування, для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі, що відповідає міжнародним стандартам та практиці у сфері виборчого права. Про це, зокрема, у своєму висновку зазначає і Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України.

Так, можна побачити, що українська політика всіляко заохочує жінок та підтримує їх починання: здійснюються проекти, призначаються гендерні квоти, адже жінки можуть не гірше за чоловіків керувати країною та розбудовувати її. Звичайно, зараз не дуже багато жінок в нашій політиці, але все ж більше ніж раніше, тож зміни вже помітні і є певні кроки. Якщо людина є гарним спеціалістом і може принести користь іншим та своїй країні, то неважливо чоловік це чи жінка, головне – це результат.

#### Список використаних джерел

1. В українському парламенті жінки працюють краще за чоловіків // Громадянська мережа ОПОРА на основі офіційних даних сайту Верховної Ради України (січень 2015). – 21.01.2015 // <http://www.civicua.org/news/view.html?q=2390965>
2. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні: Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / [укл. М. Корюкалов; за сприяння Програми ООН Жінки «Підсилення підзвітності у фінансуванні гендерної рівності. Партнерство ЄС і ООН з гендерної рівності» в Україні, Представництва Фонду Фрідріха Еберта в Україні та Українського жіночого фонду]. – К., 2014. – 120 с.
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. Проект «Жінки – це 50% успіху України» // <http://50vidsotkiv.org.ua/>
5. Проект «Жінки у політиці» // <http://vybory2012.wcu-network.org.ua>
6. Публікація Тамари Марценюк // [http://icps.com.ua/assets/uploads/files/gender\\_block\\_editfinal.pdf](http://icps.com.ua/assets/uploads/files/gender_block_editfinal.pdf)

**Приходько В.О.**, студентка гр. ТПР-161

Науковий керівник – Литвиненко В.М., к.ю.н., доцент

*Чернігівський національний технологічний університет (м. Чернігів, Україна)*

## ПРО ВИДИ ЗАГАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

При укладенні трудового договору працівник не тільки наділяється правами, а і зобов'язується виконувати певні обов'язки: чесно та сумлінно працювати, якісно та швидко виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватися трудової дисципліни й вимог нормативних актів про охорону праці тощо.

Якщо ж працівник порушує трудову дисципліну, не виконує чи неналежно виконує покладені на нього трудові обов'язки, то притягується до дисциплінарної відповідальності і роботодавець може застосувати до нього дисциплінарне стягнення.

На сьогоднішній день в умовах реформування трудового законодавства, актуалізується та активно вивчається сфера дисциплінарної відповідальності та аналізуються види дисциплінарних стягнень.

Такими дослідженнями займалися і займаються Болотіна Н. Б., Пилипенко П. Д., Дмитренко Ю. П., Венедиктова В. С., Марцюк А. Р., Чанишева Г. І. та багато інших.

Визначення поняття «трудова дисципліна» у Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) відсутнє, а за Проектом Трудового Кодексу України (далі – Проект ТКУ) воно визначене як обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [1].

Порушення трудової дисципліни означає вчинення працівником дисциплінарного проступку. Визначення цього поняття знову ж таки відсутнє у КЗпП, що дає підстави зауважити про недосконалість

чинного трудового законодавства. За Проектом ТКУ: «Дисциплінарний проступок – це невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором» [1]. Саме дисциплінарний проступок є підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Дисциплінарна відповідальність складається з правових норм, які визначають дисциплінарні стягнення, підстави та порядок їх накладення, оскарження, зняття.

Так, дисциплінарну відповідальність прийнято класифікувати на загальну та спеціальну. Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена КЗпП і Правилами внутрішнього трудового розпорядку для всіх категорій працівників, крім тих відповідальність яких визначена спеціальними актами, а спеціальна дисциплінарна відповідальність застосовується на підставі спеціального законодавства про працю та/або відомчих актів (статутів чи положень про дисципліну).

Ці види дисциплінарної відповідальності відрізняються за видами дисциплінарних стягнень, які можуть бути накладені. Загальноприйнято, що дисциплінарне стягнення – це передбачена законом, дисциплінарними статутами чи положеннями про дисципліну, міра впливу, що застосовується роботодавцем чи вищестоящим органом до працівника за порушення трудової дисципліни [2, с. 285].

Якщо працівника притягнуто до загальної дисциплінарної відповідальності, то стягнення визначається відповідно до ст. 147 КЗпП: «За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана або звільнення» [3, с. 57].

На відміну від загальної дисциплінарної відповідальності, для спеціальної характерною є можливість застосування до порушника трудової дисципліни крім догани і звільнення, ще й таких заходів дисциплінарного стягнення та впливу, зокрема, як: пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, зауваження, сувора догана, пониження в спеціальному званні на один ступінь і т. д. Така відповідальність має місце, коли працівник знаходиться в певному правовому зв'язку і статутами та положеннями його посади чи роботи це передбачено (наприклад, для працівників прокуратури, працівники залізничного транспорту тощо)[4].

Розглянемо детальніше види загальних дисциплінарних стягнень.

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.

Ми підтримуємо законодавче закріплення цього виду стягнення, хоча і не виключаємо ймовірну неефективність догани для деяких працівників через їх суб'єктивне ставлення до цього.

На думку Дмитренка Ю. П., звільнення – це організаційний захід, пов'язаний з розірванням з працівником, який порушує трудову дисципліну, трудових відносин [5, с. 355]. Звільнення допускається лише 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 тощо.

Повністю погоджуємося із закріпленням звільнення як виду дисциплінарного стягнення. Однак власники не повинні зловживати цим, а застосовувати звільнення лише як «крайній» метод та у визначених законодавцем випадках.

Дисциплінарними стягненнями є тільки ті заходи, які зазначені у ст. 147 КЗпП. Інші ж заходи, такі як позбавлення премії, передбаченої системою оплати праці, позбавлення винагороди за результатами роботи підприємства за рік, перенесення черги на одержання житлощо, є лише заходами впливу, а не стягненнями[6, с. 192].

У Проекті ТКУ (ст. 350) визначений розширений перелік дисциплінарних стягнень, до переліку вищезгаданих додане нове стягнення – попередження. Є. Промський та Н. Швець у своїй статті зауважують, що розширення переліку дисциплінарних стягнень не є доцільним, оскільки у нормах проекту ТКУ простежуються положення, що достатньою мірою здатні вплинути на недисциплінованого працівника й без розширення переліку дисциплінарних стягнень [7].

На нашу думку, введення такого стягнення як попередження й справді не має потреби і є недоцільним, але як свідчить практика, обмеження заходів дисциплінарного стягнення лише двома видами не дає можливості вибрати захід, який би відповідав ступеню тяжкості дисциплінарного проступку, ступеню вини, особливостям особи порушника трудової дисципліни, бо незначне порушення трудової дисципліни зовсім не вимагає застосування таких суворих заходів, як догана або звільнення.

Тому ми схвалюємо позицію акторів Проекту ТКУ щодо збільшення переліку дисциплінарним стягнень та пропонуємо додати штраф.

На сьогодні досить поширеним є застосування штрафів (особливо на підприємствах недержавної форми власності) за такі порушення як прогул, запізнення, невчасне виконання покладеної роботи і т. д.

Також популярною тенденцією стало відпрацювання часу прогулу або запізнення у вихідні, святкові та неробочі дні. Але жоден з цих заходів не може бути застосований до працівника як вид дисциплінарного стягнення, тому що не передбачений трудовим законодавством [8].

Останнім часом на деяких підприємствах здійснюється «узаконення» штрафів шляхом внесення їх як виду дисциплінарного стягнення до колективних договорів та Правил внутрішнього трудового розпорядку.

Але роботодавцю при запровадженні штрафу попри відсутність відповідного положення у законодавстві слід пам'ятати, що за подібні порушення він сам може сплатити штраф у розмірі від 30 до 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян відповідно до ст. 41 ч. 1 Кодексу України про адміністративні правопорушення [9].

На основі проведеного дослідження можемо зробити такі висновки:

1. Чинним законодавством України на сьогодні встановлено два види дисциплінарної відповідальності для працівників: загальну та спеціальну.

2. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачається лише для окремих, чітко визначених категорій працівників на підставі статутів та положень про дисципліну праці й спеціальних нормативних актах, і характеризується достатньою кількістю дисциплінарних стягнень, що дає змогу роботодавцю вибрати те, яке б найкраще підходило під правопорушення.

3. Загальна дисциплінарна відповідальність потребує вдосконалення, зокрема у встановленні більшої кількості альтернативних стягнень.

4. Пропонуємо додати до існуючого переліку (догана й звільнення) та законодавчо закріпити такий вид дисциплінарного стягнення як штраф. Це дасть більше можливостей роботодавцю визначати та вибирати стягнення залежно від тяжкості проступку та його наслідків.

5. Штраф є досить ефективним заходом для працівника, оскільки результативність усних попереджень чи догани часто залежить від моральних якостей працюючого та його ставлення до цього, а штраф посягає на матеріальну складову, яка зараз у пріоритеті майже всіх працівників.

#### Список використаних джерел

1. Трудовий кодекс України (проект). Офіційний Інтернет-портал Верховної Ради України. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
2. Теліпка В. Е. Трудове право України : навчальний посібник. К. : Центр учбової літератури, 2009. 456 с.
3. Кодекс законів про працю України. С.: ТОВ «БВП НОТІС», 2017. 96 с.
4. Види, підстави та порядок накладення дисциплінарних стягнень. Міністерство юстиції України. Офіційний сайт. – URL : [https://minjust.gov.ua/m/str\\_2335](https://minjust.gov.ua/m/str_2335)
5. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К. : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
6. Форманюк В.В. Дисциплінарна відповідальність : теоретичний аналіз // Актуальні проблеми політики. 2010. Вип. 40. С. 191-195.
7. Євгеній Промський, Наталія Швець. Дисциплінарна відповідальність працівника за Проектом Трудового кодексу України // Підприємство, господарство і право. 2017. №12. URL : <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/12/28.pdf>
8. Міщук М.О. Проблеми накладення дисциплінарних стягнень // Адвокат. 2013. № 4. URL : [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/adv\\_2013\\_4\\_6.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/adv_2013_4_6.pdf)
9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X. Офіційний Інтернет-портал Верховної Ради України. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>

**Пророченко В.В.**, студент гр. КПП-162

Науковий керівник – Головка М.Б., к.ю.н., доцент

*Чернігівський національний технологічний університет (м. Чернігів, Україна)*

## ЩОДО ПИТАННЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

Прокуратура України виступає, як один з державних органів на який покладено важливе завдання – захищати закон і правопорядок, забезпечувати неухильне виконання і дотримання законодавства всіма суб'єктами суспільних відносин. Діяльність прокуратури відіграє важливу роль для забезпечення правового оновлення держави і суспільства.

Важливою умовою ефективности та дієвості роботи прокуратури є повна самостійність прокурорів при її здійсненні. Будь-яке втручання в діяльність прокуратури може нейтралізувати її, залишити без належної реакції скоєні правопорушення, звільнити винних осіб від відповідальності. Прокурори повинні бути вільними в своїх діях при виконанні покладених на них функцій. В силу принципу незалежності вони здійснюють дії на основі свого внутрішнього переконання, правосвідомості, керуючись вимогами правових норм. Закон – це єдине явище, якому має підкорятися прокурор.