

підприємствами. Служба в апараті органів державної влади і перш за все державної виконавчої влади кваліфікується як державна служба в тісному її розумінні – як адміністративна служба [6; с. 19-20].

Депутатство (перебування у статусі народного депутата України та депутата місцевої ради) є різновидом публічної служби. О. В. Петришин депутатську діяльність називає політичною державною службою, оскільки дана категорія службовців займає посади та покидає їх залежно від політичних чинників [6; с. 20].

Список бібліографічних посилань

1. Теория юридического процесса / под общ. ред. В. М. Горшенева. Харьков : Вища школа, 1985. 193 с.
2. Про політичні партії в Україні : закон України від 05.04.2001 № 2365-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 23. Ст. 118.
3. Про громадські об'єднання : закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 1. Ст. 1.
4. Про об'єднання громадян : закон України від 16.06.1992 № 2460-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 34. Ст. 504.
5. Про молодіжні та дитячі громадські організації : закон України від 01.12.1998 № 281-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 1. Ст. 2.
6. Петришин О. В. Правовий режим державної служби: питання загальної теорії : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 1999. 32 с.

Одержано 06.11.2019

УДК 349.22

Артем Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності

факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Аналіз практики притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності свідчить про наявність чималої кількості проблем у цій сфері, що перш за все пов'язано із існування прогалин у трудовому законодавстві України. Втім, варто відмітити, що наявність прогалин у чинному законодавстві, в тому числі і тому, що визначає правові засади притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, є явищем хоча і негативним, однак в той же час воно є можливим і неминучим, як із суб'єктивної, так і об'єктивної точки зору. Проте, на наше переконання, прогалини у законодавстві не завжди можна розцінювати лише із негативного боку. Існує також позитивна сторона, яка полягає у тому що: по-перше, наявність прогалин свідчить про активний розвиток суспільних правовідносин, які регулюються відповідними правовими нормами; по-друге, сам факт існування прогалин активізує не лише діяльність законодавця, а й наукові пошуки, що в свою чергу сприяє активному розвитку законодавства у певній сфері.

Переходячи безпосередньо до розгляду шляхів удосконалення нормативно-правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, в першу чергу відзначимо, що більшість проблем у вказаній сфері пов'язано із тим, що діючий на сьогодні Кодекс Законів про працю України було прийнято майже півстоліття тому назад. Навіть незважаючи на те, що за цей період до Кодексу було внесено цілу низку змін та доповнень, на сьогодні, зазначений нормативно-правовий акт залишається таким, що не відповідає сучасним соціально-економічним та політичним реаліям, які склались в усьому світі та Україні.

Першим недоліком, який на нашу думку, слід вказати, є питання переліку підстав притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності. На наше переконання, чинний КЗпП містить дещо розмитий перелік підстав, який потребує більшої конкретики. Крім того, додаткового необхідно виділити таку підставу, як порушення працівником морально-етичних норм, навіть у той час, коли він безпосередньо не виконує трудові функції. Закріплення такої підстави на законодавчому рівні обґрунтовується декількома факторами: по-перше, поведінка працівника, що не відповідає морально-етичним нормам, може негативним чином відобразитись як на його особистому іміджі, так і на іміджі самої організації, де він здійснює свою трудову діяльність. По-друге, на сьогодні доводиться констатувати зниження рівня моралі у всьому суспільстві, а відтак, зазначене, на наше переконання, буде додатковим стимулом попередження виникнення подібних ситуацій.

На нашу думку, в чинному законодавстві, зокрема КЗпП України, необхідно виділити окрему статтю, яка б передбачала можливість проведення службової перевірки. Відзначимо, що на сьогодні службові перевірки проводяться лише по відношенню до окремих категорій працівників (працівників поліції, військовослужбовців, тощо), що на наше переконання, є несправедливим. А тому, ми переконані, що проведення службових перевірок повинно застосовуватись і щодо інших категорій працівників, та відповідно регулюватись загальним трудовим законодавством. Службова перевірка проводиться за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації. Під час такої перевірки досліджуються відповідні факти, що мали місце. Наприклад, щодо втрати працівником робочих документів,

відсутності на робочому місці, поява на роботі в нетверезому стані, заподіяння працівником шкоди підприємству, установі, організації тощо. Підставою проведення службової перевірки має бути наказ керівника, виданий на підставі доповідної записки його заступника або керівника структурного підрозділу тощо. У наказі визначається тривалість службової перевірки, склад комісії або зазначається конкретний працівник, який буде проводити перевірку. За результатами службової перевірки оформляється доповідна записка (акт), яка подається на розгляд керівнику. За результатами службової перевірки керівником приймається відповідне рішення [1]. Таким чином, проведення службових перевірок стане додатковою гарантією забезпечення прав працівників під час притягнення їх до дисциплінарної відповідальності. Проведення розслідування дозволить: визначити всі події дисциплінарного проступку, його тяжкість (об'єм шкідливих наслідків); окреслити обставини вчинення дисциплінарного проступку, що дозволить попередити виникнення подібних проступків у подальшому.

Наступне на що хотілося б звернути увагу, – відсутність норми, яка б визначала пом'якшуючі та обтяжуючі обставини здійснення дисциплінарного проступку. Пом'якшуючі обставини – це встановлені в ході службового розслідування відомості, які свідчать про менший ступінь вчиненого дисциплінарного проступку, що в свою чергу дають підстави для застосування до нього більш м'якшого дисциплінарного стягнення. Пом'якшення покарання може відбуватися в межах одного виду покарання чи ж у обранні іншого, більш м'якого виду покарання за альтернативної санкції. До пом'якшуючих обставин, на нашу думку, слід віднести:

- самостійне визнання працівником свого дисциплінарного проступку, та надання ним повної інформації про вчинені дії;
- працівнику вдалось самостійно у короткі терміни усунути наслідки свого дисциплінарного проступку;
- добровільне відшкодування працівником збитків, які були заподіяні ним;
- наявність у працівника утриманців (дітей-інвалідів, або інших осіб, які не можуть самостійно себе обслуговувати та знаходяться на повному утриманні цієї особи);
- працівник, що вчинив дисциплінарний проступок, приймає активну участь у проведенні службового розслідування;
- вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника (лише за умови, якщо працівник не усвідомлював, що його дії є неправомірними);
- ідеальна поведінка працівника у минулому, відсутність дисциплінарних стягнень у минулому.

Звісно, вказаний нами перелік пом'якшуючих обставин притягнення працівників для дисциплінарної відповідальності не претендує на вичерпність, однак їх запровадження, на нашу думку, матиме важливе значення з точки зору якісного покращення гарантій прав працівника, що вчинив дисциплінарний проступок та притягується до відповідальності. Втім, закріпити у чинному законодавстві лише пом'якшуючі обставини буде несправедливим, а тому, поряд із ними варто закріпити і обтяжуючі обставини. В свою чергу під останніми слід розуміти обставини, які засвідчують підвищену небезпечність дисциплінарного проступку й дають підстави для застосування до нього більш суворого покарання. До обтяжуючих обставин, слід віднести:

- працівник під час здійснення дисциплінарного проступку перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння;
- вчинення одного і того ж дисциплінарного проступку протягом короткого періоду часу;
- нанесення дисциплінарним проступком збитків не лише підприємству (установі, організації), а й іншим працівникам;
- умисне введення в оману осіб, які проводять службове розслідування;
- некоректна поведінка щодо інших осіб, в тому числі і тих, що проводять службове розслідування.

Окрему увагу в контексті проблемного питання, що визначено у представленому дослідженні, необхідно звернути на перелік дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватись до працівників у разі вчинення ними дисциплінарного проступку. Крім того на законодавчому рівні відсутнє визначення таких понять, як: «дисциплінарний проступок» та «дисциплінарне стягнення». В. С. Венедиктов та М. І. Іншин, розглядаючи статус працівників органів внутрішніх справ, зазначали, що дисциплінарний проступок – це протиправне, винне (умисне чи необережне) діяння (дія чи бездія), що посягає на службову дисципліну шляхом невиконання або неналежного виконання працівником органів внутрішніх справ своїх службових обов'язків, порушення встановлених обмежень, зловживання наданими правами або вчинення проступку, який ганьбить його як державного службовця, чи дискредитує орган, в якому він працює [2]. В. В. Серєда відмічає, що 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. До основних ознак дисциплінарного проступку він відносить: 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 [3, с. 128]. Таким чином, дисциплінарний проступок необхідно визначити як вчинення працівником дій, що суперечать чинному законодавству України, а також внутрішнім положенням підприємства (установи, організації), та здійснення яких тягне за собою настання негативних наслідків, як для інших працівників (колег особи, що вчинила проступок), так і для всієї організації.

Окрему увагу слід звернути на необхідність розширення переліку дисциплінарних стягнень. Зокрема, на нашу думку, у Кодексі законів про цю України додатково необхідно передбачити два види стягнень штраф та догану із внесенням її до особової справи працівника. На сьогодні більшість країн світу практикують використання грошового штрафу як один із основних видів дисциплінарного стягнення. І з цим складно не погодитись, адже у сучасному суспільстві, на жаль, морально-етичний аспект відходить на дальній план, а особа більше боїться матеріальних втрат, аніж, до прикладу догани чи зауваження. Втім, визначаючи штраф, як захід дисциплінарного стягнення необхідно розробити детальний механізм його застосування, щоб додатково забезпечити захист працівників від зловживань з боку роботодавців.

Висновок. Таким чином, запровадження вказаних нами вище змін, дозволить якісно покращити інститут дисциплінарної відповідальності працівників. Крім того, вказане вище обов'язково необхідно врахувати при внесенні змін та доповнень до проекту Трудового Кодексу України. Втім справедливо буде відзначити, що вказаний законопроект знаходиться у розробці вже не один рік, і за цей час в нього було внесено чималу кількість змін. Проте, слід наголосити, що наведений вище нормативно-правовий не позбавлений недоліків, які в тому числі стосуються дисциплінарної відповідальності працівників. Зрозуміло, що на сьогодні перед державою стоїть ряд інших проблем: військова агресія від країни-сусіда, пошук альтернативних шляхів енергопостачання, тощо. Однак при всьому цьому, законодавцю не слід забувати про наявні проблеми у забезпеченні трудових прав працівників, адже саме вони є платниками податків, а тому від їх фінансового та соціального благополуччя залежить розвиток всього суспільства та держави.

Список бібліографічних посилань

1. Порядок проведення службових розслідувань (перевірок) відносно державних службовців в Крижопільському районному судді Вінницької області : затв. Керівник апарату Крижопільського районного суду І. В. Колодій // Судова влада України. 2012. URL: https://court.gov.ua/userfiles/file/!%20_Kryzhopol/Polozhennya/polozhennya6.pdf (дата звернення: 26.10.19).
2. Венедиктов В. С., Іншин М. І. Статус працівників органів внутрішніх справ України як державних службовців. Харків, 2003. 221 с.
3. Середа В. В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С. 125–129.

Одержано 01.11.2019

УДК 159.9

Яна Сергіївна ПОНОМАРЕНКО,

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри соціології та психології факультету № 6

Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-3374-3930>

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ІНТЕГРАЛЬНА ОЗНАКА ОСОБИСТОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В СИТУАЦІЯХ ПРОБЛЕМНОГО СПІЛКУВАННЯ

Професійна кваліфікація працівників поліції не повинна ставити сумніви в діяльності правоохоронної системи в цілому, тому модернізація програми професійної підготовки орієнтується на передові світові методики навчання аби підготувати гідних своєї професії поліцейських. В рамках даної проблеми багато дослідників Харківського національного університету внутрішніх справ почали активно розглядати питання щодо якостей, якими повинен володіти сучасний працівник поліції.

Спектр наукових пошуків вивчення особистості сьогодні достатньо різноманітний і охоплює майже всі аспекти професійного становлення сучасного поліцейського ще в період його професійної підготовки. Дослідження актуалізувало вивчення проблеми психологічних особливостей професійно-правової ідентичності правоохоронців як на етапі їх підготовки так і в період їх професійної діяльності, в рамках якого було створено модель професійно-правової ідентичності правоохоронців. Запропонована модель формування професійно-правової ідентичності є інноваційною моделлю, яка відображає процес якісних змін в розвитку особистості правоохоронця [1].

Специфіка та концепції поліцейської діяльності в достатній мірі висвітлені в працях вчених О. М. Бандурки, Л. М. Балабанової, В. І. Барко, О. О. Євдокімової, О. В. Землянської, Д. В. Швеця, І. В. Клименко, В. А. Греченко, О. І. Федоренко, І. В. Ламаш, С. В. Харченко, Н. Е. Мілорадової, В. В. Доценко.

Науковцями ХНУВС було проаналізовано закордонний досвід щодо основних напрямків відбору та підготовки працівників правоохоронної системи, в рамках чого було вироблено науково-методичні рекомендації з питання висунення вимог до особистості сучасного правоохоронця та визначення змісту їх підготовки до виконання службових завдань по забезпеченню публічної безпеки та протидії злочинності [2].

Достатньо широко дослідниками висвітлено питання професійної підготовки у контексті системного підходу, який вони розглядають як соціальну інституцію, розвиток і функціонування якої обумовлений усіма чинниками й умовами існування суспільства в цілому: економічними, політичними, соціальними, культурними й іншими [3, с. 89].