

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

**СТУДЕНТСЬКИЙ НАУКОВИЙ ГУРТОК
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

ЗБІРНИК

матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «ТЕРИТОРІЯ НАУКИ» за результатами проведення студентської наукової конференції за результатами вивчення навчальних дисциплін «Етика державного службовця», **«Правові засади адміністративної діяльності»** для ЗВО з курсу спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» на тему:
«Діяльність публічного службовця: співвідношення етичних, політичних і правових регуляторів»
Частина 3



Полтава 2019

ЗБІРНИК матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «ТЕРИТОРІЯ НАУКИ» за результатами проведення студентської наукової конференції за результатами вивчення навчальних дисциплін «Етика державного службовця», «Правові засади адміністративної діяльності» для ЗВО з курсу освітньо-професійної програми Місьцеве самоврядування спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування на тему: «Діяльність публічного службовця: співвідношення етичних, політичних і правових регуляторів». Частина 2. Полтава : кафедра публічного управління та адміністрування. 2019. 51 с.

Відповідальні за випуск: Шупта І.М. – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування;

Щетініна Т.О. – доцент, кандидат історичних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування.

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів.

У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована молодими ученими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕТИКА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	4
<i>Березній Ю.В. ЕТИЧНА ОЦІНКА КОРУПЦІЇ: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ</i>	4
<i>Гончаренко А.С. КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ</i>	8
<i>Кравцова Я.В. СУСПІЛЬНА НЕОБХІДНІСТЬ ЕТИКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ</i>	13
<i>Меланченко Т.С. ШЛЯХИ ТА УМОВИ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВИЛ ЕТИКИ ПОВЕДІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ</i>	18
<i>Прокопець А.А. КОРУПЦІЯ І МОРАЛЬ</i>	23
СЕКЦІЯ 2. ПРАВОВІ ЗАСАДИ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	28
<i>Борильченко А.Є. ПОНЯТТЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ ЯК ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	28
<i>Ісаєнко М.В. ЗАОХОЧЕННЯ ЗА СУМЛІННЕ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	33
<i>Кириленко А.О. ПІДСТАВИ ДИСЦИПЛІНАРНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА: ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЩОДО ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ТА ПОСАДОВИХ ОСІБ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ</i>	38
<i>Ланцевич А.Ю., ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК: НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ</i>	42
<i>Терещенко В. Ю. ПЕРСПЕКТИВИ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ У СВІТЛІ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ</i>	47

Ланцевич А.Ю.,

*здобувач вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр»
освітньо-професійної програми Місцеве самоврядування
зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Полтавської державної аграрної академії
Науковий керівник: к.і.н., доцент Щетініна Т.О.*

ДИСЦИПЛІНАРНИЙ ПРОСТУПОК: НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ДЛЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

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

Науковець В.В. Середа проаналізував цілий ряд досліджень українських вчених щодо питання про сутність дисциплінарного проступку у трудових правовідносинах [2, с.125-129]. Зокрема, 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. На сучасному етапі науковці розрізняють три різновиди правопорушень 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).

Для дисциплінарних проступків характерна відсутність закріплення у нормативних актах конкретних складів і прив'язки їх до відповідних санкцій. Винятком служать лише прогул, поява на роботі у стані сп'яніння, вчинення за місцем роботи розкрадання і деяких інших порушень.

Дисциплінарному проступку, як і будь-якому протиправному діянню, притаманна визначена єдність об'єктивних і суб'єктивних ознак, сукупність яких називається складом правопорушення [4].

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.

У ряді досліджень науковці звертаються до думки І.С. Самощенко, який 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. Можна розрізнити 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 поведіння зі службовими документами);

в) загальні правила поведінки державних службовців поза службою, а також етичні вимоги, що ставляться до них [2, с.126].

Об'єктивну сторону дисциплінарного проступку працівника характеризують такі елементи:

— протиправне діяння (бездіяльність);

— шкідливі наслідки, причинний зв'язок між діянням;

— шкідливими наслідками;

— 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). Ст. 147 Кодексу Законів про працю України містить перелік заходів дисциплінарного стягнення (догана і звільнення) без вказівки на те, за який саме дисциплінарний проступок буде застосований той чи інший захід [3, с.348].

Слід відмітити, що у Кодексі Законів про працю України 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 відмінну від кримінально-правових чи цивільно-правових санкцій, які застосовуються тільки за вироком або рішенням суду, у трудовому праві, зазвичай, санкції застосовуються роботодавцем.

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) [3, с.350].

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 їх визначає та накладає;
- правовими наслідками для правопорушника;
- строками застосування відповідальності.

Таким чином, підводячи підсумок слід визначити, 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.

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.

Список використаних джерел

1. Трудове право України : підручник / За ред. Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. Київ: Т-во «Знання», 2000. 564 с.

2. Серета В.В. Поняття, ознаки та склад дисциплінарного проступку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2014. № 12. С.125–129.

3. Трудове право України: Академічний курс : підручник для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П.Д.Пилипенка. Київ: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. 536 с.

4. Демєнева О. Притягнення до дисциплінарної відповідальності голів ОТГ. *Місьцеве самоврядування*. 2017. № 12 (грудень). URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ms/2017/december/issue-12/article-32595.html> (дата звернення 09.12.2019 р.).