

**ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО ОХОРОНУ ПРАЦІ
ОСПОВ Ю.О.,**

ІЩЕНКО І.І., Національний університет цивільного захисту України,
викладач кафедри пожежної і техногенної безпеки об'єктів та технологій

Для підвищення рівня правової свідомості громадян та стимулювання правомірної поведінки працівників і роботодавців у сфері безпеки праці передбачена відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

Відповідно до Закону України "Про охорону праці", статтею 44 цього закону передбачено, за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх організацій та об'єднань винні особи притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із законом.

Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір.

Дисциплінарна відповідальність — це обов'язок працівника відповідати перед роботодавцем за скоєний ним дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового законодавства.

Дисциплінарний проступок — це протиправна дія чи бездіяльність працівника, що порушує встановлений на підприємстві, в установі, організації внутрішній трудовий розпорядок.

Питання дисциплінарної відповідальності та порядок її застосування врегульовані статтями 139—152 глави X Кодексу законів про працю України.

Дисциплінарна відповідальність полягає у накладанні на винного працівника дисциплінарного стягнення. Відповідно до ст. 147 КЗпП встановлено такі дисциплінарні стягнення: догана, звільнення з роботи. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Право накладати дисциплінарні стягнення на працівника має орган, який користується правом прийняття на роботу цього працівника, а також органи вищого рівня. Дисциплінарне стягнення може бути накладене за ініціативи органів, що

здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці. За кожне порушення може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення.

При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненої провини і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено провину, попередню роботу працівника. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо після виявлення провини, але не пізніше одного місяця з цього дня, не враховуючи звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Зокрема, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника, що завинив, письмового пояснення. Якщо працівник не надав такого пояснення у визначений термін, то дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі наявних матеріалів. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Якщо протягом року з дня накладання дисциплінарного стягнення працівника не було піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Протягом дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Сама процедура накладення дисциплінарного стягнення включає в себе наступні етапи: - виявлення дисциплінарного проступку (зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення, з'ясувати причини й обставини, за яких вчинено дисциплінарний проступок);

- застосування дисциплінарного стягнення (враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обрати вид стягнення та видати наказ чи розпорядження);

- виконання дисциплінарного стягнення (повідомляється працівникові під розписку про оголошене в наказі стягнення, у разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни — в день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи, належно оформлену трудову книжку і розрахуватися з ним);

- оскарження дисциплінарного стягнення працівником у порядку, встановленому чинним законодавством, припинення дисциплінарного провадження у зв'язку із закінченням строку його застосування, зняття дисциплінарного стягнення, визнання дисциплінарного стягнення незаконним у порядку, встановленому чинним законодавством.

Отже, дисциплінарна відповідальність працівників настає виключно за порушення трудової дисципліни — невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Наприклад, прогул, вчинення за місцем роботи розкрадання, появи на роботі у нетверезому стані, систематичного невиконання своїх обов'язків без поважних причин тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закону України «Про охорону праці» (із змінами, внесеними згідно із Законом № 4170-IX від 19.12.2024).
2. Кодекс законів про працю України (чинна редакція від 19.12.2024, діє з 01.01.2025).