



Наукові перспективи  
Видавнича група

№11 (39)

2024

# І НАУКА ТЕХНІКА

серія: право, серія: економіка, серія: педагогіка,  
серія: техніка, серія: фізико-математичні науки

СЬОГОДНІ

З Україною

в серці!



**Видавнича група «Наукові перспективи»**

**Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея  
докторів наук із державного управління»**

**Громадська організація «Асоціація науковців України»**

## ***«Наука і техніка сьогодні»***

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка»,  
Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*

**Випуск № 11(39) 2024**

**Київ – 2024**

**Publishing Group «Scientific Perspectives»**

**Public Scientific Organization «Ukrainian Assembly of  
Doctors of Sciences in Public Administration»**

**Public organization «Association of Scientists of Ukraine»**

***"Science and technology today"***  
*("Pedagogy" series, "Law" series, "Economics" series,  
"Physical and mathematical sciences" series, "Technics" series)*

**Issue № 11(39) 2024**

**Kiev - 2024**



**«Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право»,  
Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»):  
журнал. 2024. № 11(39) 2024. С. 1144**



**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 07.04.2022 № 320 журналу  
присвоєно категорію "Б" із економіки та педагогіки (спеціальності – 015 -  
Педагогічні науки; 076 - Економічні науки)**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 06.06.2022 № 530 журналу  
присвоєно категорію "Б" із права (спеціальність – 081 Юридичні науки)**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 10.10.2022 № 894 журналу присвоєно  
категорію "Б" із техніки (спеціальність - 122 Комп'ютерні науки)**

*Журнал видається за підтримки Міждержавної гільдії інженерів консультантів, Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану (Баку, Азербайджан), громадської організації «Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання»*

*Рекомендовано до видавництва Президією Всеукраїнської Асамблеї докторів наук з державного управління (Рішення від 24.10.2024, № 13/10-24)*



Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible

**Головний редактор:** Сопілко Ірина Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Відмінник освіти України, Лауреат Премії Президента України для молодих вчених, Лауреат Премії Верховної Ради України найталановитішим молодим ученим в галузі фундаментальних і прикладних досліджень та науково-технічних розробок, академік Академії наук вищої школи України, Заслужений юрист України (Київ, Україна)

*Редакційна колегія:*

- Бахов Іван Степанович – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології та перекладу Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Будник Вікторія Анатоліївна - кандидат економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-логістики та транспортних технологій Державного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Волк Павло Павлович – доцент кафедри водної інженерії та водних технологій Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Гирка Ольга Ігорівна - кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри товарознавства, митної справи та управління якістю Львівського торговельно-економічного університету (Львів, Україна)
- Гнатюк Сергій Олександрович - кандидат технічних наук, доцент, заступник декана факультету авіонавігації, електроніки та телекомунікацій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Дацій Олександр Іванович - доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Дівізніюк Михайло Михайлович - доктор фізико-математичних наук, професор, Завідувач відділу Відділу цивільного захисту та інноваційної діяльності Державної установи Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України (Київ, Україна)
- Дяденчук Альона Федорівна - кандидат технічних наук, старший викладач кафедри вищої математики і фізики Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (Мелітополь, Україна)
- Забулонов Юрій Леонідович - доктор технічних наук, професор, Член-кореспондент НАН України, директор Державної установи «Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України» (Київ, Україна)
- Ільїн Валерій Юрійович - доктор економічних наук, професор (Київ, Україна)
- Ільїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування Національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Кардаш Оксана Любомирівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри комп'ютерних технологій та економічної кібернетики Навчально-наукового інституту автоматики, кібернетики та обчислювальної техніки Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне, Україна)
- Квасніков Володимир Павлович – доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри комп'ютеризованих електротехнічних систем та технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Коваленко Валентин Васильович - доктор юридичних наук, професор, провідний науковий співробітник сектору авторського права та суміжних прав лабораторії авторського права та інформаційних технологій Науково–дослідного центру судової експертизи з питань інтелектуальної власності Міністерства юстиції України (Київ, Україна)
- Коваленко Олена Михайлівна - кандидат педагогічних наук, провідний науковий співробітник відділу профільного навчання Інституту педагогіки НАПН України (Київ, Україна)



- Комнатний Сергій Олександрович - докторант кафедри філософії права та юридичної логіки Національної академії внутрішніх справ (Київ, Україна)
- Кравчук Володимир Миколайович – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Кузьмич Людмила Володимирівна - доктор технічних наук, головний науковий співробітник Інституту водних проблем і меліорації Національної академії аграрних наук України (Київ, Україна)
- Кунницький Сергій Олегович - кандидат технічних наук, старший дослідник, провідний науковий співробітник науково-дослідної частини Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Лук'янчук Олександр Петрович – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри будівельних, дорожніх, меліоративних, сільськогосподарських машин та обладнання Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Маджд Світлана Михайлівна - доктор технічних наук, професор, професор кафедри зеленої економіки та економіки природокористування Державної екологічної академії післядипломної освіти та управління (Київ, Україна)
- Мануель Давид Массено - доцент відділу права та захисту даних, старший науковий співробітник і член координаційного комітету лабораторії UBINET, запрошений член PDPC, член-консультант комісії цифрового права муніципальних адвокатських колегій Кампінаса та Прая-Гранде (Сан-Паулу), а також Комісії з інновацій, управління та технологій муніципальної адвокатської колегії Гуарульюса, коментатор IODA, почесний член IDEIA Institute, член Наукового комітету MICHN, член EDEN, член-кореспондент RedNAS, член UMAU, член-кореспондент UBAU (Португалія)
- Микитин Тарас Миронович - кандидат технічних наук, завідувач кафедри менеджменту Рівненського державного гуманітарного університету (Рівне, Україна)
- Миргород-Карпова Валерія Валеріївна - кандидат юридичних наук, заступник директора з наукової роботи, старший викладач кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Сумського державного університету (Суми, Україна)
- Мізюк Вікторія Анатоліївна - кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету управління, адміністрування та інформаційної діяльності Ізмаїльського державного гуманітарного університету (Ізмаїл, Україна)
- Мірошніченко Валентина Іванівна - доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (Хмельницький, Україна)
- Міхальський Томаш – доктор наук, доцент кафедри географії регіонального розвитку Гданського університету (Польща)
- Огієнко Микола Миколайович - кандидат технічних наук, професор кафедри організації авіаційних робіт та послуг Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Одарченко Роман Сергійович - завідувач кафедри телекомунікаційних та радіоелектронних систем Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Оніщенко Наталія Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Заслужений юрист України, академік НАПРН України, завідувач відділу теорії держави і права Інституту держави і права ім. В.М.Корецького НАН України (Київ, Україна)
- Опанасенко Володимир Миколайович – доцент кафедри комп'ютеризованих електротехнічних систем та технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Ордановська Олександра Ігорівна - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інноваційних технологій та методики навчання природничих дисциплін Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
- Охріменко (Жмурко) Тетяна Олександрівна - старший науковий співробітник кафедри комп'ютеризованих систем управління Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Павлов Костянтин Володимирович – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри підприємництва і маркетингу Волинського національного університету імені Лесі Українки (Луцьк, Україна)
- Паскаль Олена Вікторівна - кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогічних технологій початкової освіти Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського» (Одеса, Україна)
- Поліщук Віталій Васильович – кандидат сільськогосподарських наук, завідувач відділу зрошення, відділення меліорації Інституту водних проблем і меліорації Національної академії аграрних наук України (Київ, Україна)
- Приходькіна Наталія Олексіївна - доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, адміністрування і спеціальної освіти Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (Київ, Україна)
- Стахова Анжеліка Петрівна – старший викладач кафедри комп'ютеризованих електротехнічних систем та технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Турчинова Ганна Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент, декан факультету природничо-географічної освіти та екології Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (Київ, Україна)
- Фесенко Андрій Олексійович - кандидат технічних наук, асистент кафедри кібербезпеки та захисту інформації Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)
- Черненко Варвара Петрівна - кандидат фізико-математичних наук, доцент кафедри інформатики і вищої математики Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського (Кременчук, Україна)
- Чернуха Надія Миколаївна – доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)
- Чумак Оксана Володимирівна - доктор економічних наук, доцент, науковий співробітник відділу статистики і аналітики вищої освіти Державної наукової установи «Інститут освітньої аналітики», (Київ, Україна)
- Шандра Наталія Андріївна - кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов для природничих факультетів Львівського національного університету імені Івана Франка (Львів, Україна)
- Шеремет Інесса Володимирівна - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри медикобіологічних та валеологічних основ охорони життя і здоров'я Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова (Київ, Україна)
- Якимчук Аліна Юріївна - доктор економічних наук, професор, Академік економічних наук України, професор кафедри державного управління, документознавства та інформаційної діяльності Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Якимчук Олег Феодосійович - керівник групи білінгу Відділу бізнес-систем Департаменту інформаційних технологій ПРАТ «Рівнеобленерго» (Рівне, Україна)
- Яцишин Андрій Васильович - доктор технічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник Відділу цивільного захисту та інноваційної діяльності Державної установи «Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України» (Київ, Україна)

Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори.



# ЗМІСТ

## СЕРІЯ «Право»

**Берч В.В.**

*ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ КІБЕРБЕЗПЕКИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ*

15

**Бученко Д.А.**

*ОСОБЛИВОСТІ ПОЧАТКУ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ТА ОБСТАВИНИ, ЩО ПІДЛЯГАЮТЬ ВСТАНОВЛЕННЮ В КРИМІНАЛЬНИХ ПРОВАДЖЕННЯХ ЩОДО НАСИЛЬНИЦЬКОГО ЗНИКНЕННЯ ЛЮДИНИ*

25

**Висоцький С.В.**

*ПРАВОВА КОМУНІКАЦІЯ: ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ*

36

**Войтенко К.Є., Стрельченко О.Г.**

*ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПРИНЦИПІВ ВЗАЄМОДІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ У ПЕРІОД ВІЙНИ*

45

**Гомонай В.В.**

*МОДЕЛІ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ: ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЇХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ*

55

**Єфіменко В.Д.**

*АДВОКАТ ЯК СУБ'ЄКТ НАДАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРАВНИЧОЇ ДОПОМОГИ У СФЕРІ МИТНОЇ СПРАВИ*

67

**Кішінець Ю.А.**

*КРИМІНАЛЬНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ У СФЕРІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН: ПРОБЛЕМИ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ ТА КЛАСИФІКАЦІЇ*

76

**Лимар Ю.В.**

*РОЗГЛЯД ЦИВІЛЬНИХ СПРАВ ЩОДО ЗАХИСТУ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ ТА ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ ПО СУТІ*

92

**Мартищенко С.Л.**

*РОЗВИТОК РАЙОННОГО РІВНЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ В ПРОЦЕСІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ*

103

**Мельник А.В.**

*ЗАХИСТ ПРАВ ІНВЕТОРІВ НА ОБ'ЄКТИ НЕЗАВЕРШЕНОГО БУДІВНИЦТВА У ВИПАДКУ БАНКРУТСТВА ЗАБУДОВНИКА*

112

**Мудролюбова Н.О., Просандєєва Л.Є.** 119  
*МІЖНАРОДНЕ ГУМАНІТАРНЕ ПРАВО ТА КОНФЛІКТИ: ЗАХИСТ ЦИВІЛЬНОГО НАСЕЛЕННЯ ТА ДОТРИМАННЯ ПРАВИЛ ВЕДЕННЯ ВІЙНИ В СУЧАСНОМУ МІЖНАРОДНОМУ КОНТЕКСТІ*

**Парасюк М.В.** 133  
*ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНСТИТУТУ СПАДКУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АНАЛІЗ, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ*

**Поддимає А.Б.** 142  
*ГНОСЕОЛОГІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛОБІСТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ*

**Скриньковський Р.М.** 153  
*ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАСАД ПІДГОТОВКИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ*

**Томляк Т.С., Собчук Т.П.** 168  
*«ПРАВОВІ АСПЕКТИ ВИХОДУ ДЕРЖАВИ З ЄС»*

**Томляк Т.С., Суліма О.В.** 179  
*ВІДСТРОЧКА ВІД ПРИЗОВУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС МОБІЛІЗАЦІЇ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА СУДОВА ПРАКТИКА*

**Томляк Т.С., Присяжнюк О.В.** 202  
*ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ, ПРОЦЕДУРА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА СУДОВА ПРАКТИКА*

**Хряпченко В.П.** 225  
*ЄВРОІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНИ І ЗМІСТОВНЕ НАПОВНЕННЯ ПРИНЦИПІВ ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА ЯК ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН*

**Шевчук О.М., Мартиновський В.В.** 237  
*ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ СПЕЦІАЛЬНИХ ЗАХОДІВ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ НАРКОЗЛОЧИННОСТІ*

### **СЕРІЯ «Економіка»**

**Войтко С.В., Скоробогатова Н.Є., Іванова Т.В.** 246  
*ДОСЛІДЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ КРИЗОВИМИ СИТУАЦІЯМИ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ*



- Іваненко В.Ф., Іваненко Ф.В.** 261  
*ЕФЕКТИВНІСТЬ РИБНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ*
- Іщенко Н.В., Джога О.В., Благополучна А.Г.** 273  
*ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЙ ХОЛОДИЛЬНОГО ЗБЕРІГАННЯ ТА ЗАМОРОЖУВАННЯ НА ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ У РЕСТОРАННОМУ ГОСПОДАРСТВІ*
- Коцур Н.І., Коцур Д.В.** 282  
*НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ АКАДЕМІКА М. В. ПТУХИ (1884-1961) В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ ВИМІРІ*
- Лазоренко Л.В., Гринчак Н.А.** 295  
*МОДЕЛЮВАННЯ ЯК МЕТОД НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ*
- Лисов О.О., Письменна М.С.** 304  
*НАПРЯМКИ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ АВІАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД*
- Літовка-Деменіна С.Г., Григор'єва Л.В., Куш Л.І., Гриндій О.С., Іваненко В.О.** 317  
*КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО І ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ*
- Перцович Т.О., Розумович Н.Ф.** 325  
*ТРАНСФОРМАЦІЯ ТОРГІВЛІ, ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН НА ТОРГОВІ ПРОЦЕСИ*
- Питель Б.М.** 340  
*АКТУАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ*
- Правдюк М.В.** 347  
*СИСТЕМА ОПОДАТКУВАННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ*
- Рудаченко О.О., Угоднікова О.І., Троян В.І., Кравцова С.В.** 359  
*КЛАСТЕРНИЙ АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ*
- Тітов В.В.** 372  
*ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ІННОВАЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНИХ РИЗИКІВ*



**СЕРІЯ «Педагогіка»**

- Cui Haoran** 386  
*METHODS OF FORMING COGNITIVE ACTIVITY OF JUNIOR SCHOOLCHILDREN IN ART LESSONS BY MEANS OF COMPUTER TECHNOLOGIES*
- Tsyhanok O.O., Sanivskyi O.M.** 397  
*CREATING AN INTERCULTURAL ENVIRONMENT THROUGH MULTICULTURAL EDUCATION OF STUDENTS*
- Андрощук М.В., Кривонос О.М., Кулик С.П.** 409  
*ДОЦІЛЬНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ПЛАТФОРМ CODEWARS TA CODINGAME ПІД ЧАС ПРОГРАМУВАННЯ В ШКОЛІ*
- Бацуровська І.В., Кашина Г.С., Кутафін Ю.В., Брезецький С.О.** 420  
*РОЗРОБКА ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЕКТІВ ЯК МЕТОД НАВЧАННЯ*
- Безлатня Л.О., Денисенко А.О., Гоцуляк В.М., Грицик О.М., Гура А.М.** 438  
*ЕКОЛОГІЧНЕ ВИХОВАННЯ СТУДЕНТІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ*
- Безлюдна Н.В., Безлюдний О.І., Комар О.А.** 452  
*ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ МОВНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ*
- Бойко Я.А.** 466  
*ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ*
- Бордюг Н.С., Алпатова О.М.** 479  
*СИСТЕМА БЕЗПЕРЕРВНОЇ ЕКОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ВИХОВАННЯ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ*
- Бурлімова Б.М.** 493  
*ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА В КОНТЕКСТІ ФАХОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ МАЙСТРІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ*
- Васильєва С.О., Агаркова Н.О.** 500  
*ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИКЛАДАННЯ БІОЛОГІЇ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ*
- Васюк О.В., Виговська С.В., Сирожко О.В.** 510  
*ФОРМУВАННЯ ЕСТЕТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ В АСПЕКТІ ЕСТЕТИЧНОЇ КУЛЬТУРИ*

**Воровка М.І.***МОДЕЛЮВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ СИСТЕМ: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ І КРИТЕРІАЛЬНИЙ АСПЕКТИ*

520

**Гончар Л.В.***СОЦІОКУЛЬТУРНА ЗУМОВЛЕНІСТЬ ФОРМУВАННЯ СІМЕЙНО-СПРЯМОВАНИХ ОЧІКУВАНЬ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ У ПЕРІОДИ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ*

529

**Демчук Л.Р.***ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ НАВЧАННЯ СИНХРОННОМУ ПЕРЕКЛАДУ*

538

**Забіяка І.М., Ковальчук О.М.***ДУАЛЬНА ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА В ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇНАХ: ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ*

548

**Карпенко О.Є.***МООС ЯК ІНСТРУМЕНТ НАУКОВОГО АНАЛІЗУ РОСІЙСЬКОЇ-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ*

559

**Коновальчук М.В., Денисенко Д.С.***ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ ДОШКІЛЬНИКІВ СІМ'Ї В КОНТЕКСТІ ПОЗИТУМ-ПІДХОДУ*

570

**Кучеренко І.А.***АКТУАЛЬНІ ТЕДЕНЦІ ТА ТРЕНДИ В ГАЛУЗІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ*

582

**Максимченко В.І., Дудник О.К., Денисенко А.О., Шапаренко І.Є.***ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ЗАНЯТЬ СПОРТОМ*

594

**Мамчур О.І., Ванда І.В., Щудлик В.І.***ЗАСТОСУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОГО МЕТОДУ В ШКІЛЬНІЙ ГЕОГРАФІЇ (НА ПРИКЛАДІ ПРОЄКТУ «РОЛЬ УКРАЇНИ У ПРОДОВОЛЬЧОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КРАЇН АФРИКИ»)*

602

**Махоткіна Л., Хімчук Л.І., Бай І., Качмар О.В., Ян Фузі***ТЕОРІЯ І МЕТОДИКА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЄКТУВАННЯ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ШКОЛІ*

617

**Миколайко В.В.***МЕТОДИКА ВИКОНАННЯ ЛАБОРАТОРНИХ РОБІТ НА БАЗІ РЕСУРСУ «ФІЗИКА. ЛЕГКО»*

632

**Нікітська Ю.М., Панченко О.О., Рожко Т.Г.***КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ*

647

- Онипченко О.І., Онипченко П.М., Громико О.В.** 656  
*ФОРМУВАННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ*
- Павленко О.А.** 670  
*ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ІЗ ВИКОРИСТАННЯМ СУЧАСНИХ ТРЕНАЖЕРНИХ КОМПЛЕКСІВ*
- Рачковський О.В., Яценко І.В., Попельницька С.І., Борисенко І.В., Сідун Л.Ю.** 681  
*СУЧАСНІ МЕТОДИ ВИКЛАДАННЯ ІНОЗЕМНИХ МОВ У ДИСТАНЦІЙНОМУ ФОРМАТІ: АДАПТАЦІЯ ДО ВИКЛИКІВ ВОЄННОГО СТАНУ*
- Скасків Л.В., Ярова О.А., Купріянова А.О.** 689  
*ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ВИВЧЕННЯ МАТЕМАТИКИ ТА ПІДГОТОВКИ ДО ЕКЗАМЕНІВ*
- Сосік О.Д.** 699  
*ПРИНЦИП ТЕХНОЛОГІЧНОСТІ ЕТНІЧНОГО ДИЗАЙНУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ХУДОЖНИКІВ ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОГО МИСТЕЦТВА*
- Сніжко Н.В.** 710  
*КОМУНІКАТИВНІ ЯКОСТІ МАТЕМАТИЧНОГО МОВЛЕННЯ СТУДЕНТІВ, ЯКІ НАВЧАЮТЬСЯ НА БІЛІНГВАЛЬНІЙ ОСНОВІ*
- Теренко О.О.** 720  
*ХАРАКТЕРНІ РИСИ РОЗВИТКУ ЖІНОЧИХ КОЛЕДЖІВ У США*
- Топалова М.Б.** 727  
*МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ЕКОЛОГІЧНОГО ВИХОВАННЯ ДОШКІЛЬНИКІВ*
- Шмалей С.В.** 738  
*ЗМІШАНЕ НАВЧАННЯ ЯК ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ*
- Шпаляренко Ю.А.** 747  
*ОСОБЛИВОСТІ КОРЕКЦІЙНОЇ РОБОТИ З ДІТЬМИ З ДИСЛАЛІЄЮ: ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ В УМОВАХ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ*
- Ящук С. М., Гагарін М.І.** 755  
*ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА*



**СЕРІЯ «Техніка»****Havrysh B.M., Shovheniuk Yo.V.***DATA SECURITY AND PRIVACY IN MODERN NETWORK ENVIRONMENTS*

765

**Silchenko V.V.***APPLICATION AREAS OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND CUSTOMER SERVICE AUTOMATION TOOLS IN RESTAURANT ENTERPRISES*

773

**Гарбич-Мошора О.Р., Войтович Х.О., Мошора В.Ю., Хорошун В.О.***РОЗРОБКА ІНТУЇТИВНО ЗРОЗУМІЛОГО МОБІЛЬНОГО ДОДАТКУ ДЛЯ ПРОГРАВАННЯ МУЗИКИ*

786

**Гетьман О.Л., Яровий Р.О.***ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИЯВЛЕННЯ ПАТТЕРНІВ КІБЕРАТАК НЕЙРО-МЕРЕЖЕВИМИ АЛГОРИТМАМИ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СКЛАДНОСТІ НЕЙРОМЕРЕЖЕВОЇ АРХІТЕКТУРИ*

799

**Глевацька Н.М., Осін Р.А., Чигринова М.В.***РОЛЬ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ І СТІЙКОСТІ ДЕРЖАВИ ПІД ЧАС ВІЙНИ*

820

**Досенко С.Д.***ЕКОЛОГІЧНІ СТАНДАРТИ ТА СЕРТИФІКАЦІЯ У ПРОМИСЛОВОМУ ВИРОБНИЦТВІ*

833

**Дуцько Р.Р.***ГЕНЕРАЦІЯ ПРОЦЕДУРИ СИНТЕЗУ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ ЧЕРЕЗ ВИДІЛЕННЯ ВИСОКОРІВНЕВИХ ОЗНАК НА ОСНОВІ ТЕНЗОРНОГО РОЗКЛАДУ*

842

**Дюмін О. Д., Алхімова С.М.***ГЕНЕРАЦІЯ ЗОБРАЖЕНЬ ПЕРФУЗІЙНИХ КАРТ ЗАСОБАМИ ГЛИБОКОГО НАВЧАННЯ*

849

**Єврейнова Н.А., Іваннікова О.С.***ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ЗБЕРІГАННЯ ДОКУМЕНТІВ СТРАХОВОГО ФОНДУ ДОКУМЕНТАЦІЇ УКРАЇНИ ТА АКТУАЛІЗАЦІЯ НОРМАТИВІВ ТРУДОМІСТКОСТІ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ОПЕРАЦІЙ*

867

**Заячук Я.Ю., Заячук Т.Ю.***ЧИСЕЛЬНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ТЕПЛОПЕРЕДАЧІ В БАГАТОШАРОВИХ МАТЕРІАЛАХ З ФІКСОВАНИМИ ГРАНИЧНИМИ УМОВАМИ*

877

- Ільїн С.В., Мазничко А.Б.** 886  
*ВИЗНАЧЕННЯ ЗАДАЧ З ТЕХНІЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ОБЧИСЛЮВАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ ТА ШЛЯХІВ ПОКРАЩЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНІЧНИХ РЕСУРСІВ СПЕЦІАЛЬНИХ УСТАНОВ СТРАХОВОГО ФОНДУ ДОКУМЕНТАЦІЇ УКРАЇНИ*
- Кравчук Я.Я., Ніколаєнко Д.В., Воробйов І.О.** 898  
*ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ІНТЕГРАЦІЇ ІНТЕРНЕТУ РЕЧЕЙ У КОМП'ЮТЕРНІ ТЕХНОЛОГІЇ*
- Кривова С.Г., Трубачев С.І.** 914  
*НЕВИЗНАЧЕНІСТЬ У ПРОЄКТНІЙ І СИСТЕМНО-ІНЖЕНЕРНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СТВОРЕННЯ СКЛАДНИХ ТЕХНІЧНИХ СИСТЕМ*
- Кухаренко С.В., Слатвінська В.М.** 926  
*АНАЛІЗ ФУНКЦІОНАЛУ PYTHON KEYLOGGER: ВІД РОЗУМІННЯ ДО ВИЯВЛЕННЯ ШКІДЛИВОГО КОДУ*
- Літвинчук Р.В., Гавриш Б.М.** 941  
*МЕТОДИ ПІДТРИМКИ БАГАТОКРИТЕРІАЛЬНОГО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ: ТЕОРІЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ*
- Малащук О.С.** 949  
*АВТОМАТИЗАЦІЯ ГЕОДЕЗИЧНИХ ВИМІРЮВАНЬ ЗА ДОПОМОГОЮ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ*
- Мельникова Н.І., Боднар О.В.** 962  
*ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ МОВНИХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦІНКИ ГРАМАТИКИ УКРАЇНСЬКИХ ТЕКСТІВ*
- Мина І.В.** 976  
*ІНФОРМАЦІЙНА ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЕНЕРГОСПОЖИВАННЯМ СИСТЕМ РОЗУМНОГО БУДИНКУ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНОГО РЕСУРСУ ПЕРВИННОЇ ЕНЕРГІЇ*
- Міюшкович Ю.Г., Марцишин Р.С., Фреїк В.В.** 990  
*РОЗРОБЛЕННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНОЇ СИСТЕМИ ДЛЯ КОМУНІКАЦІЇ З КЛІЄНТАМИ НА ОСНОВІ ВЕБ-ТЕХНОЛОГІЙ*
- Озерчук І.М.** 1001  
*РОЗРОБКА МАЛОПОТУЖНОЇ МЕРЕЖІ НА ОСНОВІ BLUETOOTH ДЛЯ МОНІТОРИНГУ ВПЛИВУ З ВИКОРИСТАННЯМ П'ЄЗОЕЛЕКТРИЧНИХ ДАТЧИКІВ*
- Павленко В.С.** 1012  
*РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДІВ МОДУЛЯЦІЇ ТА ДЕМОНСТРАЦІЇ СИГНАЛІВ ДЛЯ БЕЗДРОТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ*

- Павленко В.П.** 1021  
*РОЗРОБКА НОВИХ МАТЕРІАЛІВ ТА КОМПОНЕНТІВ ДЛЯ ВИСОКОЧАС-  
ТОТНОЇ ЕЛЕКТРОНІКИ*
- Поплавський О.А.** 1029  
*БЕЗПЕКА ТА ЗАХИСТ ДАНИХ У ВИСОКОПРОДУКТИВНИХ СИСТЕМАХ  
ОБРОБКИ ВЕЛИКИХ МАСИВІВ ДЛЯ ПІДТРИМКИ ПРИЙНЯТТЯ  
РІШЕНЬ*
- Смоленська Л.І.** 1042  
*ВПРОВАДЖЕННЯ ГІС ДЛЯ УПРАВЛІННЯ ЗЕМЕЛЬНИМИ РЕСУРСАМИ*
- Тищенко Д.О., Франчук Т.М., Береговий В.С.** 1053  
*ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПЕРСОНАЛЬНИХ  
ДАНИХ У СИСТЕМАХ ЕЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБІГУ*
- Толмачов В.С., Маринченко Є.О.** 1064  
*ПРАКТИЧНЕ ВИКОРИСТАННЯ ПЛАТФОРМИ ARDUINO У БДЖІЛЬНИЦТВІ*
- Томаші Д.О., Хавалко В.М.** 1073  
*ПОКРАЩЕННЯ МЕТОДУ 2D DIRECT PREDICTION*
- Фоменко В.А.** 1083  
*ГЕОДЕЗИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЕЛИКИХ ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЕКТІВ*
- Чайковський С.Ю.** 1096  
*ЗАСТОСУВАННЯ МАШИННОГО НАВЧАННЯ ДЛЯ АВТОМАТИЗОВАНОГО  
КАЛІБРУВАННЯ У РЕАЛЬНОМУ ЧАСІ В АКРЕДИТОВАНИХ ЛАБОРА-  
ТОРНИХ СИСТЕМАХ ВИПРОБУВАННЯ*
- Чикалов О.С.** 1108  
*МЕТОДОЛОГІЯ ОЦІНКИ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО СТАНУ РЕЛЯЦІЙНИХ  
БАЗ ДАНИХ*
- Шабетя С.А.** 1121  
*СМАРТ-ВИРОБНИЦТВО: ПОСДНАННЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ, ЕКОЛОГІЇ ТА  
КІБЕРБЕЗПЕКИ*
- Юринець Роман Богданович** 1132  
*МЕТОДОЛОГІЯ ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ДЛЯ  
ОПТИМІЗАЦІЇ РОБОТИ З МЕТАДАНИМИ БАЗ ДАНИХ*



УДК 355.24(477)

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-11\(39\)-202-224](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2024-11(39)-202-224)

**Томляк Таїса Сергіївна** доктор філософії в галузі права, доцент, доцент кафедри права факультету менеджменту та права, Вінницький національний аграрний університет, вул. Сонячна, 3, м. Вінниця, 21008, тел.: (098) 639-31-44, <https://orcid.org/0000-0001-9147-1470>

**Присяжнюк Олександра Володимирівна** викладач кафедри права факультету менеджменту та права, Вінницький національний аграрний університет, вул. Сонячна, 3, м. Вінниця, 21008, тел.: (097) 799-20-48, <https://orcid.org/0009-0004-4508-7469>

## ДИСЦИПЛІНАРНІ СТЯГНЕННЯ, ПРОЦЕДУРА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА СУДОВА ПРАКТИКА

**Анотація.** У статті проаналізовано загальну характеристику дисциплінарних стягнень, їх види, оскарження та зняття. Наведено приклади окремих категорій працівників, до яких можуть бути застосовані спеціальні види дисциплінарних стягнень. Висвітлено особливості дисциплінарної відповідальності, процедуру накладення дисциплінарного стягнення, зосереджено особливу увагу на звільненні працівника, як виді дисциплінарного стягнення та підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Авторами проведено науково-теоретичне дослідження нормативно-правових актів: Кодексу законів про працю України законів України [2], законів України «Про державну службу» [4], «Про судоустрій і статус суддів» [5], «Про прокуратуру» [6], Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України [7], постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 4 грудня 2019 р. № 1039 [18] та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до зазначених законів.

Наголошено на важливості дотримання національними судами принципу «юридичної визначеності» під час розгляду трудових спорів.

Авторами запропоновано розширити перелік дисциплінарних стягнень, визначених Кодексом законів про працю України [2], оскільки в умовах коли роботодавець не може на свій розсуд запроваджувати дисциплінарні стягнення, він має бути забезпечений законодавством більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівника-порушника.

Також на нашу думку необхідно прийняти для державних службовців та службовців правоохоронних органів, з огляду на їх споріднений правовий

статус, однакові види дисциплінарних стягнень та строки їх застосування, та узагальнити порядок застосування дисциплінарних стягнень і порядок їх оскарження та зняття.

**Ключові слова:** дисциплінарні стягнення, дисциплінарна відповідальність, догана, звільнення, наказ, трудовий договір, судова практика.

**Tomliak Taisa Serhiivna** Doctor of Philosophy in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Law, Faculty of Management and Law, Vinnytsia National Agrarian University, St. Solychna, 3, Vinnytsia, 21008, tel.: (098) 639-31-44, <https://orcid.org/0000-0001-9147-1470>

**Prysiazniuk Oleksandra Volodymyrivna** Assistant of the Department of Law, Faculty of Management and Law, Vinnytsia National Agrarian University, St. Solychna, 3, Vinnytsia, 21008, tel.: (097) 799-20-48, <https://orcid.org/0009-0004-4508-7469>

## **DISCIPLINARY SANCTIONS AND THE PROCEDURE FOR THEIR APPLICATION: TOPICAL ISSUES AND JUDICIAL PRACTICE**

**Abstract.** The article analyzes the general characteristics of disciplinary sanctions, their types, appeal and removal. The author provides examples of certain categories of employees to whom special types of disciplinary sanctions may be applied. The author highlights the peculiarities of disciplinary liability, the procedure for imposing a disciplinary sanction, and focuses on dismissal of an employee as a type of disciplinary sanction and the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer.

The authors have conducted a scientific and theoretical study of legal acts: The Labor Code of Ukraine [2], the Laws of Ukraine “On Civil Service” [4], “On the Judiciary and the Status of Judges” [5], “On the Prosecutor's Office” [6], the Regulation on Discipline of Railway Transport Employees approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine [7], the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine “On Approval of the Procedure for Disciplinary Proceedings” No. 1039 of December 4, 2019 [18] and other regulations adopted in accordance with these laws.

The author emphasizes the importance of compliance with the principle of “legal certainty” by national courts when considering labor disputes.

The authors propose to expand the list of disciplinary sanctions defined by the Labor Code of Ukraine [2], since in the circumstances when an employer cannot impose disciplinary sanctions at its discretion, it should be provided by law with a wider range of disciplinary measures against an offending employee.



In our opinion, it is also necessary to adopt the same types of disciplinary sanctions and terms of their application for civil servants and law enforcement officers, given their related legal status, and to generalize the procedure for applying disciplinary sanctions and the procedure for appealing and lifting them.

**Keywords:** disciplinary sanctions, disciplinary liability, reprimand, dismissal, order, employment contract, court practice.

**Постановка проблеми.** Так, невиконання або неналежне виконання працівником трудової функції завжди є порушенням трудової дисципліни. Дисциплінарні стягнення в нашій державі встановлюються відповідно до закону, а їх перелік є вичерпним.

Притягнення порушника трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності є способом забезпечення належного виконання працівниками визначених трудовим договором, посадовою інструкцією, локальними нормативними актами, трудових обов'язків.

Нормативно-правові акти щодо видів дисциплінарних стягнень потребують удосконалення на законодавчому рівні, оскільки більшість норм не зазнали суттєвих змін з радянського періоду, хоча нові соціально-економічні умови та євроінтеграційні процеси потребують докорінної зміни підходів до питань заохочення, а, особливо, накладення дисциплінарних санкцій, шляхом внесення змін до чинного національного законодавства.

Відповідно до ч.1 ст. 147 КЗпП України [2] за порушення трудової дисципліни до працівника може застосовуватися лише один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Однак, законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Важливі аспекти порядку застосування дисциплінарних стягнень, крізь призму соціальних відносин, їх види, оскарження, судова практика щодо розгляду трудових спорів, пов'язаних із скасуванням дисциплінарних стягнень за українським законодавством висвітлювалися такими українськими ученими як Форманюк В. В., Колеснік Т. В., Владовська К. П., Макушев П. В., Лютіков П. С., Приймаченко Д. В. Однак, процес реалізації права роботодавця на застосування дисциплінарного стягнення потребує удосконалення, з можливістю розширення переліку дисциплінарних стягнень, визначених Кодексом законів про працю.

**Мета статті** – дослідження правового регулювання накладення дисциплінарних стягнень на працівників підприємств, установ, організацій та окремих категорій працівників, процедура їх оскарження, розкриття складу дисциплінарного проступку.

**Виклад основного матеріалу.** Основна задача працівника підприємства, установи, організації, в розумінні статті 21 Кодексу законів про працю



України, - виконання своїх трудових зобов'язань, визначених трудовим договором та належне дотримання трудової дисципліни [2].

Відповідно до ст.29 Кодексу законів про працю України до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці [2].

У разі невиконання трудових обов'язків, що визначаються статутами, положеннями або правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовим колективом підприємств, установ, організацій, в тому числі за порушення режиму трудового часу, до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарних стягнень.

У пункті 29 постанови Великої Палати Верховного Суду від 29.05.2019 р. у справі № 452/970/17 зазначено, що роботодавець не може ставити у вину

працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був проінформований належним чином [3].

Отже, посадові обов'язки кожного працівника підприємства, установи, організації мають бути визначені в трудовому договорі (контракті), посадових інструкціях, тощо, обов'язково під особистий підпис працівника.

Так, належне виконання працівниками трудових обов'язків є важливою умовою успішної господарської діяльності їх роботодавців.

Згідно ст. 140 Кодексу законів про працю України трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У необхідних випадках заходи дисциплінарного впливу застосовуються стосовно окремих несумлінних працівників [2].

Відповідно до статті 147 Кодексу законів про працю України, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [2].

Це може бути зауваження, попередження тощо.

Поряд з цим, до окремих категорій працівників можуть бути засновані інші, спеціальні види дисциплінарних стягнень.

Так, до прикладу, згідно частини 1 статті 66 Закону України «Про державну службу», до державних службовців можуть бути застосовано крім догани та звільнення з посади, ще і дисциплінарне стягнення у виді зауваження та попередження про неповну службу відповідність [4].

До суддів, як визначено частиною 1 статті 109 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» може застосовуватися дисциплінарне стягнення у виді: 1) попередження; 2) догани - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом одного місяця; 3) суворої догани - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді протягом трьох місяців; 4) подання про тимчасове (від одного до шести місяців) відсторонення від здійснення правосуддя - з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу судді та обов'язковим направленням судді до Національної школи суддів України для проходження курсу підвищення кваліфікації, визначеного органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо суддів, та подальшим кваліфікаційним оцінюванням для підтвердження здатності судді здійснювати правосуддя у відповідному суді; 5) подання про переведення судді до суду нижчого рівня; 6) подання про звільнення судді з посади [5].



На прокурора, як визначено ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» можуть бути накладені такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) заборона на строк до одного року на переведення до органу прокуратури вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі прокуратури, в якому прокурор обіймає посаду (крім Генерального прокурора); 3) звільнення з посади в органах прокуратури.

Прокурор протягом одного року з дня накладення на нього дисциплінарного стягнення вважається таким, який притягувався до дисциплінарної відповідальності, крім випадків, передбачених частиною третьою цієї статті.

До закінчення річного строку прокурор, який не допустив порушення законодавства та сумлінно й професійно здійснював свої службові обов'язки, може бути визнаний таким, який не притягувався до дисциплінарної відповідальності, на підставі клопотання керівника відповідного органу прокуратури, однак не раніш як: 1) через шість місяців із дня накладення дисциплінарного стягнення, передбаченого пунктом 1 частини першої цієї статті; 2) після закінчення половини строку, визначеного у разі накладення дисциплінарного стягнення, передбаченого пунктом 2 частини першої цієї статті;

За результатами дисциплінарного провадження може бути прийнято рішення про неможливість подальшого перебування особи на посаді прокурора (крім Генерального прокурора) у разі: 1) якщо дисциплінарний проступок, вчинений прокурором, має характер грубого порушення; 2) якщо прокурор вчинив дисциплінарний проступок, перебуваючи у статусі прокурора, який притягувався до дисциплінарної відповідальності.

У разі якщо за результатами дисциплінарного провадження щодо прокурора встановлено обставини, які свідчать про порушення прокурором вимог щодо несумісності, передбачених статтею 18 цього Закону, Генеральний прокурор або його заступник ініціює перед Вищою радою правосуддя розгляд відповідного питання.

У разі якщо відповідний орган, що здійснює дисциплінарне провадження, за результатами дисциплінарного провадження стосовно прокурора, який обіймає адміністративну посаду, встановив неналежне виконання ним посадових обов'язків, установлених для відповідної адміністративної посади, орган, що здійснює дисциплінарне провадження, у випадках, коли призначення на таку посаду відповідно до цього Закону здійснюється за рекомендацією Ради прокурорів України, ініціює перед Радою прокурорів України розгляд питання про внесення рекомендації щодо звільнення прокурора з адміністративної посади [6].

Варто зазначити й про звичайних працівників, які не мають особливого статусу, а саме відповідно до пунктів 12 та 13 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвердженого постановою Кабінету



Міністрів України від 26.01.1993 р. № 55, передбачено окрім догани і звільнення застосування позбавлення права керування локомотивом, свідоцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідоцтва помічника машиніста локомотива провадиться у разі встановлення вини працівника у виникненні катастрофи або аварії, за проїзд заборонних сигналів (незалежно від наслідків), а також появу (знаходження) на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, підтвердженому в установленому порядку [7].

Зважаючи на це, за загальним правилом, до працівників, які порушують трудову дисципліну, застосовується один із таких заходів дисциплінарного стягнення: догана; звільнення.

Згідно частини 1 статті 147<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України, дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника [2].

Як роз'яснив Верховний Суд в постанові від 22 травня 2020 року у справі 761/33628/16, ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника. Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків [8].

Отже, дисциплінарна відповідальність накладається на працівника за його дії чи бездіяльність, невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків.

Верховний Суд у складі Першої судової палати Касаційного цивільного суду у постанові від 27 квітня 2023 року у справі № 369/3071/19 зробив правовий висновок, згідно якого у наказі про накладення дисциплінарного стягнення обов'язково має бути зазначено, в чому полягає порушення трудової дисципліни, тобто має бути вказівка на фактичні обставини, які послужили підставою для застосування заходу дисциплінарного стягнення. Наказ про накладення дисциплінарного стягнення повинен обов'язково містити нормативне посилання, тобто роботодавець має зазначити назву, статтю, її частину, абзац, пункт, підпункт нормативного правового акта чи акта локального нормотворення, на підставі якого працівник притягується до дисциплінарної відповідальності. Виконання всіх цих вимог є безумовною запорукою правильного та законного оформлення прийнятого роботодавцем рішення, що одночасно виступає гарантією дотримання трудових прав працівників [9].

Так, дисциплінарна відповідальність має відповідні особливості, а саме: – має примусовий характер: на працівника накладаються заходи примусового впливу, які спричиняють для нього певні негативні наслідки;

– на відміну від матеріальної, є односторонньою. Так, роботодавець за порушення своїх обов'язків, передбачених в правилах внутрішнього трудового розпорядку, перед працівником у дисциплінарному по рядку не відповідає;

– може мати місце лише перед вищими в порядку підлеглості органами.

Так, накладення дисциплінарного стягнення має відповідати усім вимогам чинного трудового законодавства, а видані уповноваженою особою накази про притягнення до дисциплінарної відповідальності мають містити фактичні обставини порушення та посилання на конкретно норму закону, нормативного акту.

Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (стаття 148 Кодексу законів про працю України)[2].

Відтак, дисциплінарне стягнення накладається не пізніше одного місяця з дня вчинення проступку та не пізніше шести місяців з дня його виявлення. Дотримання визначених строків є важливим аспектом для винесення законного наказу про накладення дисциплінарного стягнення. А якщо порушення трудової дисципліни є триваючим, то в наказі обов'язково мають зазначатися норми з яких це слідує.

Стаття 149 Кодексу законів про працю України визначає порядок застосування дисциплінарних стягнень. Так, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку[2].

Згідно постанови Верховного суду від 15 листопада 2021 року у справі № 212/9516/19, пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантій, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення. Разом з тим правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, в тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений наданими судом доказами [10].



Аналогічний висновок міститься у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 26 липня 2021 року у справі № 643/10816/17 (провадження № 61-188св21)[11].

На нашу думку, дотримання частини 1 статті 149 КЗпП України є обов'язковою умовою застосування дисциплінарного стягнення до порушника трудової дисципліни. Та має бути обов'язково відібране для об'єктивного вирішення та встановлення підстав для застосування дисциплінарного стягнення, вибору виду дисциплінарного стягнення. Поряд з цим, відмова порушника трудової дисципліни не є підставою для не притягнення до дисциплінарної відповідальності. Вона має документально фіксуватися, наприклад у формі відповідного акту, складеного комісією.

Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не мають значення реальні наслідки дисциплінарного проступку.

Як зазначив Верховний Суд у постанові від 20 травня 2020 року по справі № 754/4355/17, для накладення дисциплінарного стягнення цілком достатньо фіксації самого факту винного вчиненого працівником порушення трудової дисципліни, а наявність чи відсутність шкідливих наслідків може бути врахована тільки при визначенні тяжкості проступку та виборі виду дисциплінарного стягнення. Зазначене узгоджується з правовим висновком Верховного Суду, викладеним у постановках від 24 липня 2019 року у справі № 359/4316/17 (провадження № 61-25878св18) та від 30 березня 2020 року у справі № 489/7807/18 (провадження № 61-15378св19) [12].

Отже, для притягнення особи до дисциплінарної відповідальності достатньо документально підтвердженого факту вчинення дисциплінарного проступку, а наслідки такого проступку мають значення лише для вибору виду дисциплінарного стягнення (догани чи звільнення).

Звільнення працівника, як вид дисциплінарного стягнення та підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, може застосовуватись у випадках, прямо передбачених Кодексом законів про працю України. Звільнення допускається у визначених законом випадках, наприклад: систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення (пункт 3 статті 40 КЗпП України); за появу на роботі у стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння (пункт 7 статті 40 КЗпП України); вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення (пункт 8 статті 40 КЗпП України); за однократне грубе порушення трудової дисципліни керівними та іншими працівниками (пункт 1 статті 41 КЗпП України) та інші [2].



У пунктах 22, 23 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, пункту статті 41 КЗпП України, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника [13].

Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП України необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку; невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним; враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів; з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця [2].

Систематичним невиконанням обов'язків вважається таке, що вчинене працівником, який раніше допускав порушення покладених на нього обов'язків і притягувався за це до дисциплінарної відповідальності, проте застосовані заходи дисциплінарного чи громадського стягнення не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок.

Вирішуючи спір про поновлення працівника на роботі, звільненого за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, суд повинен перевірити законність всіх попередніх стягнень, які за висновком роботодавця, входять до системи для звільнення (річний строк та інше).

Отже, незалежно від того, чи оспорує позивач такі накази, які й не потрібно оспорювати заявленням окремої позовної вимоги, суд перевіряє законність таких наказів про оголошення доган, які передували звільненню за систему порушень.

До подібних висновків дійшов Верховний Суд у постанові від 21 червня 2023 року у справі № 212/5018/20, провадження № 61-2744 св 23[14].

Так, обов'язковою умовою для накладення дисциплінарного стягнення є вчинення працівником дисциплінарного проступку. Однак, Кодекс законів про працю, його не визначає, використовується поняття, наведене у п. 24 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР та ЦК ВЦРПС від 20.07.1984 р. № 213 [15].

Відтак, порушенням трудової дисципліни є невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків.

Даний термін широко використовується під час вирішення судами трудових спорів. Суди не лише його повторюють, але й намагаються розкрити склад, елементи проступку.

Наприклад, Верховний Суд у постанові від 22.07.2020 р. у справі № 554/9493/17 зазначив, що ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника. Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку [16].

Особливістю дисциплінарної відповідальності є те, що її застосовує роботодавець, він в особі органу (особи), якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) працівника, відповідно до ч. 1 ст. 147-1 КЗпП застосовує дисциплінарні стягнення [2].

З юридичної точки зору, складом дисциплінарного проступку є :

- суб'єкт дисциплінарного проступку - працівник, що перебуває у трудових відносинах із роботодавцем;
- об'єктом такого правопорушення є внутрішній трудовий розпорядок підприємства, зокрема такий його елемент, як трудові обов'язки;
- суб'єктивна сторона передбачає встановлення вини працівника;
- об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта, шкідливих наслідків діяння і причинного зв'язку між ними.

При цьому, варто зазначити, що існують види суб'єктів дисциплінарної відповідальності, а саме: загальний — будь-який працівник, на якого поширюються Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства і до якого застосовується загальний порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності; – спеціальний — працівник, який несе відповідальність на підставі спеціальних нормативних актів (дисциплінарні статuti, положення про дисципліну).



Для прикладу в даному випадку варто зазначити про постанову Верховного суду від 27.06.2018 р. по справі № 664/2820/15-ц, в якій Верховний суд висловив свою правову позицію, що ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника. Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку. Саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати всі обставини, з яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина, як одна із важливих ознак порушення трудової дисципліни. При відсутності вини працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності [17].

Відповідно до постанови Великої Палати Верховного Суду від 29.05.2019 р. у справі № 452/970/17 ( п. 20 ) - складовими дисциплінарного проступку, що характеризують його об'єктивну та суб'єктивну сторони, є: дії (бездіяльність) працівника; невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між його діями (бездіяльністю) та невиконанням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків [3].

Недоведеність роботодавцем наявності будь-якої з цих складових виключає наявність дисциплінарного проступку (висновок Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, викладений у постанові від 16 травня 2018 року у справі № 712/6576/17). Отже, роботодавець не може ставити у вину працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був проінформований належним чином. (п.29 вказаної постанови) [16].

Також в даному випадку слід зазначити постанову Верховного Суду від 20.05.2020 р. по справі № 754/4355/17, в якій суд зазначив свою правову позицію, що ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника. Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника



трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку. Разом з тим саме на роботодавця покладається обов'язок доказування фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати всі обставини, за яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина як одна з важливих ознак порушення трудової дисципліни. При відсутності вини працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності [12].

Щодо процедури накладення дисциплінарного стягнення, слід зазначити наступне.

Згідно порядку здійснення дисциплінарного провадження, який затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1039, а саме пункту 2, процедура здійснення дисциплінарного провадження передбачає:

- прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження;
- формування дисциплінарної комісії та її склад;
- визначення повноважень дисциплінарної комісії; визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії;
- формування дисциплінарної справи;
- прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи [18].

Відповідно до ч.2 ст. 148 Кодексу законів про працю дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку [2].

Дисциплінарне стягнення, яке накладене з порушенням такого строку є неправомірним та таким, що застосоване з порушенням установленого законом строку.

Стаття 149 Кодексу законів про працю передбачає, що перед застосуванням дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення [2].

Як приклад, слід згадати про постанову Верховного суду від 08.04.2020 у справі № 554/9453/15-ц, в якій зазначено, що дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку (стаття 148 КЗпП України). Згідно зі статтею 149 КЗпП України до застосу-

вання дисциплінарного стягнення до працівника, власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Порушення трудової дисципліни - це невиконання чи неналежне виконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Трудові обов'язки працівника визначаються у посадовій (робочій) інструкції. КЗпП України не містить переліку випадків, в яких може застосовуватися догана чи звільнення. Притягнення до дисциплінарної відповідальності і накладення стягнення - це право роботодавця, а не його обов'язок. При визначенні виду стягнення враховуються попередня робота працівника, його ставлення до праці. До застосування дисциплінарного стягнення власник повинен зажадати від працівника письмові пояснення. Якщо працівник відмовився від цього, власник повинен скласти акт про відмову від дачі пояснень і провести дисциплінарне розслідування порушення трудової дисципліни. Власник підприємства зобов'язаний, застосовуючи певний вид дисциплінарного стягнення, видати наказ (розпорядження), в якому в обов'язковому порядку зазначити мотиви застосування стягнення [19].

Варто зазначити й те, що суди мають в обов'язковому порядку перевіряти процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності, передбачену ст. 149 КЗпП [2].

Спірним є питання про обов'язковість отримання роботодавцем письмових пояснень від порушника трудової дисципліни, що зазначено у ч. 1 ст. 149 КЗпП [2].

Закон передбачає, що до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Дуже часто роботодавці отримували такі пояснення або письмовими актами фіксували відмову їх надати.

В даному випадку варто зазначити постанову Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 754/4355/17, в якій згадано статтю 139 КЗпП України, відповідно до якої працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [12].



Трудова дисципліна - це система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

Статтю 147 КЗпП України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів стягнення, якими є догана і звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [2].

Відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку[2].

Ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника.

Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків.

Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку.

Разом з тим саме на роботодавця покладається обов'язок доказування фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен врахувати всі обставини, за яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина як одна з важливих ознак порушення трудової дисципліни. При відсутності вини працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантії, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення.

Разом з тим правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування всіх обставин його вчинення, в тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника.



Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами.

Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не має значення, чи призвів вчинений ним дисциплінарний проступок до настання реальних негативних наслідків - для накладення дисциплінарного стягнення цілком достатньо фіксації самого факту винного вчиненого працівником порушення трудової дисципліни, а наявність чи відсутність шкідливих наслідків може бути врахована тільки при визначенні тяжкості проступку та виборі виду дисциплінарного стягнення.

Зазначене узгоджується з правовим висновком Верховного Суду, викладеним у постановках від 24 липня 2019 року у справі N 359/4316/17 (провадження N 61-25878св18) [20] та від 30 березня 2020 року у справі N 489/7807/18 (провадження N 61-15378св19) [21].

Крім цього, КЦС ВС у постанові від 06 травня 2020 р. №155/333/17 вказав, що до застосування дисциплінарного стягнення власник повинен зажадати від працівника письмові пояснення. Якщо працівник відмовився від цього, власник повинен скласти акт про відмову від дачі пояснень і провести дисциплінарне розслідування порушення трудової дисципліни. Правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами (ВСУ від 19 жовтня 2016 р. №6-2801цс15) [22]

Згідно до КЗпП України та беручи до уваги позицію Верховного Суду України, викладену в пункті 22 постанови пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення є правомірним у разі:

-систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися

заходи дисциплінарного чи громадського стягнення (пункт 3 частини першої статті 40 КЗпП України) [2];

- прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (пункт 4 частини першої статті 40 КЗпП України);

- появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння (пункт 7 частини першої статті 40 КЗпП України) ;

- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (пункт 8 частини першої статті 40 КЗпП України) ;

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (пункт 1 статті 41 КЗпП України) [2].

Варто зазначити, що догана є дисциплінарним заходом особистого немайнового характеру. Це стягнення полягає у негативній оцінці і засудженні поведінки працівника в трудовому колективі. Такий моральний осуд покликаний спонукати працівника надалі належно виконувати свої трудові обов'язки. Адже працівник має усвідомлювати, що в разі порушення ним трудової дисципліни після оголошення йому догани до нього роботодавцем може застосовуватися більш суворе стягнення, передбачене законодавством, зокрема звільнення.

Застосування до працівника дисциплінарного стягнення – догани тягне для нього й інші негативні наслідки морального та матеріального характеру:

– протягом строку дії догани як дисциплінарного стягнення заходи заохочення відповідно до частини третьої статті 151 КЗпП до працівника не застосовуються [2];

– в разі оголошення працівникові догани відповідними положеннями про преміювання може передбачатися позбавлення такого працівника премій, інших заохочувальних виплат або зниження їх розміру;

– наявність у працівника не знятої догани враховується при визначенні його рівня кваліфікації та продуктивності праці в разі надання переважного права на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;

– догана є передумовою звільнення за пунктом 3 статті 40 КЗпП [2].



Догана оголошується у наказі (розпорядженні) роботодавця та доводиться до відома працівника під підпис (ч. 4 ст. 149 КЗпП) [2].

Рішення про дисциплінарне стягнення доводять до відома працівника у триденний термін (Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені постановою Держкомітету СРСР з праці і соціальних питань від 20.07.84 р. № 213)[15].

Наказ (розпорядження) про накладення на працівника дисциплінарного стягнення має бути обґрунтованим та відповідати вимогам трудового законодавства, зокрема в ньому має бути зазначено, коли мало місце і в чому конкретно полягає порушення працівником трудових обов'язків (постанова ВС від 22.07.2020 у справі № 554/9493/17) [16].

Не може вважатися порушенням трудової дисципліни:

- відмова виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором (стаття 31 КЗпП України), за винятком випадків тимчасового переведення працівника на іншу роботу, передбачених статтею 33 КЗпП України[2];
- відмова від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або людей, які його оточують, і навколишнього середовища (частина п'ята статті 153 КЗпП України) [2];
- відмова від роботи, яку відповідно до законодавства роботодавця не вправі вимагати від певних категорій працівників (наприклад, залучення до роботи у нічний час та надурочних робіт вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років (статті 55, 63 КЗпП України) [2].

Варто зазначити й про оскарження дисциплінарного стягнення .

Так, відповідно до статті 150 КЗпП України дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством [2].

Згідно ст. 221 КЗпП України визначено, що органами, які розглядають трудові спори є :

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) місцевими загальними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору.

Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали[2].

Відносно звільнення працівників з публічної, державної, патронатної, політичної, служби спори розглядає адміністративні суди за правилами адміністративного судочинства.

Згідно вимог ст. 225 КЗпП Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був



дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації [2].

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті, про що зазначено у ст. 228 КЗпП [2].

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права (ст. 233 КЗпП) [2].

У разі пропуску з поважних причин встановлених строків суд може поновити ці строки (ст. 234 КЗпП)[2].

З вищезазначеного можна зробити висновок, що за загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

Однак, безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами, зокрема працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у частині третій статті 221 і статті 222 КЗпП України (пункт 2 частини першої статті 232 КЗпП України)[2].

Підсумовуючи, слід зробити висновок, що дисциплінарні стягнення в нашій державі встановлюються відповідно до закону, а їх перелік є вичерпним. Притягнення порушника трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності є способом забезпечення належного виконання працівниками визначених трудовим договором, посадовою інструкцією, локальними нормативними актами, трудових обов'язків.

На нашу думку, об'єктивно процес реалізації права роботодавця на застосування дисциплінарного стягнення потребує удосконалення, з можливістю розширення переліку дисциплінарних стягнень, визначених Кодексом законів про працю. В умовах коли роботодавець не може на свій розсуд запроваджувати дисциплінарні стягнення, він має бути забезпечений законодавством більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівника-порушника.

Також на нашу думку необхідно прийняти для державних службовців та службовців правоохоронних органів, з огляду на їх споріднений правовий

статус, однакові види дисциплінарних стягнень та строки їх застосування, а також узагальнений порядок застосування дисциплінарних стягнень та порядок їх оскарження і зняття.

Однак, багато факторів залежить безпосередньо і від працівників, оскільки згідно з положеннями ст. 139 КЗпП України, працівники зобов'язані працювати чесно й сумлінно, своєчасно та точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової дисципліни [2].

Крім цього, не можна не згадати ст. 49 Конституції України, відповідно до якої держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

**Висновки.** Отже, дисциплінарні стягнення в нашій державі встановлюються відповідно до закону, а їх перелік є вичерпним. Притягнення порушника трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності є способом забезпечення належного виконання працівниками визначених трудовим договором, посадовою інструкцією, локальними нормативними актами, трудових обов'язків. Поряд з цим, нормативно-правові акти щодо видів дисциплінарних стягнень потребують удосконалення на законодавчому рівні.

#### **Література:**

1. Конституція України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 10 жовтня 2024);
2. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.71 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n175> (дата звернення 10 жовтня 2024);
3. Постанова Верховного суду України від 29.05.2019 у справі № 452/970/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82998210> (дата звернення 11 жовтня 2024);
4. Про державну службу. Закон України від 21.10.1993 р. № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 13 жовтня 2024).
5. Про судоустрій і статус суддів. Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення 13 жовтня 2024).
6. Про прокуратуру. Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#n486> (дата звернення 13 жовтня 2024).
7. Положення про дисципліну відповідальність працівників залізничного транспорту, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. N 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF#Text> (дата звернення 13 жовтня 2024).



8. Постанова Верховного суду від 22.05.2020 у справі № 761/33628/16 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89518613> (дата звернення 13 жовтня 2024).
9. Постанова Верховного суду від 27.04.2023 у справі № 369/3071/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110569258> (дата звернення 10 жовтня 2024).
10. Постанова Верховного суду від 15.11.2021 у справі № 212/9516/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101179576> (дата звернення 13 жовтня 2024).
11. Постанова Верховного суду від 26.07.2021 у справі № 643/10816/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98705054> (дата звернення 16 жовтня 2024).
12. Постанова Верховного суду від 20.05.2020 у справі №754/4355/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89426504> (дата звернення 13 жовтня 2024).
13. Про практику розгляду судами трудових спорів, постанова Пленуму Верховного суду України від N 9 від 06.11.92 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення 13 жовтня 2024).
14. Постанова Верховного суду від 19.07.2023 у справі №216/1431/19 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315145> (дата звернення 11 жовтня 2024).
15. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР та ЦК ВЦРПС від 20.07.1984 р. № 213 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN928> (дата звернення 13 жовтня 2024).
16. Постанова Верховного суду від 22.07.2020 у справі №554/9493/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90591458> (дата звернення 13 жовтня 2024).
17. Постанова Верховного суду від 28.06.2018 у справі №664/2820/15-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75099119> (дата звернення 13 жовтня 2024).
18. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 р. № 1039 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення 13 жовтня 2024).
19. Постанова Верховного суду від 08.04.2020 у справі №554/9453/15-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88833941> (дата звернення 10 жовтня 2024).
20. Постанова Верховного суду від 24.07.2019 у справі №359/4316/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83335464> (дата звернення 13 жовтня 2024).
21. Постанова Верховного суду від 30.03.2020 у справі №489/7807/18 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88574932> (дата звернення 12 жовтня 2024).
22. Постанова Верховного суду від 06.05.2020 у справі №155/333/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89153934> (дата звернення 13 жовтня 2024).

### References:

1. Konstytutsiia Ukrainy № 254k/96-VR vid 28.06.1996 r. [Constitution of Ukraine No. 254k/96-BP of 28.06.1996]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
2. Kodeks zakoniv pro pratsy Ukrainy № 322-VIII vid 10.12.71 r. [The Labor Code of Ukraine No. 322-VIII of 10.12.71]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n175> (accessed October 10, 2024) [in Ukrainian].
3. Postanova Verhovnogo sudu Ukrainy vid 29.05.2019 u spravi №452/970/17 [Decision of the Supreme Court of Ukraine of 29.05.2019 in case No. 452/970/17] URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82998210> (accessed October 11, 2024) [in Ukrainian].
4. Pro derzhavnu sluzhbu. Zakon Ukrainy vid 21.10.1993 r/ № 3543-XII. [ On Civil Service. Law of Ukraine of 21.10.1993 No. 3543-XII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].



5. Pro sudoustriy i status suddiv. Zakon Ukrainy vid 02.06.2016 r. № 1402-VIII [On the Judiciary and the Status of Judges. Law of Ukraine of 02.06.2016 No. 1402-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

6. Pro prokuraturu. Zakon Ukrainy vid 14.10. 2014 r № 1697-VII. [ On the Prosecutor's Office. Law of Ukraine of October 14, 2014 NO. 1697-VII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#n486> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

7. Polozhennya pro distsiplinu vIdpovIdalnlst pratsIvnlkIv zalIznichnogo transportu, zatverdzhene postanovoyu Kablnetu MInIstrIv UkraYini vId 26.01.1993 r N 55[ On the Regulation on the Discipline of Railway Transport Employees, approved by the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of January 26, 1993. N 55.]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF#Text> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

8. Postanova Verhovnogo sudu vid 22.05.2020 u spravi №761/33628/16 [ Decision of the Supreme Court of 22.05.2020 in case No. 761/33628/16]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89518613> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

9. Postanova Verhovnogo sudu vid 27.04.2023 u spravi №369/3071/19 [ Resolution of the Supreme Court of 27.04.2023 in case No. 369/3071/19]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110569258> (accessed October 10, 2024) [in Ukrainian].

10. Postanova Verhovnogo sudu vid 15.11.2021 u spravi №212/9516/19[Resolution of the Supreme Court of 15.11.2021 in case No. 212/9516/19]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101179576> (accessed October 13, 2024).[in Ukrainian].

11. Postanova Verhovnogo sudu vid 26.07.2021 u spravi №643/10816/17).[ Ruling of the Supreme Court of 26.07.2021 in case No. 643/10816/17]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98705054> (accessed October 16, 2024).[in Ukrainian].

12. Postanova Verhovnogo sudu vid 20.05.2020 u spravi № 754/4355/17[ Ruling of the Supreme Court of 20.05.2020 in case No. 754/4355/17.]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89426504> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

13. Pro praktiku rozglyadu sudami trudovih sporIv, postanova Plenumu Verhovnogo sudu UkraYini vId N 9 vId 06.11.92[ On the Practice of Consideration of Labor Disputes by the Courts, Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine No. 9 of 06.11.92]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

14. Postanova Verhovnogo sudu vid 19.07.2023 u spravi №216/1431/19 [Decision of the Supreme Court of 19.07.2023 in case No. 216/1431/19]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315145> (accessed October 11, 2024). [in Ukrainian].

15. TipovI pravila vntrlshnogo trudovogo rozporyadku dlya robItnlkIv I sluzhbovtsIv pIdpriEmstv, ustanov, organIzatsIy, zatverdzhениh postanovoyu DerzhkompratsI SRSR ta TsK VTsRPS vId 20.07.1984 r. №213[ Standard Internal Labor Regulations for Workers and Employees of Enterprises, Institutions, and Organizations, approved by the Resolution of the USSR State Labor Committee and the Central Committee of the All-Union Central Council of Trade Unions of 20.07.1984, No. 213]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN928> (accessed October 13, 2024).[in Ukrainian].

16. Postanova Verhovnogo sudu vid 22.07.2020 u spravi №554/9493/17[ Resolution of the Supreme Court of 22.07.2020 in case No. 554/9493/17]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90591458> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

17. Postanova Verhovnogo sudu vid 28.06.2018 u spravi № 664/2820/15-c [ Ruling of the Supreme Court of 28.06.2018 in case No. 664/2820/15-c]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75099119> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

18. Pro zatverdzhennya Poryadku zdIysnennya distsiplInarnogo provadzhennya. Postanova Kabinetu MInIstrIv UkraYini vId 4 grudnya 2019 r. № 1039 [ On Approval of the Procedure for Disciplinary Proceedings. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of December 4, 2019, No. 1039]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF#Text> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

19. Postanova Verhovnogo sudu vid 08.04.2020 u spravi №554/9453/15-c [ Decision of the Supreme Court of 08.04.2020 in case №554/9453/15-c].URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88833941> (accessed October 10, 2024). [in Ukrainian].

20. Postanova Verhovnogo sudu vid 24.07.2019 u spravi №359/4316/1[ Ruling of the Supreme Court of 24.07.2019 in case No. 359/4316/17]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83335464> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

21. Postanova Verhovnogo sudu vid 30.03.2020 u spravi №489/7807/18 [ Ruling of the Supreme Court of 30.03.2020 in case No. 489/7807/18]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88574932> (accessed October 12, 2024). [in Ukrainian].

22. Postanova Verhovnogo sudu vid 06.05.2020 u spravi №155/333/17[ Ruling of the Supreme Court of 06.05.2020 in case No. 155/333/17]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89153934> (accessed October 13, 2024). [in Ukrainian].

# Журнал

## **«Наука і техніка сьогодні»**

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка»,  
Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*

**Випуск № 11(39) 2024**

Формат 60x90/8. Папір офсетний.  
Гарнітура Times New Roman.  
Ум. друк. арк. 8,2. Наклад 100 прим.

Видавець:

Громадська наукова організація «Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління»  
Свідоцтво серія ДК №4957 від 18.08.2015 р., Андріївський узвіз, буд.11, оф 68, м. Київ, 04070.