

УДК 349.2

**Наталія Орлова,***асистент кафедри трудового права**Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

## ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

*Стаття присвячена дослідженню особливостей дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту. Проаналізовано статuti про дисципліну працівників морського та річкового транспорту в аспекті удосконалення правового регулювання. Надано визначення дисциплінарного проступку на водному транспорті. Запропоновано законодавчо закріпити такі дисциплінарні стягнення, що накладаються за порушення трудової дисципліни на водному транспорті, як догана, попередження про неповну професійну відповідність та звільнення.*

**Ключові слова:** водний транспорт, дисципліна праці, дисциплінарний проступок, дисциплінарна відповідальність.

**Постановка проблеми.** Оскільки транспортні засоби є джерелом підвищеної небезпеки, навіть найменше відхилення працівниками від належного виконання своїх обов'язків або від заданих використовуваними високими технологіями дозволених параметрів може призвести до катастрофічних наслідків, що ставлять під загрозу життя і здоров'я багатьох людей. У зв'язку з цим транспортні галузі народного господарства є такими сферами людської діяльності, яким вкрай необхідна чітка регламентація процесу праці.

Дисциплінарна відповідальність працівників водного транспорту має специфіку: географічна віддаленість виконання трудових обов'язків від конкретного роботодавця, наявність підвищених заходів безпеки, спрямованих на охорону життя і здоров'я незначеного кола осіб (членів екіпажу, пасажирів), наявність зобов'язань з дотримання не лише законодавчих актів України, а й міжнародних угод і конвенцій, ратифікованих нашою державою. Характер і особливості трудових функцій таких працівників зумовлюють встановлення підвищених вимог у дотриманні дисципліни праці.

Згідно з Постановою Верховної Ради України «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР» від 12 вересня 1991 року, питання дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту регулюються Статутом про дисципліну працівників морського транспорту, затвердженим Постановою Ради Міністрів СРСР від 25 травня 1984 року № 496, та Статутом про дисципліну працівників річкового транспорту СРСР,

затвердженим Постановою Ради Міністрів СРСР від 26 серпня 1985 року № 812. Зазначені нормативно-правові акти продовжують діяти на території України, однак виникає питання стосовно актуальності окремих норм та положень.

**Стан дослідження.** Дослідження окремих аспектів дисципліни праці здійснювали Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, П.І. Гнатенко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева тощо, однак правове регулювання дисциплінарної відповідальності на водному транспорті досі залишилося поза увагою у юридичній літературі.

**Метою** цієї публікації є дослідження особливостей дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту в аспекті вдосконалення правового регулювання.

**Виклад основного матеріалу.** Дисципліна на водному транспорті полягає у сумлінному виконанні покладених на працівників обов'язків, дотриманні ними положень чинного законодавства, продуктивному використанні робочого часу, свідомому і, що цікаво, творчому ставленні до своєї роботи, а також у своєчасному й точному виконанні наказів і розпоряджень керівників (п. 3 Статуту про дисципліну працівників морського транспорту та Статуту про дисципліну працівників річкового транспорту).

Статuti про дисципліну працівників водного транспорту конкретизують обов'язки працівників з урахуванням специфіки галузі. Видається, ці обов'язки можна поділити на декілька груп: 1) загальні вимоги щодо дотримання трудової дисципліни (дотримуватися

встановленої технології виконання робіт, правил і норм з охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії; проявляти турботу й увагу до пасажирів та забезпечувати високу якість їх обслуговування; з гідністю і чесно поводитися як на службі, так і поза службою, виконувати правила поведінки на судах, в портах і на службових територіях інших підприємств, організацій і установ; поважати закони і звичаї інших народів, берегти честь і гідність громадянина); 2) обов'язки, безпосередньо спрямовані на дотримання безпеки функціонування водного транспорту (виконувати виробничі завдання, прагнути добиватися зростання продуктивності праці, підвищення ефективності та якості роботи, покращувати використання транспортних засобів і портового обладнання, прискорювати обслуговування суден і доставку народногосподарських і зовнішньоторговельних вантажів; гарантувати безпеку мореплавства, своєчасне та якісне обслуговування суден, портового обладнання та інших технічних засобів морського флоту; берегти державну власність, а також забезпечувати збереження перевезених вантажів, багажу, пошти; дотримуватись режиму економії палива, матеріалів, грошових коштів; зберігати державну та службову таємницю); 3) обов'язки з підтримання професійних навичок на належному рівні, а також знання та дотримання вимог нормативно-правових актів (знати свою спеціальність, проявляти необхідну ініціативу в роботі, систематично підвищувати кваліфікацію; неухильно дотримуватися порядку і правил, встановлених законодавством, наказами, інструкціями та іншими нормативними актами, що діють на водному транспорті, своєчасно виконувати накази та розпорядження керівників; знати статuti та виконувати їх положення).

Попри наявність широкого кола обов'язків працівників, ні у Статуті про дисципліну працівників морського транспорту, ні у Статуті про дисципліну працівників річкового транспорту немає визначення дисциплінарного проступку.

У науці трудового права більшість дослідників розглядали дисциплінарний проступок у загальних аспектах; окремі особливості складів проступків, що є підставами спеціальної дисциплінарної відповідальності, не піддавалися детальному вивченню. Перелік дисциплінарних проступків визначається, як правило, на рівні правил внутрішнього трудового розпорядку. При цьому мається на увазі таке:

1. Проступок має бути здійснений під час виконання обов'язків у робочий час на робочому місці, однак диференціація правового

регулювання трудових відносин допускає наявність спеціальних норм, якими встановлені підстави дисциплінарної відповідальності поза робочим часом з урахуванням специфіки та складності роботи окремих категорій працівників, у зв'язку із підвищеними вимогами, що пред'являються до них під час виконання трудових обов'язків. Згідно з п. 16 Статуту про дисципліну працівників морського транспорту, за порушення встановлених правил поведінки на судах, у портах та на службових територіях інших підприємств, організацій і установ до працівників можуть бути застосовані дисциплінарні стягнення, навіть якщо ці порушення вчинені не під час виконання трудових обов'язків (якщо це порушення не тягне за собою кримінальної відповідальності відповідно до п. 16 Статуту про дисципліну працівників річкового транспорту).

2. Протиправні дії працівника мають бути винними. Дії працівника, які визнаються проступком, мають бути заборонені нормою законодавства, колективно-договірною або локального акта, трудового договору. Відповідно, дозволені цими актами дії не мають переслідуватися.

3. Заходи відповідальності мають бути адекватними стосовно вчиненого дисциплінарного проступку, носити розумний характер відповідно до виконуваної роботи і поставлених перед працівником цілей [1, с. 147].

З науково-теоретичної точки зору в дисциплінарному проступку як підставі дисциплінарної відповідальності працівників водного транспорту можна виокремити юридичний і фактичний аспекти. Юридичний аспект дисциплінарного проступку полягає у законодавчо закріплених вимогах до поведінки працівників; фактичний аспект – поведінка працівників річкового та морського транспорту, внаслідок якої відбулося порушення, недодержання встановлених для такої категорії працівників вимог.

Склад дисциплінарного проступку – соціально-правове явище, що є системою обов'язкових об'єктивних і суб'єктивних ознак, які лише у своїй сукупності характеризують діяння як дисциплінарний проступок [2, с. 50]. Необхідними елементами складу дисциплінарного проступку є його суб'єкт, суб'єктивна сторона, об'єкт та об'єктивна сторона.

Об'єктом дисциплінарного проступку на водному транспорті є дисципліна праці, а саме внутрішній трудовий розпорядок.

У правовій літературі виокремлюють два основні підходи до розуміння об'єкта дисциплінарного проступку: 1) об'єктом дис-

циплінарного проступку є дисципліна праці; 2) під об'єктом дисциплінарного проступку розуміються трудові та пов'язані з ними правовідносини, що зазвичай охороняються правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Видається, доцільним є виокремлення загального і безпосереднього об'єктів дисциплінарного проступку. Під об'єктом дисциплінарного проступку в цілому слід розуміти суспільні відносини, охоронювані трудовим правом, щодо забезпечення встановленої на підприємстві, в установі, організації дисципліни праці, а також окремих її елементів, що конкретизуються у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Безпосередніми об'єктами дисциплінарних проступків можуть виступати окремі елементи внутрішнього трудового розпорядку: заощадження і правильна експлуатація обладнання, інструментів, матеріалів, інвентарю, приміщень; доцільне використання робочого часу; охорона здоров'я та життя членів трудового колективу; коректна організація управління процесом праці й технологією виробництва.

Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку виражається у протиправній поведінці працівника, шкідливих наслідках та причинно-наслідковому зв'язку між ними.

У теорії права протиправністю вважається порушення норм права, що містять заборони та юридичні обов'язки. Порушення норми права може відбутися внаслідок дії або бездіяльності.

Правопорушення без наслідків немає. Шкідливі наслідки як результат вчинення дисциплінарного проступку негативно позначаються не лише на господарській діяльності роботодавця, а і на загальному психологічному кліматі трудового колективу, що є вкрай несприятливим фактором для діяльності працівників водного транспорту під час рейсів.

Причинний зв'язок між порушенням трудових обов'язків і суспільно шкідливими наслідками не завжди є очевидним. У теорії права виокремлено такі ознаки причинного зв'язку: причинний зв'язок має об'єктивний характер, тобто є зв'язком, що існує між явищами реально, а не у свідомості; причинний зв'язок завжди конкретний: один і той же наслідок може бути породжений різними причинами, але у кожному окремому випадку може йтися лише про одну з них; причина за часом має передувати наслідкам; причина має породжувати наслідок з необхідністю.

*Суб'єктом* правопорушення є фізична осудна особа, що працює на річковому або морському транспорті і досягла встановленого законом віку (16 років – для рядового складу, 18 років – для командного складу) [3].

*Суб'єктивну сторону* дисциплінарного проступку становить психологічний стан особи – вина (у формі умислу або необережності). Вина виступає квінтесенцією юридичної відповідальності. Вона пов'язує суб'єктивне відношення особи до скоєного неправомірного вчинку з формою державного примусу у вигляді позбавлень особистого чи майнового характеру [4, с. 59].

З огляду на вищевказане, під дисциплінарним проступком на водному транспорті слід розуміти порушення працівником водного транспорту дисципліни на борту судна, у порту чи на території підприємств, установ, організацій водного транспорту як у робочий, так і не у робочий час, за що законодавством передбачене застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

Дисциплінарний проступок є неправомірним діянням, що розцінюється державою як юридичний факт, який породжує обов'язок – відповісти за вчинене. Саме тому змістом відповідальності є своєчасна реакція на протиправну поведінку, що обов'язково супроводжується застосуванням санкцій до правопорушника. Вчинене правопорушення породжує конкретний обов'язок особи дати звіт суспільству і зазнати тих наслідків, які вказані законодавцем у санкції правової норми [5, с. 28].

За порушення дисципліни у статутах про дисципліну працівників водного транспорту передбачені такі заходи дисциплінарного стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) попередження про неповну службову відповідність; г) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або пониження на посаді на такий самий строк; д) переведення на судно із нижчою оплатою праці командного складу або на роботу на березі з урахуванням професії (спеціальності) на строк до одного року; е) позбавлення звання особи командного складу морських суден з вилученням диплома (кваліфікаційного свідоцтва) на строк від одного до трьох років із наданням роботи з урахуванням професії (спеціальності); є) звільнення.

З метою вирішення питання стосовно актуальності існування досить широкого переліку стягнень на водному транспорті доцільно більш детально проаналізувати ті специфічні заходи дисциплінарного стягнення, що зазначені у статутах про дисципліну та передбачені для такої категорії працівників.

У науці трудового права під *зауваженням* розуміється осуд поведінки працівника у трудових відносинах шляхом висловлення роботодавцем критики стосовно нього

[6, с. 96]. На відміну від положень чинного КЗпП України, у ст. 350 проекту Трудового кодексу серед дисциплінарних стягнень, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, окрім догани і звільнення, застосовується зауваження.

Зауваження не слід визнавати дисциплінарною санкцією, адже сутністю зауваження є нагадування працівникові про його трудові обов'язки та попередження про недопустимість порушення трудової дисципліни. У такому разі йдеться про випадки незначних порушень трудової дисципліни, коли через відсутність шкідливих наслідків дисциплінарні санкції не можуть бути застосовані [7, с. 46]. Якщо працівник не сприймає дисциплінарну відповідальність як засіб, що містить правовий примус, то ефективності від цього інституту трудового права очікувати марно.

Видається, що категорії «зауваження» і «догана» є ідентичними за правовими наслідками. У зв'язку із цим логічно припустити, що у суб'єкта, який приймає рішення про накладення дисциплінарного стягнення, постає питання стосовно розмежування цих заходів та визначення, який з них слід застосовувати у кожному конкретному випадку. Догану як вид дисциплінарного стягнення не слід дублювати подібним за суттю заходом впливу – зауваженням. Отже, зауваження не слід включати до переліку дисциплінарних стягнень українського трудового законодавства.

Засудження – саме так можна охарактеризувати внутрішній зміст такого дисциплінарного стягнення, як догана. Догана застосовується до працівника за порушення трудової дисципліни, тобто правил поведінки, яких необхідно дотримуватися під час виконання трудових обов'язків. Дія догани обмежується морально-психологічним впливом на працівника – людина під впливом почуття провини, а іноді і страху має зрозуміти, що зробила неправильно, і надалі не допускати такого порушення, щоб не погіршити своє становище.

Етимологічно слово «догана» походить від польського “pagan” – осуд, хула, докір [8, с. 25]. Словник української мови визначає догану як: осуд, несхвалення чиєїсь поведінки, чийось вчинків; це офіційна негативна оцінка вчинків, ставлення до праці когось-небудь [9, с. 345]. Для більш глибокого розуміння такої принципової ознаки догани, як несхвалення, необхідно звернутись до лінгвістичних досліджень. Так, несхвалення – це категорія, яка може бути виражена різними способами: від простої констатації

емоційно-негативного стану мовця до прояву афекту – бурхливого вибуху емоцій (образи, обурення і подібних негативних станів) [10, с. 89]. Мовець, який висловлює несхвалення, зацікавлений у тому, щоб співрозмовник усвідомив певний факт як аномальний, а отже й зрозумів, які наслідки він може зумовити. Враховуючи смислові складники «несхвалення», можна стверджувати, що догана як захід дисциплінарного впливу виконує оціночну функцію. Причому в юридичній процедурі оцінка дій працівника проводиться в акті комунікації з роботодавцем шляхом надання письмових пояснень та їх необхідним урахуванням у разі винесення кінцевого рішення [11, с. 66].

Думається, у сенсі психологічного впливу догани на працівника доречно вести мову про механізм мотивації. Мотивація у загальному розумінні є сукупністю рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій; залежно від поведінки людини – це процес свідомого вибору нею того або іншого типу дій, зумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (стимулів і мотивів). Основна мета мотивації – застосування різних підходів до вирішення проблем праці й управління залежно від конкретної ситуації [13, с. 39]. Основна мета застосування догани – показати працівникові, що в нього є недоліки, допомогти подолати негативні риси в поведінці й спілкуванні з людьми, сформувати повагу до прийнятих в організації правил і попередити, що у разі повторення такої поведінки працівник буде повторно притягнутий до дисциплінарної відповідальності, що вже матиме більш суворі негативні правові наслідки. Догана як захід дисциплінарного впливу не має виховувати працівника-порушника з метою виправлення, а має скорегувати мотивацію працівника у його ставленні до роботи.

Стосовно *суворої догани* у юридичній літературі є думка, що такий захід має бути фактично останнім попередженням працівника на шляху до його звільнення. Суворі догани мають діяти більше року і застосовуватись у тих випадках, коли порушення трудової дисципліни є систематичним або досить тяжким [14].

Загальновідомо, що суворі догани вже містилися у КЗпП України, але була виключена з нього у 1991 році. Думається, наявність суворої догани серед заходів дисциплінарного стягнення, що застосовуються до працівників водного транспорту, дублює функцію догани (так само, як і зауваження) та призводить до ускладнення правозастосування цих двох подібних за своєю суттю дисциплінарних стягнень, а тому є не виправданим.

Застосування до працівника заходу дисциплінарного стягнення у вигляді *попередження про неповну службову відповідність* сигналізує про недоліки у його трудовій діяльності та свідчить про те, що у разі відсутності відчутних позитивних змін у роботі є ймовірність розірвання з працівником трудового договору. За своєю суттю це стягнення є повідомленням працівника про: а) неналежне виконання ним обов'язків; б) ймовірність розірвання трудового договору за відсутності змін у здійсненні трудової діяльності [15, с. 142]. Йдеться фактично про констатацію роботодавцем факту невідповідності працівника обійманій посаді, однак працівникові надається можливість виправлення недоліків у роботі.

Вбачається, що цей вид стягнення на водному транспорті має застосовуватися за виявлення найменшого натяку на недостатній професіоналізм та прояв неналежної підготовки – тобто таке стягнення пов'язане, головним чином, з недоліками, на виправлення яких необхідний певний час, протягом якого працівник водного транспорту має бути відсторонений від виконання трудової діяльності. Попередження про неповну службову відповідність має складну природу, позаяк причинний зв'язок між фактичним учиненням проступку й висновком про невідповідність можна розглядати як не досить сумлінне виконання своїх трудових обов'язків за визначеною посадою на поточний момент та як свідчення неспроможності конкретного працівника надалі добросовісно виконувати трудову функцію і вбачати наслідки своїх дій або бездіяльності через невідповідність освітнього рівня тому рівню підготовленості й компетентності, який вимагається за посадою.

На відміну від догани, такий захід дисциплінарного стягнення слід застосовувати у разі виникнення об'єктивної необхідності відсторонення працівника на час перепідготовки зі збереженням за ним посади. При цьому доцільним видається законодавче закріплення саме «попередження про неповну професійну відповідність», оскільки накладення такого стягнення означає надання роботодавцем негативної оцінки насамперед професійним характеристикам працівника.

Такі дисциплінарні стягнення, як *переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або пониження на посаді на той же строк* (застосовується за систематичне порушення трудової дисципліни, появу на роботі у нетверезому стані, прогул без поважних причин) та *переведення на судно із нижчою оплатою праці командного складу або на роботу на березі з урахуванням професії (спе-*

*ціальності) на строк до одного року*, тягнуть за собою несприятливі наслідки особистого, організаційного і майнового характеру одночасно.

Незважаючи на те, що дисциплінарні переведення досить поширені на підприємствах західних країн [16, с. 47], такі дисциплінарні стягнення носять характер примусової праці та мають бути виключені зі статутів про дисципліну працівників річкового та морського транспорту. Роботодавцю заборонено вимагати від працівника роботу, не зумовлену трудовим договором (ст. 31 КЗпП України).

Заборона переводити працівника на іншу роботу, а також змінювати істотні умови праці без його згоди забезпечує реалізацію працівником свого права на працю, і в її основі покладено заборону примусової праці, оскільки без волі і волевиявлення працівника будь-яка зміна змісту трудового договору є ніщо інше, як примусова праця [17, с. 104].

Норма про заборону використання примусової праці встановлена статтею 43 Конституції України. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28.06.1930 примусовою працею є будь-яка робота чи служба, що вимагається від особи під загрозою якогось покарання і якщо ця особа не запропонувала своїх послуг добровільно (п. 1 ст. 2). Згідно із Конвенцією про скасування примусової праці № 105 від 25.06.1957 примусова праця не може проявлятися як засіб підтримання трудової дисципліни.

Добровільність вступу особи у договірні відносини як основна ознака трудового договору дає змогу розглядати сам договір як «антипод» примусової праці, оскільки саме в ознаці «добровільність договору» повною мірою проявляється принцип свободи праці. Під час вибору роботи для особи важливо знати, що у трудове праввідношення вона вступає як сторона трудового договору та збереже право вибору протягом усього трудового праввідношення.

Результатом накладення дисциплінарного стягнення у вигляді *позбавлення звання особи командного складу суден з вилученням диплома (кваліфікаційного свідоцтва) на термін від шести місяців до двох років на річковому транспорті та від одного до трьох років на морському транспорті із наданням роботи з урахуванням професії (спеціальності)* фактично є тим же переведенням на іншу роботу, адже без документа про освіту працівник не зможе здійснювати свою трудову функцію відповідно до ст. 51 КТМ України: до зайняття посад на суднах допускаються особи, які мають відповідні спеціальні зна-



ння, а присвоєння звань засвідчується видачею кваліфікаційних свідоцтв або дипломів.

Вилучення диплома або кваліфікаційного свідоцтва, позбавлення особи звання може мати місце у випадках її некомпетентності, здійснення дії або бездіяльності, які можуть становити загрозу безпеці мореплавства і життя людей, виключно у судовому порядку, про що зазначено у ч. 3 ст. 51 КТМ України та у п. 14 Положення про звання осіб командного складу морських суден та порядок їх присвоєння [18].

Якщо проаналізувати підстави звільнення відповідно до статутів про дисципліну працівників морського та річкового транспорту в Україні, більшість з них передбачені за порушення дисципліни, наслідки яких загрожують безпеці руху, життю і здоров'ю громадян, і є цілком виправданими. Перегляду потребує підстава у вигляді «вчинення проступку, несумісного з честю і гідністю громадянина».

Справді, формування у працівника правильного ставлення до професійної честі та гідності сприятиме підтриманню трудової дисципліни та стимулюватиме до сумлінного виконання своїх трудових обов'язків, однак у положеннях статутів про дисципліну працівників морського та річкового транспорту йдеться не про професійну честь та гідність, а про честь та гідність громадянина. Найявністю такого положення пояснюється часом прийняття статутів про дисципліну праці на водному транспорті, коли ідеологія була стрижнем процесу формування людини комуністичного суспільства і збереження її в цій якості. Нині така підстава для звільнення працівника водного транспорту, як «вчинення у період перебування за кордоном або під час обслуговування іноземного судна в порту проступку, несумісного з честю і гідністю громадянина», втратила свою актуальність та має бути вилучена.

### Висновки

Таким чином, дисциплінарним проступком на водному транспорті слід вважати порушення працівником водного транспорту дисципліни на борту судна, у порту чи на території підприємств, установ, організацій водного транспорту як у робочий, так і не у робочий час, за що законодавством передбачено застосування заходів дисциплінарної відповідальності.

Доцільним видається законодавчо закріпити такі дисциплінарні стягнення, що накладаються за порушення трудової дисципліни на водному транспорті: догана, попередження про неповну професійну відповідність та звільнення.

### Список використаних джерел:

1. Шерегов С.А. Производственная дисциплина и трудовой распорядок в странах с развитой рыночной экономикой. *Труд за рубежом*. 2001. № 2. С. 139–154.
2. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР: Правовые вопросы. Москва : Юрид. лит., 1969. 176 с.
3. Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 року : Конвенція, Міжнародний документ від 07.07.1978. *Офіційний вісник України*. 2009. № 60. Ст. 2148.
4. Хужин А.М. Невинное поведение в праве: проблемы юридической ответственности и эффективности правоприменения. Москва : Юрлитинформ, 2013. 192 с.
5. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва : Юрид. лит., 1990. 176 с.
6. Дубровин А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности. *Трудовое право*. 2008. № 8. С. 89–99.
7. Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45–49.
8. Этимологический словарь славянских языков. Праславянский лексический фонд. Вып. 22. Москва : Наука, 1995. 255 с.
9. Словник української мови у 11-ти томах : том 2. Київ : Наукова думка, 1971. 573 с.
10. Черняк О.П. Місце мовленнєвого акту осуду серед оцінних мовленнєвих актів. *Науковий вісник Волинського державного університету ім. Лесі Українки. Серія «Філологічні науки»*. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2007. Вип. 3. С. 88–93.
11. Новіков Д.О. Сучасне розуміння догани як заходу дисциплінарного стягнення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. Том 2. Херсон : Гельветика, 2014. Вип. 6.1. С. 64–68.
12. Мельничук Н.О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників. *Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис*. Київ, 2012. № 4. С. 179–182.
13. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 3. С. 38–42.
14. Демидова М.М. Негативні засоби мотивації та їх роль у стимулюванні роботи сільськогосподарських підприємств. *Ефективна економіка*. 2014. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3119>.
15. Лук'яничков О.М. Про недоцільність розширення переліку дисциплінарних стягнень. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2013. Т. 1. № 3. С. 141–144.

16. Силян А.А. Трудовая дисциплина (социально-правовые аспекты). *Законодательство*. 2000. № 11. С. 31–35.

17. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105.

18. Про затвердження Положення про звання осіб командного складу морських суден та порядок їх присвоєння : Наказ, Положення, Перелік від 07.08.2013 № 567. Офіційний вісник України. 2013. № 70. Ст. 2579.

*Статья посвящена исследованию особенностей дисциплинарной ответственности работников водного транспорта. Проанализированы Уставы о дисциплине работников морского и речного транспорта в аспекте совершенствования правового регулирования. Дано определение дисциплинарного проступка на водном транспорте. Предложено законодательно закрепить такие дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины на водном транспорте, как выговор, предупреждение о неполном профессиональном соответствии и увольнение.*

**Ключевые слова:** водный транспорт, дисциплина труда, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность.

*The article is devoted to the study of individual features of disciplinary responsibility of water transport employees. The legislation on the discipline of sea transport and river transport employees has been analyzed. The definition of disciplinary offense in water transport has been presented. It has been proposed to legally consolidate such disciplinary punishments, which are imposed for violations of labor discipline on water transport, as a reprimand, a warning about incomplete professional compliance and dismissal.*

**Key words:** water transport, labor discipline, disciplinary offense, disciplinary responsibility.

