

7. Sydoryak, I. and Kravchenko, O. (2002), "Compliance with the Law of Ukraine "On the procedure for settling collective labor disputes (conflicts)" – the key to a civilized resolution of disputes", *Byuleten Natsionalnoyi sluzhby poserednytstva i prymyrennya*, no. 4, pp. 26-29.
8. Prylypko, S.M. and Yaroshenko, O.M. (2008), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Vidavets FOP Vapnyarchuk N.M., Kharkiv, Ukraine.
9. Bolotina, N.B. (2003), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk* [Labour law of Ukraine : textbook], Vikar, Kyiv, Ukraina.
10. Goncharova, G.S., Zhernakov, V.V. and Prylypko, S.N. (2001), *Trudovoe pravo Ukrainy v voprosakh i otvetakh : uchebn.* [Labour law of Ukraine in questions and answers : textbook], Odyssey, Kharkiv, Ukraine.

УДК 349.2: 656.2

## **ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ В УКРАЇНІ**

Єрофеєнко Л.В., к.ю.н., доцент

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет,  
вул. Петровського, 25, м. Харків, Україна  
lerofeenko@mail.ru*

У статті охарактеризовано елементи правового статусу працівників основної діяльності залізничного транспорту, серед яких значна увага приділяється трудовим обов'язкам. Проаналізовано нормативно-правові акти, що регулюють трудову дисципліну працівників залізничного транспорту. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання особливостей виконання трудових обов'язків на залізниці.

*Ключові слова: працівник основної діяльності залізничного транспорту, залізничний транспорт, трудові обов'язки, трудова дисципліна, правове регулювання, дисциплінарна відповідальність.*

## **ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ В УКРАИНЕ**

Ерофеєнко Л.В.

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет,  
ул. Петровского, 25, г. Харьков, Украина  
lerofeenko@mail.ru*

В статье охарактеризованы элементы правового статуса работников основной деятельности железнодорожного транспорта, среди которых значительное внимание уделяется трудовым обязанностям. Проанализированы нормативно-правовые акты, регулирующие трудовую дисциплину работников железнодорожного транспорта. Предложены рекомендации по усовершенствованию действующего законодательства в сфере регулирования особенностей выполнения трудовых обязанностей на железной дороге.

*Ключевые слова: работник основной деятельности железнодорожного транспорта, железнодорожный транспорт, трудовые обязанности, трудовая дисциплина, правовое регулирование, дисциплинарная ответственность.*

## **LEGAL ANALYSIS OF MEANS OF ENSURING JOB DUTIES IN THE RAIL TRANSPORT INDUSTRY IN UKRAINE**

Yerofeienko L.V.

*Kharkiv National Automobile and Highway University, str. Petrovsky, 25, Kharkiv, Ukraine  
lerofeenko@mail.ru*

The article describes the elements of the legal status of employees of the main rail transport, including: 1) legal personality; 2) rights; 3) duties; 4) guarantees of labor rights; 5) responsibility. Each of the above elements, having an independent character performs a specific function in the content of legal status of worker. Among the listed elements, emphasis is placed on job duties. It is also noted that an important element of legal labor status of the employed in the main activity of rail transport is responsibility for the failure to fulfill terms of employment contract,

violation of labor discipline that has to be provided by methods of persuasion and education of workers, as well as by incentives for hard work.

The author analyzed legal instruments which regulate labor discipline of railway employees. The main document that currently defines the rules and norms of good labor conduct of railway employees is the Regulation of Discipline of Railway Employees. This document sets out the specific conditions of observing discipline by railway employees and disciplinary measures in case of violation of these conditions.

Regulation states that discipline of railway employees manifests in observance of the order, rules and regulations established by the legislation of Ukraine, regulations applicable to rail transport, compliance with orders and instructions of managers of rail transport and duties provided by employment contracts.

The author provides recommendations for improving the current legislation on regulation of peculiarities of job duties observance in the rail transport industry, namely: it is deemed necessary to develop a legislative rules providing both clear disciplinary measures for the improper performance of job duties by the employee, including raise ones, predefined by specificity of rail transport, for each type of misconduct and measures of positive impact, able to enhance employee's responsible attitude to his work and ensure the formation of his conscious intention to continually improve skills and level of discipline. There is a quite motivated approach according to which additional procedures for employment should be established for employees engaged in basic activities of rail transport, i.e. the ones whose labor function is in a defined way connected with the movement of trains and shunting, taking into account their special significance in a single manufacturing process. An exhaustive list of these categories of workers should be legally enshrined.

*Key words: employee engaged in basic activities of rail transport, rail transport, job duties, labor discipline, regulation, disciplinary liability.*

Оскільки трудова функція працівників основної діяльності залізничного транспорту пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки та перевезенням пасажирів і багажів. Чітке виконання своїх трудових обов'язків і дотримання дисципліни на залізничному транспорті має особливо важливе значення. У зв'язку із цим у нормативно-правових актах, які регулюють правовий статус працівників основної діяльності залізничного транспорту, цьому аспекту повинна приділятися окрема увага із чітким окресленням як заходів дисциплінарного впливу за неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, у тому числі й підвищених, зумовлених специфікою діяльності залізничного транспорту, за кожним із видів дисциплінарних проступків, так і заходів позитивного впливу, що здатні сприяти підвищенню відповідального ставлення працівника до своєї роботи та формуванню в нього усвідомленого прагнення постійно підвищувати свій професійний рівень і рівень дисципліни.

Залізничний транспорт становить основу транспортної системи України, покликаний здійснювати своєчасне, повне та якісне задоволення потреб населення, економіки й оборони країни в перевезеннях, при цьому забезпечуючи безпеку руху поїздів і маневрової роботи, схоронність вантажів, багажу та іншого довіреного майна. Зрозуміло, що недопущення ситуацій, які загрожують життю й здоров'ю пасажирів, схоронності вантажів, вимагають від працівників залізничного транспорту високої організованості в роботі та бездоганного виконання трудових обов'язків. І навпаки, порушення дисципліни на залізничному транспорті створює загрозу життю й здоров'ю людей, безпеці руху поїздів і маневрової роботи, схоронності перевезених вантажів, багажу та іншого довіреного майна, а також призводить до невиконання договірних зобов'язань.

Варто зазначити, що питанню забезпечення виконання трудових обов'язків працівниками різних категорій в окремих аспектах приділяли увагу такі вчені, як С.С. Алексєєв, В.С. Венедіктов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Т.А. Коляда, А.М. Курєнної, Л.І. Лазор, В.М. Лебедев, Ю.П. Орловський, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.І. Шамшина та інші. Водночас низка теоретичних і практичних питань щодо трудових обов'язків безпосередньо у сфері залізничного транспорту залишаються невирішеними.

Метою статті є з'ясування за допомогою аналізу чинних нормативно-правових актів, якими забезпечується виконання обов'язків працівниками залізничного транспорту, рівня правової врегульованості в цьому питанні з огляду на специфіку трудової функції працівників певних категорій, пов'язаної з рухом поїздів та обслуговуванням об'єктів підвищеної небезпеки, а також вироблення рекомендацій щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері регулювання особливостей трудової дисципліни залізничників.

Реалізувавши своє право на працю шляхом укладення трудового договору (за ст.2 Кодексу законів про працю України), громадянин набуває статусу працівника. Трудоправовий статус потребує реальної конкретизації, що здійснюється наданням громадянину додаткових прав та обов'язків, які постають із сутності трудових відносин, визначених відповідним галузевим законодавством.

Правовий статус працівника визначається насамперед загальними нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), що регулюють трудові відносини безвідносно до категорії працівників. Як закріплено в ст.1 КЗпП України, законодавство про працю регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального й культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни [1].

Водночас норми КЗпП України знаходять подальший розвиток і конкретизацію в інших нормативно-правових актах щодо трудової діяльності тих чи інших категорій працівників. У зв'язку із цим виникають підстави для видової диференціації загального правового статусу працівника за категоріями працівників або за галузями господарювання, наприклад, правовий статус учителів, медичних працівників, державних службовців, працівників залізничного транспорту. Правовий статус кожної з виділених категорій матиме свою специфіку, наукове вивчення якої є вкрай необхідним із метою вдосконалення законодавства [2].

Незалежно від виду структура правового статусу працівника походить від структури правового статусу особи. У зв'язку із цим до елементів правового статусу працівника можна віднести такі явища: 1) правосуб'єктність; 2) права; 3) обов'язки; 4) гарантії здійснення трудових прав; 5) відповідальність. Кожен із наведених елементів, маючи самостійний характер, виконує в змісті правового статусу працівника певну функцію.

Працівник, його правовий статус є основою побудови системи трудового законодавства. Правовий статус працівника всебічно характеризує останнього як суб'єкта трудового права, охоплює всю врегульовану нормами трудового законодавства сферу відносин між працівником та іншими суб'єктами трудового права. Правовий статус зумовлює характер і ступінь участі працівника в суспільних відносинах, що становлять предмет трудового права.

Правовий статус працівника складається з низки елементів, центральними з-поміж яких є права й обов'язки, установлені ст.2 КЗпП України. За своїм змістом вони є ширшими, ніж ті, які може бути включено в трудовий договір. Ці права та обов'язки не встановлюються роботодавцем, а носять статутний характер.

З'ясування поняття й змісту правового статусу працівника як юридичної категорії на ґрунті врахування принципу диференціації правового регулювання праці дає підстави кваліфікувати працівників залізничного транспорту як суб'єктів зі спеціальним трудовим статусом.

Важливим елементом трудово-правового статусу працівників основної діяльності залізничного транспорту є відповідальність за невиконання умов трудового договору, порушення трудової дисципліни. Повне й усебічне законодавче визначення специфіки цього статусного елемента працівників залізничного транспорту набуває особливого значення з огляду на те, що залізничний транспорт становить основу транспортної системи України, покликаний здійснювати своєчасне, повне та якісне задоволення потреб населення, економіки й оборони країни в перевезеннях, при цьому забезпечуючи безпеку руху поїздів і маневрової роботи, схоронність вантажів, багажу та іншого довіреного майна. Зрозуміло, що недопущення ситуацій, які загрожують життю й здоров'ю пасажирів, схоронності вантажів, вимагає від працівників залізничного транспорту високої організованості в роботі та бездоганного виконання трудових обов'язків. І навпаки, порушення дисципліни на залізничному транспорті створює загрозу життю й здоров'ю людей, безпеці руху поїздів і маневрової роботи, схоронності перевезених вантажів, багажу та іншого довіреного майна, а також призводить до невиконання договірних зобов'язань.

Перш ніж охарактеризувати особливості правової регламентації відповідальності за порушення трудової дисципліни працівником основної діяльності залізничного транспорту, варто визначитись із самим поняттям «дисципліна».

Дисципліна – це така форма поведінки особи, яка відповідає соціальним нормам, що склалися в суспільстві в цілому, та правилам і принципам будь-якої організації. У широкому розумінні дисципліна підпорядковує діяльність людей, є надійною основою для нормального функціонування суспільства.

Дотримання трудової дисципліни передбачає своєчасний прихід працівника на роботу, дотримання ним встановленої тривалості робочого дня, раціональне використання часу для найбільш продуктивної (плідної) праці, точне виконання розпоряджень роботодавця.

Таким чином, вступ працівника в трудові правовідносини на конкретному підприємстві, в установі, організації спричиняє його обов'язок дотримуватися трудової дисципліни. Основними елементами цього обов'язку є чесне, сумлінне, точне, своєчасне виконання трудової функції й розпоряджень роботодавця, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, трудової та технологічної дисциплін, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливе ставлення до майна.

Дисципліна праці є засобом забезпечення найбільш ефективного досягнення економічних, технічних і соціальних цілей процесу праці. При цьому роботодавець повинен правильно організувати працю, створити умови для зростання її продуктивності, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно дотримуватися вимог законодавства про працю та правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці й побуту. Трудова дисципліна не можлива без цілої низки факторів.

Варто зауважити, що ст.139 КЗпП України містить норму, згідно з якою «працівник зобов'язаний дотримуватися трудової та технологічної дисципліни». На жаль, жоден нормативно-правовий акт, який регулює трудові відносини, не містить вичерпного визначення понять «трудова дисципліна» або «дисципліна праці». Обидва ці поняття постійно вживаються в законодавстві. Виникає питання про доцільність розгляду понять «дисципліна праці» й «трудова дисципліна» як тотожних або розрізнення їх, інтерпретуючи як різні інститути трудового права. Аналіз дає підстави стверджувати, що це дві назви одного правового явища – інституту трудового права.

Чинне законодавство про працю виділяє загальну й спеціальну дисциплінарну відповідальність. Загальна дисциплінарна відповідальність регулюється КЗпП України та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, а спеціальна дисциплінарна відповідальність – статутами й положеннями про дисципліну, що встановлюються іншими нормативними актами. Слід зазначити, що загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на всі категорії працівників у всіх галузях економіки. З огляду на те, що загальна дисциплінарна відповідальність поширюється на всі категорії працівників, при цьому не має значення ні характер діяльності, ні галузева належність, ні місце роботи, ні умови праці, можна стверджувати, що спеціальна дисциплінарна відповідальність не виключає загальну [3]. До окремих категорій працівників, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну, крім спеціальних видів дисциплінарних стягнень під час здійснення дисциплінарного проступку, може застосовуватися також загальна дисциплінарна відповідальність.

Установлення спеціальної дисциплінарної відповідальності зумовлюється насамперед специфікою трудових функцій, які виконують окремі групи працівників (зокрема, транспортні працівники, діяльність яких пов'язана з джерелом підвищеної небезпеки, рухом транспортних засобів). Статути й положення про дисципліну діють також у деяких інших галузях економіки. При цьому вони поширюються на працівників, які обслуговують джерела підвищеної небезпеки й до яких через характер та умови їх праці ставляться підвищені вимоги.

Основним документом, що на сьогодні визначає правила й норми належної трудової поведінки працівників залізничного транспорту, є Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту (далі – Положення). Цей документ встановлює особливі умови дотримання дисципліни працівниками залізничного транспорту та заходи дисциплінарного впливу в разі порушення таких умов [4].

Положення вказує, що дисципліна працівників залізничного транспорту полягає в дотриманні ними порядку, правил і норм, встановлених законодавством України, нормативними актами, що застосовуються на залізничному транспорті, у виконанні наказів і вказівок керівників організацій залізничного транспорту, а також обов'язків, передбачених трудовими договорами.

Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту містить норму, згідно з якою воно «поширюється на всіх працівників підприємств, об'єднань, установ та організацій залізничного транспорту, що належать до державної власності».

Згідно з Положенням кожен працівник, на якого поширюється дія цього акта, зобов'язаний знати й неухильно виконувати його вимоги; дотримуватися порядку та правил, установлених чинним законодавством, Правил технічної експлуатації залізниць, наказів, інструкцій та інших нормативних актів, що діють на залізничному транспорті, точно та своєчасно виконувати накази й розпорядження керівників; забезпечувати безпеку руху поїздів і маневрової роботи, виконувати вимоги правил і норм охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, пожежної безпеки й охорони

навколишнього природного середовища; дотримуватися графіків руху поїздів, забезпечувати своєчасну доставку до місця призначення пасажирів і вантажів, піклуватися про пасажирів, забезпечувати високий рівень культури їх обслуговування; берегти матеріально-технічні засоби, забезпечувати схоронність вантажів і багажу, вживати заходів щодо запобігання випадкам їх розкрадання, втрат, пошкоджень і псування; дотримуватися Правил внутрішнього трудового розпорядку [4].

Підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності є порушення ним трудової дисципліни, тобто своїх обов'язків (дисциплінарний проступок), що постають із трудового законодавства, колективного й трудового договорів.

Під дисциплінарним проступком розуміється протиправне, винне невиконання або неналежне виконання працівником його трудових обов'язків. Прийняття статутів і положень про дисципліну продиктоване необхідністю найсуворішого дотримання певними категоріями працівників внутрішнього трудового розпорядку на транспорті, порушення якого може призвести до важких наслідків (аж до загибелі людей). Тому до працівників залізниці, які підпадають під дію статутів і положень про дисципліну, ставляться вищі вимоги, ніж до інших категорій працівників, на яких цілком поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку відповідної організації. Тому винне порушення дисципліни працівником є дисциплінарним проступком.

Трудове правопорушення у формі дисциплінарного проступку є підставою для дисциплінарної відповідальності, яка завжди спричиняється невиконанням або неналежним виконанням робітником обов'язків, передбачених трудовим договором (контрактом). Систему заходів дисциплінарної відповідальності встановлено законодавством України. Залежно від суб'єктів застосування й характеру санкцій у трудовому праві розрізняють загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність. Вони розрізняються за категоріями працівників, щодо яких застосовується дисциплінарна відповідальність, за нормативно-правовими актами, які регулюють кожний із видів, і за мірами дисциплінарних стягнень.

Досить чіткі вимоги щодо дисципліни праці містить Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту України. Крім уже наведених обов'язків працівників, воно передбачає, зокрема, що керівник на залізничному транспорті несе відповідальність за стан дисципліни серед підлеглих і має бути прикладом у дотриманні законності, дисципліни, норм моралі, давати законні, професійно грамотні вказівки підлеглим, перевіряти якість і своєчасність їх виконання. Керівний склад та працівники, які забезпечують рух поїздів, обслуговування пасажирів і перевезення вантажів, під час виконання службових обов'язків повинні бути одягнутими за формою, якщо для них не встановлено спеціальний робочий одяг. Будь-яке розпорядження щодо виконання службових обов'язків підлеглий отримує, як правило, від свого безпосереднього керівника. У разі отримання вказівки від вищого керівника працівник зобов'язаний виконати його, повідомивши про це безпосереднього керівника. Начальник залізничної станції має право давати розпорядження з питань, що пов'язані із забезпеченням безпечної роботи станції, усім працівникам інших служб залізничного транспорту, які працюють на території станції, незалежно від їхньої підлеглості (крім працівників воєнізованої охорони) [4].

Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Дисциплінарним проступком є винне порушення дисципліни працівником залізничного транспорту. На працівників залізничного транспорту можуть накладатися такі види стягнень: а) догана; б) позбавлення машиністів права керування локомотивом із наданням роботи помічником машиніста, а також позбавлення свідцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідцтва помічника машиніста локомотива з наданням роботи, не пов'язаної з керуванням локомотивом і моторно-рейковим транспортом, на строк до одного року; в) звільнення.

Позбавлення права керування локомотивом, свідцтва водія моторно-рейкового транспорту незнімного типу та свідцтва помічника машиніста локомотива провадиться в 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 чи токсичного сп'яніння, підтвердженому в установленому порядку.

Дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення застосовується за порушення дисципліни, наслідки яких загрожують безпеці руху поїздів, життю й здоров'ю громадян.

Зрозуміло, що в умовах, коли до працівників основної діяльності залізничного транспорту висуваються особливі вимоги щодо дотримання дисципліни праці, поява яких зумовлюється роботою з джерелами підвищеної небезпеки та перевезенням пасажирів і багажів, відповідальність також має бути підвищеною. Водночас інститут спеціальної дисциплінарної відповідальності не може вважатися єдиним інструментом забезпечення дотримання працівником вимог дисципліни праці. На це мають спрямовуватися також заходи позитивного впливу на працівника, які сприятимуть формуванню в працівника свідомого й відповідального ставлення до роботи, у такий спосіб зменшуючи ризики виникнення ситуацій, що вимагатимуть застосування заходів «негативного» дисциплінарного впливу. Тому можна стверджувати, що трудова дисципліна має забезпечуватися насамперед методами переконання й виховання працівників, а також заохоченням за сумлінну працю.

Заохочення за успіхи в праці – це публічне визнання заслуг, нагородження, надання громадського пошанування як окремим працівникам, так і трудовим колективам у зв'язку з досягнутими успіхами в праці. За зразкове виконання службових обов'язків та ініціативність у роботі для працівників залізничного транспорту встановлюються такі види заохочень: а) оголошення подяки; б) преміювання; в) нагородження цінним подарунком; г) нагородження почесною грамотою; ґ) присвоєння звання кращого працівника за фахом; д) нагородження нагрудним значком; е) нагородження нагрудним знаком «Почесному залізничнику».

Таким чином, сутність дисципліни праці полягає в тому, що в межах трудового законодавства роботодавець має право вимагати, а працівник зобов'язаний виконувати дії, що відповідають його трудовій функції, обумовленій трудовим договором. При цьому сумлінний працівник заохочується, а порушник дисципліни притягується до відповідальності. На жаль, досі норми, що регулюють інститут трудової дисципліни, залишаються недосконалими. КЗпП України не містить понять трудової дисципліни, дисциплінарної відповідальності, умов застосування заходів стягнення за порушення трудової дисципліни. Ця прогалина в законодавстві потребує негайного усунення в Трудовому кодексі України, адже інститут трудової дисципліни не лише здатний забезпечити стабільність трудових правовідносин, а й сприятиме підвищенню творчої ініціативи та самостійності, самосвідомості й особистої відповідальності, загальної та професійної культури суб'єктів трудових правовідносин.

З огляду на те, що трудова функція працівників основної діяльності залізничного транспорту пов'язана з роботою з джерелом підвищеної небезпеки й перевезенням пасажирів і багажів, підтримання дисципліни на залізничному транспорті має особливо важливе значення. У зв'язку із цим у нормативно-правових актах, що регулюють правовий статус працівників основної діяльності залізничного транспорту, цьому аспекту повинна приділятися окрема увага із чітким окресленням як заходів дисциплінарного впливу за неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, у тому числі й підвищених, зумовлених специфікою діяльності залізничного транспорту, за кожним із видів дисциплінарних проступків, так і заходів позитивної впливу, що здатні сприяти підвищенню відповідального ставлення працівника до своєї роботи та формуванню в нього усвідомленого прагнення постійно підвищувати свій професійний рівень і рівень дисципліни. Незважаючи на те, що на сьогодні існує низка правових актів, спрямованих на регулювання цих питань у межах залізничного транспорту, говорити про всебічне й ґрунтовне вирішення проблеми спеціальної відповідальності працівників основної діяльності залізничного транспорту як одного з важливих елементів правового статусу працівника поки що немає підстав. Така ситуація зумовлюється, з одного боку, тим, що спеціальні норми щодо дисципліни, відповідальності за її порушення, заохочень за високий рівень її дотримання є розрізненими в численних нормативних джерелах, а з іншого – тим, що до цього часу не було здійснено належної класифікаційної роботи щодо того, які категорії працівників мають підпадати під дію цих спеціальних норм. Подолання вказаних проблем можливе за умови подальшої нормативної діяльності, яка може рухатися в двох напрямках: або шляхом більш гармонізованого локального регулювання відповідних питань, або шляхом створення спеціального акта, який висвітлював би не лише заходи забезпечення дисципліни працівників основної діяльності залізничного транспорту, а й усі інші аспекти правового статусу працівників досліджуваної категорії.

Чинне законодавство не вказує однозначно на ті категорії працівників залізничного транспорту, для набуття статусу яких встановлено особливості під час прийому на роботу. Вважаємо цілком умотивованою позицію, згідно з якою додаткові процедури під час прийому на роботу повинні встановлюватися для працівників основної діяльності залізничного транспорту, тобто трудова функція яких визначеним чином пов'язана з рухом поїздів і маневровою роботою, з урахуванням їх

особливої значущості в єдиному виробничому процесі. Вичерпний перелік вказаних категорій працівників має закріплюватися законодавчо.

За умови чіткого відображення в трудовому договорі або контракті всіх істотних умов праці працівників досліджуваної категорії з'являється можливість підвищення трудової дисципліни працівників. Водночас важливим інструментом її формування й підтримання є чітке законодавче визначення відповідальності за дисциплінарні проступки, адже порушення дисципліни на залізничному транспорті створює загрозу життю й здоров'ю людей, безпеці руху поїздів і маневрової роботи, схоронності перевезених вантажів, багажу та іншого довіреного майна, а також призводить до невиконання договірних зобов'язань. У зв'язку із цим спеціальна дисциплінарна відповідальність має поширюватися на працівників, трудова функція яких пов'язана з основною діяльністю залізничного транспорту, за умови наявності дисциплінарної провини працівника й дотримання процедури її доведення та застосування відповідних стягнень, передбачених трудовим законодавством. Крім того, міру дисциплінарних стягнень слід визначити диференційовано, зокрема, згідно зі специфікою трудової функції працівника з урахуванням ступеня небезпек і ризиків, які залізничник спричинив порушенням дисципліни.

Заходом, що позитивно позначиться на якості виконання працівниками своїх трудових функцій, може стати законодавче закріплення заборони для всіх працівників основної діяльності залізничного транспорту, зокрема, які здійснюють трудову діяльність, безпосередньо пов'язану з рухом поїздів і маневровою роботою, на встановлення ненормованого робочого дня, оскільки трудова функція цих працівників пов'язана з підвищеною концентрацією уваги, підвищеною відповідальністю, що зумовлює необхідність надання цій категорії працівників тривалішого часу на відновлення сил. Така норма здатна забезпечити захист інтересів не лише працівників, а й роботодавця, а головне – споживача послуг, адже від якості виконання трудової функції цією категорією працівників залежать не лише збереження майна (вантажів, багажу), а й життя та здоров'я людей.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII, в поточ. ред. на підставі Закону України від 16.06.2010 р. № 2275-VI // Законодавство України : офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
2. Іншин М.І. Основні підходи до визначення правового статусу державних службовців / М.І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2003. – №23. – С. 164-167.
3. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И. Процевский. – М. : Юрид. лит., 1979. – 224 с.
4. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту : Постанова КМ України від 26.01.1993 р. № 55 [Електронний ресурс] // Законодавство України / офіц. сайт Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=55-93-%EF>.

#### REFERENCES

1. “Labor Code of Ukraine” : Law of Ukraine from 10.12.1971 № 322-VIII, in the current edition according to the Law of Ukraine of 16.06.2010 № 2275-VI, available at : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>. – Title screen.
2. Inshyn, M.I. (2003), “Basic approaches to the definition of the legal status of civil servants”, *Visnyk Natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, no. 23, pp. 164-167.
3. Protsevskiy, A.I. (1979), *Predmet sovetskoho trudovoho prava* [Subject of Soviet labor law], *Yuridicheskaya literatura*, Moscow, Russia.
4. “On the Regulation of discipline railway employees” : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine from 26.01.1993 № 55, available at : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=55-93-%EF>.