

[3]; Про технічні бар'єри у торгівлі [4]; Про застосування статті VII ГАТТ-94 [5], де конкретизуються методи визначення митної вартості товару; Про передвідвантажувальну інспекцію [6]; Про правила визначення походження [7]; а також Про процедури ліцензування імпорту [8].

Література

1. Генеральна угода з тарифів і торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_264ATT-47

2. Карро Д., Жюйар П. Международное экономическое право / Пер. с франц. – М.: Междунар. отношения, 2001. – 608 с.

3. Угода про застосування санітарних і фітосанітарних заходів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_006

4. Угода про технічні бар'єри у торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_008

5. Угода про застосування статті VII ГАТТ-94 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_011

6. Угода про передвідвантажувальну інспекцію [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_012

7. Угода про правила визначення походження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_013

8. Угода про процедури ліцензування імпорту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/981_014

UDC 342.9(043.2)

Хайдер Саїд Джіхад Аль-Саєді, адвокат,
Місан, Республіка Ірак

КЛАСИФІКАЦІЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ САНКЦІЙ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ІРАКУ

В Іраку значна частина робочої сили зайнята в державному секторі. Близько 50 відсотків працюючого населення належать до державних службовців, найнятих владою на місцевому, регіональному та національному рівнях.

Для підтримання дисципліни й законності в діяльності державних службовців в Іраку сформований спеціальний організаційно-правовий режим, правову основу якого складають акти конституційного, адміністративного та кримінального законодавства.

Нормами адміністративного законодавства в Іраку регулюється зокрема функціонування державної служби, правовий статус державних службовців, взаємовідносини службовців з громадянами тощо. Для підтримання правопорядку в сфері державної служби особливе місце в

іракському адміністративному праві відводиться інституту дисциплінарної відповідальності державних службовців. В даній роботі висвітлено результати аналізу основних положень адміністративного законодавства, наведемо загальну класифікацію дисциплінарних санкцій, що застосовуються до державних службовців.

Слід зазначити, що на відміну від законодавства України, в законах Іраку прийнятий та ефективно реалізується спеціальний законодавчий акт, в якому систематизовано санкції за дисциплінарні правопорушення державних службовців. Таким актом є Федеральний Закон Іраку «Про дисципліну державних службовців та працівників державного сектору» від 21.05.1991 р. №14. Відмітимо, що згідно з цим законом подібним до українського є підхід, відповідно до якого дисциплінарне законодавство для державних службовців відмежовується від спеціального законодавства, передбаченого для військовослужбовців, сил внутрішньої безпеки, національної розвідувальної служби, суддів й прокурорів (стаття 2) [1].

Розкриваючи в загальному сутність поняття дисциплінарної санкції, маємо погодитись з іракськими ученими, які справедливо зауважують про відсутність його нормативного визначення. В правовій науці це поняття трактують переважно як особливе покарання, накладене на державного службовця шляхом позбавлення його окремих або всіх функціональних благ, якими він користується, будь то тимчасовий або остаточний, що є його постійною вигодою на основі статусу державного службовця, яким він користується [2]. Іншими слова цей вид санкцій називають «функціональним покаранням», що застосовується до працівника, який був визнаний винним у дисциплінарній помилці, допущеній від імені та в інтересах функціональної спільноти, до якої він належить, в межах виконання заздалегідь визначених цілей (завдань) [3].

Загальній характеристиці дисциплінарних санкцій, що застосовуються до державних службовців, сприяє також їх класифікація. Так, за найбільш типовим критерієм – за наслідками для державного службовця – дисциплінарні санкції прийнято поділяти на три групи: 1) моральні; б) фінансові штрафні; в) функціональні.

Перша група санкцій зумовлені незадоволеністю адміністрації діянням працівника й спрямовані передусім на профілактичне попередження, яке практикує адміністрація проти своїх працівників для того, щоб захистити їх та інших працівників і попередити від допущення у майбутньому в роботі нових помилок. Накладання таких санкцій не мають для особи суттєвого негативного впливу, не впливають на умови праці. До дисциплінарних санкцій даної групи законодавець відносить: письмове звернення уваги (передбачає також заборону просування по службі та підвищення заробітної плати протягом шести місяців) (ч. 1 ст. 8), попередження (ч. 2 ст. 8), догана (ч. 4 ст. 8) [1].

Фінансові штрафні санкції можуть бути прямими або непрямыми. Перші з них безпосередньо пов'язані з зарплатою, що виплачується працівникові на регулярній й постійній основі, шляхом її позбавлення в цілому або частково, тимчасово або остаточно на завжди. Непрямі фінансові санкції передбачають часткове або повне фінансове позбавлення, але на умови зайнятості впливають опосередковано. Прямі фінансові санкції застосовуються у трьох формах: а) вирахування із заробітної плати; б) відмова у наданні грошової допомоги; в) відстрочка грошової виплати; г) зменшення заробітної плати строком до десяти днів (ч. 3 ст. 8); д) зменшення заробітної плати строком від шести місяців до двох років (ч. 5 ст. 8); е) пониження в посаді (ч. 6 ст. 8).

Відстрочення просування по службі, зменшення зарплати або пониження в посаді, позбавлення рангу (класу) та ін., а також фінансові санкції мають негативний вплив не тільки на особу правопорушника, але й на утриманців членів його сім'ї, а тому є справедливим прикладом й дієвим засобом дисциплінарних санкцій у реальному розумінні їх наслідків.

Третю групу складають санкції, що передбачають відсторонення працівника від служби. Ці санкції зумовлюють тимчасове (зокрема, строком від одного до трьох років) або безповоротне звільнення співробітника (звільнення без права у подальшому працювати на державній службі або у державному секторі), розриваючи з ним трудові відносини, тому застосовуються як найбільш суворі санкції за дисциплінарні правопорушення тяжкого або значного характеру.

Наведений короткий аналіз є оглядовим й орієнтовним для використання у подальших наукових дослідженнях, в тому числі порівняльних, з метою вдосконалення системи дисциплінарних санкцій державних службовців в Іраку та Україні.

Література

1. О дисциплинарных мерах в отношении государственных служащих и работников государственного сектора: Закон Республики Ирак от 1991 г. №14. Иракская реальность. 1991. №3356. <http://www.iraq-lg-law.org/en/node/429>
2. Мохаммед Маджид Якут. Дослідження дисциплінарних порушень: порівняльне дослідження. Александрія: Dar Al Ma'aref, 2002. 78 с.
3. D. Khalid Al-Zu'bi. Administrative law and its application in the Kingdom of Jordan. Amman: Dar Al-Thaqafa Library, 1993. 238 p.