

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

К. В. КОВАЛЕНКО,*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри трудового та господарського права факультету № 2**Харківського національного університету внутрішніх справ;**ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2105-9664>*

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ТА МЕТОДИ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Висвітлено правові засади та особливості правового регулювання трудової дисципліни й методів її забезпечення взагалі та службової дисципліни зокрема.

На підставі аналізу досліджень провідних науковців та нормативно-правових актів визначено сутність «трудої дисципліни» як багатоаспектного явища. Акцентовано увагу на необхідності внесення змін до проекту Трудового кодексу України № 1658. Проаналізовано положення проекту закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» щодо правового регулювання службової дисципліни та методів її забезпечення.

Ключові слова: *трудова дисципліна, методи забезпечення трудової дисципліни, службова дисципліна, метод переконання, метод виховання, метод заохочення, метод примусу.*

Kovalenko, K.V. (2017), "Labor discipline and methods of its provision" ["Trudova dysyplina ta metody yii zabezpechennia"], *Pravo i Bezpeka*, No. 3, pp. 98–102.

Постановка проблеми. Необхідною умовою підвищення продуктивності праці й ефективності ринкового виробництва є чітко спланований трудовий розпорядок на кожному підприємстві, в установі чи організації, а також раціонально налагоджене управління й надійна трудова дисципліна. Стан дисципліни багато в чому залежить від наявності необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи. Трудова дисципліна як правова категорія є багатоаспектним явищем. Особливого значення набуває необхідність дослідження трудової дисципліни та методів її забезпечення під час ухвалення Трудового кодексу України та нових нормативно-правових актів, які повинні врегульовувати трудові відносини з огляду на сучасні потреби суспільства.

Стан дослідження. Проблеми правового регулювання трудової дисципліни та методів її забезпечення висвітлювались у працях багатьох учених, зокрема Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, В. І. Малініна, І. Я. Мяснікова, С. В. Подкопаса, Ю. М. Полетаєва, О. І. Процевського, С. М. Прилипка, В. Г. Самолова, Л. С. Таля, В. М. Турченко, В. І. Щербини, М. О. Філатова, М. І. Хавронюка, О. М. Ярошенка та ін. Проте, незважаючи на досить велику кількість змістовних наукових праць, можна стверджувати, що дотепер у сучасній науці трудового

права немає одностайної думки щодо поняття, методів забезпечення та зміцнення трудової та службової дисципліни. Наука та практика потребують серйозного комплексного дослідження цих проблем.

Метою статті є висвітлення окремих питань правового регулювання трудової дисципліни й методів її забезпечення взагалі та службової дисципліни зокрема, окреслення певних прогалин у правовому регулюванні трудової дисципліни та методів її забезпечення як у чинному законодавстві, так і у проектах нових нормативно-правових актів, а також надання пропозицій щодо їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Трудова дисципліна є надзвичайно складним соціально-економічним явищем. Проблеми, пов'язані з нею, широко вивчаються представниками різних галузей знань – юриспруденції, філософії, соціології, економіки, соціальної психології та інших суспільних наук. За влучним висловлюванням В. Г. Самойлова, спостереження та висновки про природу й поняття дисципліни праці, добуті в різних науках, приводять до взаємного збагачення й уточнення понять [1, с. 15]. Цей процес є цілком закономірним. Він впливає з вимог сучасного методу пізнання різних боків суспільного життя [2, с. 21].

Із точки зору В. І. Малініна та І. Я. Мяснікова, соціальний бік дисципліни праці виражає суспільні відносини (економічні та виробничі) [3, с. 146–148]. Поняття дисципліни праці ці вчені пов'язують із порядком на виробництві, високим рівнем організації праці й управління виробництвом. Дещо інакше розглядають це поняття М. О. Філатов і В. М. Турченко, які вважають, що дисципліна праці являє собою суспільні відносини, що виражаються у виконанні людьми певної системи правил трудової кооперації, зумовленої соціальними й технічними умовами виробництва [4, с. 15]. Із точки зору М. І. Хавронюка, дисципліна – це становище, за якого всі суб'єкти правовідносин влади й підпорядкування неухильно додержуються порядку та правил, встановлені законами, а також відповідними статутами і положеннями [5, с. 15]. П. Т. Васьков розглядає дисципліну як єдність двох її сутнісних елементів: сукупності положень, що встановлюють порядок здійснення службової діяльності, та фактичного додержання цих положень [6, с. 13]. С. В. Подкопаєв, вивчаючи суддівську дисципліну, доходить висновку, що вона являє собою відповідність діяльності й поведінки суддів професійним стандартам, що пред'являються до них у суспільстві та державі [7, с. 29].

Властивий соціологам та економістам системний підхід до досліджуваного явища дозволив їм побачити в дисципліні систему відносин. Дисципліна праці, вважають вони, являє собою певну систему суспільних відносин, зміст яких становлять акти поведінки людей, регламентовані нормами трудового права й іншими соціальними нормами [8, с. 16].

На сучасному етапі до такого досліджуваного явища, як трудова дисципліна, необхідно застосовувати системний підхід і розглядати її через призму складної системи відносин, що охоплює соціальні, економічні, психологічні й інші аспекти цих відносин.

У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України), незважаючи на фундаментальне значення цього соціально-економічного явища, не міститься поняття трудової дисципліни. Однак у проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658, текст якого 24.07.2017 запропоновано до другого читання Верховною Радою України, в книзі восьмій «Відповідальність сторін трудових відносин», а саме в ст. 348 «Трудова дисципліна. Дисциплінарний проступок» закріплюється, що трудова дисципліна – це обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колекти-

вним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [9]. Можна повністю погодитися з тим, що поняття трудової дисципліни має бути закріплене на законодавчому рівні.

Не випадково провідні фахівці в галузі трудового права вважають, що новий Трудовий кодекс України має не стільки проголошувати й фіксувати рівні й нормативи охорони праці, пільги й компенсації, скільки стимулювати розвиток економіки, що, у свою чергу, створить умови для реального забезпечення вищезазначених норм. Головна умова цього – прискорене впровадження досягнень науково-технічного прогресу, систематичне поновлення технічної бази [10, с. 105].

Крім того, законодавець намагається визначити поняття «службова дисципліна». Так, 16.05.2016 у Верховній Раді України було зареєстровано проект Закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України», який 15.11.2016 було прийнято в першому читанні, а 19.05.2017 до другого читання було представлено текст законопроекту, відповідно до ст. 1 якого «службова дисципліна – дотримання поліцейським Конституції і законів України, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів Національної поліції України, нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, Присяги поліцейського, наказів керівників» [11].

Згідно з ч. 1 ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах та 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 [12].

Схожу норму закріплено у книзі третій «Умови праці», главі 9 «Внутрішній трудовий розпорядок», ст. 273 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» проекту Трудового кодексу України № 1658, відповідно до якої дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання й виховання та заохоченням за сумлінну роботу [9].

Слід відзначити, що відповідно до ч. 2 ст. 19 закону України «Про Національну поліцію» підстави та порядок притягнення поліцейських

до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до них заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, який затверджується законом. Згідно з підп. 8 п. 7 розділу XI «Прикінцеві та перехідні положення» закону України «Про Національну поліцію» Кабінет Міністрів України в місячний строк повинен був внести на розгляд Верховної Ради України проект Закону про затвердження Дисциплінарного статуту Національної поліції України [13]. Таким чином, до ухвалення нового дисциплінарного статуту та набрання ним чинності на поліцейських поширюється дія Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ, який втратить чинність одночасно з початком дії нового статуту.

У ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ наголошується, що службова дисципліна в органах внутрішніх справ досягається створенням належних умов проходження служби особами рядового і начальницького складу, набуттям високого рівня професіоналізму, забезпеченням гласності та об'єктивності під час оцінювання результатів службової діяльності, дотриманням законності та статутного порядку, повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їх особистої гідності, вихованням в осіб рядового і начальницького складу високих моральних і ділових якостей, забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту, вмінням поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу, належним виконанням умов контракту про проходження служби [14].

У ч. 2 ст. 1 проекту закону України № 4670 «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» визначається, що службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого й гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі та гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу [11].

На думку Н. Б. Болотіної, методами забезпечення трудової дисципліни є передбачені законодавством про працю спеціальні способи та прийоми її забезпечення [15, с. 522, 523]. У сучасній науці трудового права немає одностайної думки щодо методів забезпечення та зміцнення трудової дисципліни. Більшість науковців виділяє чотири методи: 1) створення

роботодавцем необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи; 2) метод свідомого ставлення до праці; 3) метод переконання, виховання, заохочення працівників; 4) метод примусу.

С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко доводять, що заохочення є громадським визнанням результатів високопродуктивної та високоякісної праці працівника [10, с. 511, 512]. Воно здійснюється за допомогою різноманітних заходів заохочення морального та матеріального характеру, а також шляхом надання певних пільг і переваг. Економічні методи полягають у створенні механізмів економічної зацікавленості працівників у результатах своєї праці, а отже, у зміцненні трудової дисципліни. Організаційні методи полягають у вдосконаленні організації виробництва в частині управління персоналом, яке є складовою частиною управління підприємством і повинно бути спрямоване на задоволення як потреб підприємства, так і інтересів його працівників і суспільства в цілому. Праця може бути ефективною в комплексі з організацією виробництва й управління. Перед підприємством постає завдання створення умов, що забезпечують оптимальне використання людських ресурсів у контексті збалансованих споживачів та інтересів підприємства й кожного працівника. Переконання спрямоване на те, щоб працівник добровільно виконував волю роботодавця або уповноважених ним осіб. Щодо виховання йдеться про формування у працівників професійного підходу до виконання виробничих завдань, належного ставлення до виконання своїх обов'язків, розвиток почуття господаря та високої міри відповідальності за доручену справу [16, с. 279, 280].

Примус – це метод впливу, що забезпечує здійснення суб'єктом права дій у супереч його волі. Він полягає в застосуванні до порушника трудової дисципліни дисциплінарних і громадських заходів, а в окремих випадках – заходів майнового характеру у вигляді відшкодування збитків, завданих порушенням трудових обов'язків. Примус у процесі праці як метод має такі істотні особливості: а) він застосовується, як правило, у поєднанні з переконанням; б) застосування примусу як крайнього прояву владних повноважень роботодавця є допустимим у разі чітко визначених умов, насамперед як наслідок вчинення дисциплінарного проступку; в) примус має бути обґрунтованим і залежати від характеру та мотивів поведінки працівника, що вчинив дисциплінарний проступок, а також від наслідків проступку.

Методи переконання, виховання й заохочення працівників і примусу охоплюють усі прийоми та способи єдиного методу правового регулювання й забезпечення трудового правопорядку.

О. І. Процевський щодо прояву методу правового регулювання в трудових відносинах справедливо зазначив, що головна особливість методу пояснюється тим, що рівність сторін трудового договору, продовжуючи діяти протягом усього часу існування конкретних трудових правовідносин, доповнюється їх підпорядкуванням, викликаним об'єктивною необхідністю спільної праці. Метод правового регулювання трудових відносин відрізняється тим, що в ньому відбиваються рівність сторін під час укладання договору, рівність і підпорядкування в процесі трудової діяльності, колективно-договірне регулювання як результат рівності й підпорядкування в процесі праці [17, с. 138]. Працівники зобов'язані своєчасно й точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової й технологічної дисципліни. Роботодавець вправі контролювати виконання працівниками трудових обов'язків. Під час здійснення такого контролю не допускаються дії, що принижують честь і гідність або порушують інші права працівників.

Заохочення за працю є одним із найважливіших факторів, що забезпечують трудову дисципліну. Трудова дисципліна є суб'єктивним обов'язком працівника підкорятися виробничим правилам поведінки на підставі договірних зобов'язань. Відповідно, роботодавець наділяється правом розширення заходів заохочення. Вочевидь, він у змозі ефективно регулювати виробничий процес, успішно використовуючи

поєднання цих заходів із дисциплінарними стягненнями.

Трудова дисципліна по відношенню до окремих обов'язків працівника виступає як щось загальне й водночас істотне, органічно злите з ним. Нормально здійснені повноваження та виконані обов'язки охороняються нормами права. У трудовому законодавстві також зазначаються дисциплінарні стягнення, які накладаються на порушників трудової дисципліни. Усі ці міркування дають достатні підстави стверджувати, що здійснення працівниками повноважень, так само як і виконання ними обов'язків, є частиною суб'єктивної сторони трудової дисципліни.

Отже, необхідно зробити **висновки**, що трудова дисципліна стосується не виключно відповідальності сторін трудових відносин. Вона забезпечується різними методами й пов'язується з різними інститутами трудового права. Тому поняття, загальні засади та методи забезпечення й дотримання трудової дисципліни необхідно зазначити у книзі першій «Загальні положення» проекту Трудового кодексу України № 1658.

Крім того, дотримання трудової дисципліни забезпечується також шляхом застосування методу примусу, який у поєднанні з іншими методами відіграє не менш важливу роль. Тому необхідно внести зміни у ст. 273 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» проекту Трудового кодексу України № 1658, виклавши її в такій редакції: «Дотримання трудової дисципліни забезпечується шляхом створення необхідних організаційних та економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохочення за сумлінну роботу та примусу».

Список бібліографічних посилань

1. Самойлов В. Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2006. 177 с.
2. Полетаев Ю. Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве : учеб. пособие. М. : Проспект, 2001. 182 с.
3. Малинин В. И., Мясников И. Я. Укрепление дисциплины труда – важный фактор повышения эффективности производства. М. : Госюриздат, 1971. 264 с.
4. Филатов Н. А., Турченко В. Н. Труд и дисциплина. М. : Политиздат, 1971. 112 с.
5. Хавронюк М. І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність : навч. посіб. Київ : Атіка, 2003. 240 с.
6. Васильов П. Т. Государственная дисциплина в СССР. М. : Госюриздат, 1960. 146 с.
7. Подкопаев С. В. Дисциплинарна відповідальність судді: сутність, механізм реалізації. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2003. 192 с.
8. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 476 с.
9. Трудовий кодекс України : проект закону України від 27.12.2014 № 1658 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 10.08.2017).
10. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.

11. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : проект закону України від 16.05.2016 № 4670 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=59106&pf35401=424282> (дата звернення: 10.08.2017).
12. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 10.09.2017).
13. Про Національну поліцію : закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 26.08.2017).
14. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-15> (дата звернення: 26.08.2017).
15. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : Знання, 2008. 860 с.
16. Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. 384 с.
17. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. : Юрид. лит., 1972. 288 с.

Надійшла до редколегії 15.11.2017

КОВАЛЕНКО К. В. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И МЕТОДЫ ЕЁ ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Освещены правовые основы, особенности и определённые пробелы правового регулирования трудовой дисциплины и методов её обеспечения вообще и служебной дисциплины в частности. На основании анализа исследований ведущих учёных и нормативно-правовых актов определена сущность трудовой дисциплины как многоаспектного явления. Акцентируется внимание на необходимости внесения изменений в проект Трудового кодекса Украины № 1658. Проанализированы положения проекта закона Украины № 4670 «О Дисциплинарном уставе Национальной полиции Украины» относительно правового регулирования служебной дисциплины и методов её обеспечения.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, методы обеспечения трудовой дисциплины, служебная дисциплина, метод убеждения, метод воспитания, метод поощрения, метод принуждения.

KOVALENKO K. V. LABOR DISCIPLINE AND METHODS OF ITS PROVISION

The legal principles and peculiarities of legal regulation of labor discipline and methods of its provision in general and the service discipline in particular have been highlighted. Some gaps in the legal regulation of labor discipline and methods of its provision have been outlined in both current legislation and drafts of new regulatory acts. It has been noted that special importance is the necessity to study labor discipline and methods of its provision for the adoption of the Labor Code of Ukraine and new regulatory acts, which should regulate labor relations in view of the modern needs of the society.

On the basis of the analysis of research by leading scholars and regulatory acts, the author has defined the essence of “labor discipline” as a multidimensional phenomenon.

The emphasis is paid to the necessity of amending the draft of the Labor Code of Ukraine No. 1658 and consolidating the notion, general principles and methods of ensuring and observing labor discipline in the first book “General Provisions”. It has been offered to amend the Art. 273 “Ensuring the compliance with labor discipline” of the draft of the Labor Code of Ukraine No. 1658 in the new wording, supplementing it by the instruction on the use of the coercion method in ensuring labor discipline.

The author has analyzed the provisions of the draft of the Law of Ukraine No. 4670 “On the Disciplinary Statute of the National Police of Ukraine” regarding the legal regulation of the service discipline of the officers of the National Police of Ukraine and the methods of its provision.

It has been noted that labor discipline concerns not only the sole responsibility of the parties of labor relations. It is provided by various methods and is connected with various institutions of labor law. Therefore, the concept, general principles and methods of ensuring and observance of labor discipline should be laid down in the first book “General Provisions” of the draft of the Labor Code of Ukraine No. 1658.

Keywords: labor discipline, methods of ensuring labor discipline, service discipline, method of persuasion, method of education, method of encouragement, method of coercion.