

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

Ковальчук С. П.
Науковий керівник: Мельничук О. Ф., к.ю.н., доцент

В числі багатьох соціально-економічних прав громадян України є право на працю, закріплене в ст. 43 Конституції України: "Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку він вільно погоджується". Життя людини в суспільстві тісно пов'язане з її трудовою діяльністю, спрямованою на отримання й використання матеріальних благ. Праця людини, її результати завжди цінувалися суспільством, визначали в ньому становище людини.

Термінологічне поняття «дисципліна» означає виховання, розпорядок, що вказує на відповідну поведінку в колективі. Дисципліна праці — це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, що визначає точне виконання ними своїх трудових функцій.

Трудовий правопорядок має за мету забезпечити нормальне функціонування суспільного виробництва. Він є об'єктивно необхідною системою або сукупністю відносин між людьми, що виникають у процесі праці, і свідомо регулюється суспільством. Правопорядок за своїм змістом включає до себе не тільки належну, правомірну поведінку, а й правопорушення та заходи боротьби з ними [1, с.129].

Метою цієї статті є з'ясування поняття трудової дисципліни та методів її забезпечення.

У літературі поняття дисципліни праці як правової категорії розглядається в чотирьох аспектах: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудового правовідношення; як інститут трудового права; як фактична поведінка, тобто рівень дотримання усіма працюючими на виробництві дисципліни праці.

Як інститут трудового права трудову дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

Що ж стосується відповідальності за невиконання трудових обов'язків, то норми, котрі передбачають дисциплінарну відповідальність працівника, утворюють окремий правовий інститут у трудовому праві.

Методи забезпечення трудової дисципліни – способи, які спонукають працівника та роботодавця до виконання своїх обов'язків, передбачених законодавством про працю [2, с. 224].

На перше місце серед засобів забезпечення трудової дисципліни ст. 140 КЗпП ставить створення роботодавцем необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці. Трудова дисципліна спирається на свідоме ставлення працівників до праці, що забезпечується методами переконання, заохочення, а часом і примусу. Головним є поза сумнівом, метод переконання, спрямований на виховання відповідних якостей працівників, а також метод заохочення, тобто морального та матеріального стимулювання. Заохочення працівника є визнанням його професіоналізму та вираженням з боку власника поваги. Тому такий метод застосовується в разі досягнення високих трудових показників, поліпшення якості продукції, творчого підходу до трудової діяльності.

Заохочення за видами поділяються на моральні й матеріальні, на індивідуальні та колективні. До моральних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. Моральне заохочення працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці. У відповідності до ст. 143 КЗпП до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, які містяться в затверджених трудовими колективами правилами внутрішнього трудового розпорядку, тобто питання заохочення цілком віднесені до сфери локального правового регулювання. У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення, в інших локальних актах-положеннях про преміювання передбачаються показники (підстави), досягнення яких дає право на відповідний вид матеріального або морального заохочення, умови позбавлення заохочення.

Як засвідчує практика, основними видами морального заохочення є: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, розміщення фотографії працівника на Дошку пошани, до Галереї Трудової Слави, присвоєння почесних звань тощо. Локальні акти підприємств передбачають, наприклад, такі моральні заохочення, як присвоєння почесного звання "Відмінник якості" з врученням власного тавра і переведенням на самоконтроль, присвоєння почесного звання "Кращий за професією", "Майстер — золоті руки", вручення листів подяки сім'ям працівників — відмінників якості праці, присвоєння звання "Кращий цех за якістю". Є підприємства, які запозичили західну модель організації морального заохочення і в локальних положеннях встановили різні рівні морального заохочення залежно від такого показника, як стаж бездефектної роботи на підприємстві, кожному рівню відповідає відповідна форма морального заохочення, послідовно, у міру зростання морального авторитету.

Для певних категорій працівників чинним законодавством спеціально врегульоване проходження службової кар'єри. Зокрема, Законом України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. передбачені кваліфікація посад, ранги державних службовців, а також закріплене положення, відповідно до якого просування по службі здійснюється шляхом заняття більш високої посади на конкурсній основі.

До *основних трудових обов'язків* працівників відносяться: працювати чесно, сумлінно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, підвищувати продуктивність праці, поліпшувати якість продукції, дотримуватися технологічної дисципліни, вимог охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії. Основні обов'язки закріплені в ст. 139 КЗпП України.

Спеціальні обов'язки, в яких відображається специфіка виробництва конкретного підприємства або конкретної трудової функції, встановлюються нормативними актами (статутами про дисципліну; статутами підприємств; локальними актами про правовий статус окремих підрозділів, посадових осіб; наказами і розпорядженнями) [1, с. 130].

Не втратили правового значення щодо забезпечення трудової дисципліни й громадські заходи. У ст. 152 КЗпП України закріплено положення про те, що власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу. Рішення громадського органу про застосування до порушника трудової дисципліни заходу громадського впливу не є дисциплінарним стягненням [1, с. 132].

Україна, ставши незалежною, суверенною державою, чітко визначилась у напрямках формування власної ефективної законодавчої бази стосовно трудового права і на даний час проводить різносторонню діяльність з метою:

- створення умов ефективної діяльності державних органів по здійсненню трудового права, його розвитку і вдосконаленню;
- забезпечення оптимальної науково-обґрунтованої системи, об'єднуючої судові та інші державні структури, через які реалізується трудове право;
- створення надійних умов забезпечення законних прав і свобод громадян, їх громадських об'єднань при трудовому законодавстві;
- забезпечення дотримання прав і виконання обов'язків громадян України, іноземців та осіб без громадянства, а також юридичних осіб у процесі їх участі в трудових правовідносинах та багато іншого.

Як правова держава, з метою посилення та покращення здійснення трудових правовідносин Україна відразу почала формування власного законодавства в усіх напрямках суспільних відносин шляхом реформування законодавства УРСР, прийняття Конституції України, нових законів, підзаконних актів, формуючи старі й нові галузі права в чітку, відрегульовану систему норм поведінки учасників трудового права та інших осіб під час здійснення всіх процедур трудового права і тому на даний час трудове право як одна з основних галузей у системі права проходить усі стадії відновлення відповідно до потреб розвитку цивільних трудових правовідносин в країні.

Висновки. Отже, розглянувши поняття трудової дисципліни, треба відмітити, що вона виступає необхідною умовою для належної організації будь-якої країни та являє собою сукупність не тільки певних правил поведінки працівників, а й питань, пов'язаних з необхідністю дотримання встановленого порядку, методів його забезпечення. Трудову дисципліну характеризують такі чинники: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії; збереження та зміцнення власності підприємств установ організацій. Трудова дисципліна спирається на свідоме ставлення працівників до праці, що забезпечується методами переконання, заохочення, а часом і примусу. Головним є поза сумнівом, метод переконання.

Необхідною умовою успішної організації трудового процесу та високої продуктивності праці незалежно від галузі економіки, форми організації праці та соціально-економічних відносин є дотримання учасниками цього процесу певного розпорядку, координації діяльності та злагожденості в роботі. Закріплені у правових нормах порядок поведінки учасників трудового процесу визначає поняття трудової дисципліни як правового інституту. Трудова дисципліна – багатоаспектне явище, а тому в галузевій літературі її розглядають як правовий принцип галузі права; правовий інститут трудового права; елемент трудових правовідносин; фактичну поведінку учасників таких правовідносин.

Література

1. Карпенко Д.О. Трудове право України – К., 1999. – 129 с.
2. Мельничук О. А., Мельничук О. Ф. Трудове право України: Навчальний посібник. – Вінниця, 2009. – С. – 224-225.
3. Конституція України від 28 червня 1996 р.// rada.gov.ua зі змінами та доповненнями.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р.

ТЕНДЕНЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛІЗИНГУ В УКРАЇНІ НА СЬОГОДНІШНІЙ ДЕНЬ

Войтова Ю.