



УДК 349.22

Т. В. Колєснік

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Розкрито поняття механізму забезпечення дисципліни праці, визначено його основні елементи. Здійснено огляд судової практики. Зроблено висновок про необхідність удосконалення даного механізму внаслідок застарілості його засад та наявної практики численних порушень дисципліни праці.

Ключові слова: мотивація, мотивування, стимулювання, правовий стимул, види мотивації, методи мотивації, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, податкова соціальна пільга.

Постановка проблеми. Значний вплив на трудові правовідносини здійснив перехід нашої держави до ринкової економіки й відносин як продукту демократичного режиму. Поряд із цим забезпечення демократичного режиму, інтересів усіх громадян, суспільства й конкретної особи зокрема неможливе без забезпечення дисципліни. Для трудового права такою специфічною дисципліною є дисципліна праці, забезпечення якої є гарантією ефективного використання трудового ресурсу та оптимізації самого виробництва, в якому будуть дотримані інтереси усіх груп працівників та роботодавця, суспільства й держави.

Враховуючи вплив нових правових, економічних та соціальних концепцій та, головним чином, вплив ринкової економіки, зазнали еволюційних, прогресивних змін як дисципліна праці, так і механізм її забезпечення. Тривалий період часу механізм забезпечення будувався на комплексі методів, переважно кримінального та адміністративного характеру (каральних і карально-виховних), та вже сьогодні такий стан речей не може мати місця в реальності. Більш того, варто звернути увагу на те, що в наш час у багатьох державах західної демократії відбувається серйозна трансформація правового регулювання трудового розпорядку на виробництві. Як відзначається

в доктрині трудового права, в цих державах, по суті, формується новий інститут трудового права, який можна назвати «забезпечення трудового розпорядку на виробництві», що охоплює такі елементи, як: регулювання дисципліни праці та забезпечення комфортних психологічних умов для працівників на виробництві [1, с. 112–123].

Отже, актуальним питанням сьогодення постає сучасний механізм забезпечення дисципліни праці, всебічне вивчення якого і є **метою** нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій підтверджує значний інтерес із боку науковців щодо вирішення проблем, пов'язаних з механізмом забезпечення дисципліни праці. Зокрема, у процесі наукового пошуку нами були використані наукові здобутки С. С. Алексєєва, С. В. Венедіктова, І. Я. Кісельова, С. О. Комарова, Ю. М. Полетаєва та ін.

Виклад основного матеріалу. Механізм забезпечення дисципліни праці являє собою комплекс юридичних, економічних та психологічних методів впливу на працівника, що характеризується стимулюванням його до дотримання дисципліни праці.

Основними складовими такого механізму є:

1. *Вплив нормотворчої діяльності.* Специфічним для сучасного трудового права є те, що вплив на інститут дисципліни праці та його забезпечення здійснюється централізовано з відносною децентралізацією. Іншими словами, забезпечення дисципліни праці здійснюється:

1) законодавчими актами. Законодавцем шляхом розробки та прийняття законів України, внесення змін у такі закони здійснюється регулювання питання забезпечення дисципліни праці. Головним чином, такими актами є: Кодекс законів про працю України, закони України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди»;

2) підзаконними нормативно-правовими актами. Нормотворці, деталізуючи законодавчі норми або пояснюючи їх, також здійснюють значний вплив на забезпечення дисципліни праці. Так, серед низки нормативно-правових актів особливої уваги заслуговують затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44 Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства. Так, у в. п. 4 Рекомендації пропонується порядок розробки положень про преміювання робітників, а в підп. 7.1.1 – також система преміювання керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців [2];

3) локальними нормативно-правовими актами. Основними такими актами є: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розклад, посадові інструкції, графіки змінності, графіки відпусток, правила та інструкції з охорони праці й техніки безпеки тощо, які, за загальними правилами, затверджуються загальними зборами трудового колективу за поданням адміністрації [3, с. 179; 4, с. 93].

Особливим локальним нормативно-правовим актом є колективний договір, вимога про наявність якого в роботодавців – юридичних осіб міститься у главі II КЗпП України «Колективний договір». Колективний договір на новостворених підприємствах укладається з ініціативи однієї зі сторін (власника, профспілки, об'єднання профспілок, а за їх відсутності – представника трудового колективу) протягом трьох місяців від дня реєстрації підприємства. Однак відсутність колективного договору на підприємстві не тягне за собою накладання штрафу на роботодавця уповноваженими органами. Як правило, у таких випадках, коли уповноважена інспекція вбачає необхідність у такому договорі, вона може висунути вимогу (припис) про необхідність укладення колективного договору, і в тих випадках, коли цей припис буде проігноровано чи виконано не у встановлений строк, уповноважений орган зможе застосовувати адміністративні штрафи.

Важливо також відзначити питання правил внутрішнього трудового розпорядку, які не тільки не повинні входити в конфлікт із чинним законодавством, але й мають бути складені за принципом Типових правил внутрішнього трудового розпорядку. Водночас у рамках підприємства можуть розроблятися нормативні орієнтири, які будуть обов'язковими для повсякденної роботи і ділової поведінки працівників підприємства, а також сприятимуть забезпеченню дисципліни праці на підприємстві. Такими актами можуть, зокрема, виступати:

а) кодекс корпоративної поведінки або ж кодекс корпоративної етики, кодекс кадрової політики. У цих актах може бути регламентовано підхід роботодавця і керівництва компанії до працівників, принципи, на яких повинні будуватися відносини в трудовому колективі, правила недопущення корпоративних конфліктів, закріплено заборону дискримінації за будь-якими ознаками, расизму, ксенофобії та сексуальних домагань тощо;

б) положення про систему оцінки роботи персоналу, працівника та її зв'язок із системою заохочення. В цьому акті керівництво компанії, головним чином, може зробити свої принципи преміювання більш прозорими, за рахунок чого кожен працівник буде знати, що його може чекати в разі виконання правил внутрішнього розпорядку, норм праці або досягнення певних успіхів у праці;

в) положення про норми використання ресурсів. Знаючи про нормування певних ресурсів і в той же час маючи чітке уявлення про рамки та обсяги витрат таких ресурсів, працівник матиме змогу уникати ненавмисних порушень цього питання. Наприклад, працівник, який знає, що на виготовлення однієї деталі за певних умов праці необхідно витратити n часу, а на відпочинок – t часу, не буде виходити за такі дозволені рамки з метою виконання регламентованих правил праці.

2. *Вплив адміністративних процедур та заходів (внутрішніх і зовнішніх)*. Основними внутрішніми адміністративними процедурами є:

– притягнення адміністрацією підприємства до дисциплінарної відповідальності порушника дисципліни праці;

– апелювання накладення відповідальності. Накладене на працівника дисциплінарне стягнення може бути оскаржене в порядку, встановленому трудовим законодавством. Іншими словами, якщо працівник не погоджується із накладеним на нього дисциплінарним стягненням, він має право звернутися з позовною заявою до комісії по трудових спорах (у тому випадку, якщо працівник не є членом профспілки, він має право оскаржити наказ чи розпорядження про накладення дисциплінарного стягнення прямо в суд за місцем знаходження підприємства).

Що стосується зовнішнього адміністративного впливу на забезпечення дисципліни праці, то необхідно звернути увагу на роль контрольних і наглядових органів у процесі забезпечення дисципліни праці, основними з яких є:

1. Інспектори праці (маються на увазі інспектори Державної інспекції України з питань праці, що є центральним органом виконавчої влади). Відповідно до п. 1 ст. 4, а також п. 9 ст. 6 Положення про Державну інспекцію України з питань праці [5], Держпраці України здійснює державний нагляд та контроль за додержанням підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами, які використовують найману працю та працю фізичних осіб, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування законодавства про працю, зокрема з питань дотримання трудової дисципліни, а разом із тим, з метою організації своєї діяльності, може вносити роботодавцям, у тому числі фондам загальнообов'язкового державного соціального страхування, пропозиції про накладення дисциплінарних стягнень на посадових осіб, винних у порушенні законодавства про працю та соціальне забезпечення, а також передавати матеріали про порушення до правоохоронних органів.

Таким чином, під час інспектування Держпраці України перевіряє дотримання вимог національного трудового законодавства на конкретному підприємстві, що прямо чи побічно пов'язано із питаннями забезпечення дисципліни праці, оскільки така перевірка охоплює, приміром, такі питання: наявність колективного договору (хоча його відсутність не є порушенням) у юридичної особи, що використовує найману працю, обставини виконання норм такого договору; надання різного роду відпусток відповідно до вимог законодавства; дотримання встановленої чинним законодавством тривалості робочого часу для різних категорій працівників; правомірність залучення окремих категорій працівників до роботи в понаднормовий час, у нічний час або в святкові та вихідні дні, а разом з тим, правильність нарахування оплати за роботу в такий час; дотримання вимоги про мінімальний рівень заробітної плати, своєчасність виплати заробітної

плати працівникам, а також реальність нарахування компенсації в разі несвоечасного розрахунку з працівниками; правильність відшкодування працівникам витрат на службові відрядження; законність звільнення працівників та своєчасність розрахунків зі звільненими працівниками.

2. Галузеві інспектори. Підприємство може піддаватись різного роду ревізіям, результати яких можуть прямо стосуватись питань дисципліни праці та її забезпечення. Зокрема, галузевими інспекторами на підставі ст. 35 закону України «Про пожежну безпеку» проводиться ревізія підприємства щодо виконання вимог пожежної безпеки, в результаті якої, за наявності порушень, складається акт і накладаються адміністративні санкції фінансового характеру. Аналогічним чином установається відповідальність підприємств за порушення санітарного законодавства, а саме на підставі ст. 46 закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення». Наведені приклади доводять ту позицію, що галузеві інспекції сприяють установленню й забезпеченню дисципліни праці, головним чином тому, що, приміром, дотримання вимог пожежної безпеки та вимог санітарного законодавства прямо відображається на характері виконання робіт працівниками, на корпоративному кліматі колективу, на стимулі працівників щодо дотримання дисципліни праці.

У рамках механізму забезпечення дисципліни праці, а саме адміністративного впливу, велике значення мають освітні заходи, основними з яких є: 1) освоєння нових технологій управління; 2) підвищення кваліфікації працівників; 3) підвищення управлінської та правової компетенції керівників; 4) підписка на спеціальні видання.

Варто зауважити, що поряд із освітніми заходами серйозне значення також мають виховні заходи (використання соціально-психологічних методів виховання працівників), зокрема: моніторинг стану соціально-психологічного клімату, рівня задоволеності працею і заробітною платою; повсякденна підтримка адміністрацією підприємства цінностей і норм корпоративної поведінки.

Серед інших до впливових адміністративних заходів, що входять до сучасного механізму забезпечення дисципліни праці, також варто віднести такі організаційно-технічні адміністративні заходи, як: 1) ревізія системи економічної та інформаційної безпеки підприємства; 2) ревізія робочого устаткування, а разом з тим регламентів, інструкцій, норм, нормативів, технологій виробництва; 3) підвищення ефективності контрольних функцій безпосередніх керівників на підприємстві та їх відповідальності за прийняті рішення чи бездіяльність; 4) стратегічне проектування оптимізації та підвищення ефективності умов праці й режиму відпочинку працівників.

3. *Вплив судочинства на забезпечення дисципліни праці.* Завдяки судочинству в Україні працівники та роботодавці можуть захистити, зокрема, свої права та законні інтереси, що прямо пов'язані із

забезпеченням дисципліни праці. Це підтверджує низка правових норм, яка передбачає можливість настання відповідальності (за рішенням суду) як працівника, так і роботодавця за порушення дисципліни праці. При цьому варто звернути увагу на те, що суд розглядатиме справи в результаті звернення до нього профспілки, трудового колективу, робітника чи роботодавця.

Так, наприклад, специфічними є розгляди судами України справ про:

1) ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій сторін у встановлений строк. Винна сторона, за рішенням суду, відповідно до ст. 411 КУпАП України повинна буде сплатити штраф від 3 до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (далі – НМДГ);

2) порушення або невиконання колективного договору. Відповідно до ст. 412 КУпАП України суд може зобов'язати посадову особу підприємства чи приватного підприємця до сплати штрафу в розмірі від 50 до 100 НМДГ;

3) ненадання сторонами інформації для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням колективного договору. Виходячи зі ст. 413 КУпАП України, на посадових осіб підприємств, а також на приватних підприємців суд може накласти штраф у розмірі від 1 до 5 НМДГ;

4) невиконання законних вимог інспекторів щодо усунення порушень законодавства про працю або створення перешкод для діяльності цих органів. Зважаючи на вимоги ст. 1886 КУпАП України, суд може зобов'язати посадову особу підприємства чи приватного підприємця до сплати штрафу у розмірі від 10 до 14 НМДГ;

5) умисне перешкоджання роботодавцем чи адміністрацією підприємства законній діяльності профспілок. Зважаючи на санкцію ст. 170 КК України, суд може засудити винного до виправних робіт на строк до 2 років або до позбавлення волі на строк до 3 років із позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 3 років;

6) незаконне звільнення працівника з роботи за особистими мотивами, а також грубе порушення законодавства про працю (такі порушення, що спричинили невинуватене погіршення, ускладнення становища працівника чи умов його праці). Відповідно до санкції п. 1 ст. 172 КК України суд може зобов'язати винного до сплати штрафу до 50 НМДГ або позбавити його права обіймати посаду чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, або ж засудити до виправних робіт на строк до 2 років;

7) незаконне звільнення з роботи або грубе порушення законодавства про працю стосовно неповнолітнього, вагітної жінки або матері, яка має дитину до 14 років або дитину-інваліда. Зважаючи на зміст санкції п. 2 ст. 172 КК України, суд може накласти на винного штраф від 50 до 100 НМДГ або позбавити його права обіймати

посаду чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або засудити до виправних робіт на строк до 2 років, або арештувати на строк до 6 місяців;

8) грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою щодо громадянина, з яким укладено договір про роботу за кордоном. Зважаючи на зміст санкції п. 2 ст. 173 КК України, на винного, за рішенням суду, може накладатися штраф у розмірі від 50 до 100 НМДГ або відповідальність у вигляді обмеження волі на строк до 3 років;

9) безпідставну не виплату заробітної плати більше ніж за 1 календарний місяць, вчинену умисно керівником підприємства (тобто тоді, коли в бюджеті підприємства є такі кошти. Винний карається за рішенням суду, зважаючи на санкцію п. 1 ст. 175 КК України, штрафом від 100 до 300 НМДГ або позбавленням права обіймати посаду або займатися певною діяльністю на строк до 5 років, або виправними роботи на строк до 2 років із позбавленням права обіймати посаду чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років;

10) безпідставну не виплату зарплати строком на 1 місяць, вчинену умисно керівником підприємства, якщо така не виплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей. Відповідно до п. 2 ст. 175 КК України суд своїм рішенням у справі може накласти на винного обов'язок сплатити штраф у розмірі від 500 до 1000 НМДГ або нести відповідальність у вигляді обмеження волі на строк до 5 років чи позбавлення волі на строк до 3 років.

Визначення неоподатковуваних мінімумів доходів громадян сформульовано в Податковому кодексі України – п. 5 підрозд. 1 розд. XX. Якщо норми інших законів містять посилання на неоподатковуваний мінімум доходів громадян, то для цілей їх застосування використовується сума в розмірі 17 гривень, крім норм адміністративного та кримінального законодавства в частині кваліфікації злочинів або правопорушень, для яких сума неоподаткованого мінімуму встановлюється на рівні податкової соціальної пільги, визначеної підп. 169.1.1 п. 169.1 ст. 169 розд. IV цього Кодексу для відповідного року. Враховуючи норми Податкового кодексу, випливає, що НМДГ завжди дорівнює 17 гривням, крім окремих випадків кваліфікації адміністративних і кримінальних правопорушень і злочинів. У таких окремих випадках НМДГ визначається в розмірі податкової соціальної пільги для відповідного року.

Податкова соціальна пільга – це можливість платника податків зменшити нарахований загальний місячний оподатковуваний дохід у вигляді зарплати. Звучить складно, однак насправді пільга виступає у вигляді своєрідного неоподаткованого мінімуму.

Неоподатковуваний мінімум доходів громадян у розмірі соціальної пільги застосовується для визначення розміру збитків від злочинів, які кваліфікуються за кримінальним законодавством України.

Для визначення розміру збитків у кримінальних справах податкова соціальна пільга надається в розмірі, що дорівнює 50 відсоткам розміру прожиткового мінімуму (ст. 169.1.1 розд. XIX ПКУ). Відповідно до положень Податкового кодексу України в 2015 році податкова пільга становить 50 відсотків прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Оскільки на 1 січня 2015 р. прожитковий мінімум дорівнював 1218 гривням, сума податкової пільги протягом усього року – 609 гривень. На 3 і 4 квартали 2015 р. розмір соціальної пільги залишився незмінним.

Претендувати на податкову пільгу може кожна працююча людина, яка платить прибутковий податок, за дотримання таких умов:

а) податкова пільга застосовується тільки до зарплати і не може бути використана відносно до доходів, отриманих самозайнятими особами від підприємницької або іншої незалежної професійної діяльності (нотаріуси, адвокати і т. ін.);

б) податкова пільга застосовується до нарахованої місячної зарплати, якщо її розмір не перевищує визначену Податковим кодексом України суму, яка дорівнює місячному прожитковому мінімуму (чинному для працездатних осіб на 1 січня звітного податкового року), помноженому на 1,4 та округленому до 10 гривень. Розмір обмеження зарплати визначається щорічно (виходячи з прожиткового мінімуму на 1 січня) і не змінюється протягом року. У 2015-му сума обмеження становить 1710 гривень. Таким чином, у нинішньому році податковою пільгою можуть користуватися люди, чия місячна зарплата виявиться менше 1 тисячі 710 гривень;

в) податкова соціальна пільга починає застосовуватися з дня отримання працедавцем заяви платника і документів, що підтверджують право на неї. Цей момент не стосується держслужбовців, яким не треба подавати заяву. Від них потрібні лише підтвердні документи;

г) пільга не може застосовуватися до зарплати, яку людина отримує одночасно з виплатами з бюджету у вигляді стипендії, грошового чи майнового забезпечення учня, студента, аспіранта, ординатора, ад'юнкта, військовослужбовця.

Крім вищевказаних, є ще обов'язкова умова: податкова соціальна пільга може надаватися тільки на одному місці роботи. Таким чином, якщо людина трудиться в кількох місцях, вона сама може вибрати, де їй вигідніше скористатися пільгою і подати заяву [6].

4. Громадський вплив. Громадський контроль за додержанням трудового законодавства здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів і представників, трудові колективи через обраних ними уповноважених трудових колективів з питань охорони праці, комісії з питань охорони праці підприємства, громадські інспектори праці та пожежні громадські об'єднання. Повноваження професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення дисципліни праці визначені в загальних рисах, головним чином, у КЗпП та законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Дослідивши сучасний механізм забезпечення дисципліни праці, можна зробити **висновок**, що він достатньо розроблений та розгалужений, охоплює не тільки внутрішні сфери діяльності суб'єкта підприємницької діяльності, але й підпадає під зовнішній вплив діяльності інших державних та недержавних утворень. Однак практика свідчить про часте порушення режиму дисципліни праці, що є результатом застарілого базису і, як наслідок, вказує на доцільність корегування даного механізму та його вдосконалення, враховуючи соціально-економічні зміни в суспільстві.

Список використаних джерел: 1. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с. 2. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства : затв. наказом М-ва праці та соц. політики України від 31 берез. 1999 р. № 44 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://bs-staff.com.ua/pb_kd/1152_720_1.html. 3. Мышко М. Н. Понятие и значение трудовой дисциплины / М. Н. Мышко // Новый взгляд – 2008 : сб. науч. работ / ГрГУ им. Я. Купалы ; редкол.: В. И. Веленто, Н. А. Волкович. – Гродно : ГрГУ, 2008. – С. 178–181. 4. Войно-Данчишина О. Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация. / О. Л. Войно-Данчишина // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 92–96 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_4_16.pdf. 5. Положення про Державну інспекцію України з питань праці : затв. указом Президента України від 6 квіт. 2011 р. № 386/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386/2011>. 6. Податкова соціальна пільга після 01 вересня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pomichnyk.org/dlya-fizychnyh-osib/zhyttya-robota-kryminal/podatkova-sotsialna-pilha-pislya-01-veresnya-2015-r.html>.

Надійшла до редколегії 22.10.2015



Колесник Т. В. Особенности механизма обеспечения дисциплины труда

Раскрыто понятие механизма обеспечения дисциплины труда, определены его основные элементы. Сделан обзор судебной практики. Сделан вывод о необходимости совершенствования данного механизма вследствие устаревания его принципов и имеющейся практики многочисленных нарушений дисциплины труда.

Ключевые слова: мотивация, мотивирование, стимулирование, правовой стимул, виды мотивации, методы мотивации, необлагаемый минимум доходов граждан, налоговая социальная льгота.

Kolesnik T. V. Features of the mechanism of ensuring labor discipline

The article is devoted to the mechanism of ensuring labor discipline. This mechanism must operate effectively and balanced, as labor discipline is the guarantee of effective use of labor resources and optimization of the production itself, which will meet the interests of all groups of employers and employees, society and the state.

The relevance of the study is due to the need of a comprehensive study of the mechanism of ensuring labor discipline in modern conditions.

The specified problems are caused by the aggravation of a number of issues concerning social and economic development of the society that negatively affect endowment of workers from both the state and from private entrepreneurs, as parties of labor legal relations within market economy, unfortunately, do not follow the laws to ensure labor discipline.

Existing problems related to the implementation of the mechanism of ensuring discipline have been determined. The definition of the mechanism of ensuring labor discipline has been provided; its components – the impact of legislative activity, the impact of legal proceedings, the impact of administrative procedures and measures to ensure labor discipline have been analyzed.

The author has also provided the definition and singled out tax-exempt minimum of persons and tax social benefits that affect the amount of penalties in case of violation of the current legislation.

The mechanism to ensure labor discipline has been researched, in particular, the author has studied the elements of labor motivation of workers in the modern conditions. Based on the research the author has concluded that frequent violations of labor discipline, which is the result of the old basis, therefore, points to the expediency of the adjustment of this mechanism.

Keywords: motivation, justification, incitement, legal incentive, types of motivation, motivation methods, income tax-exempt minimum of persons, tax social benefit.

