

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ТА ПЕНСІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

*Матеріали
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції
(м. Харків, 27 листопада 2015 року)*

*За загальною редакцією
доктора юридичних наук, професора
К. Ю. Мельника*

Харків – 2015

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6
С 89

*Друкуються за рішенням оргкомітету відповідно до доручення
Харківського національного університету внутрішніх справ
від 31.08.2015 № 77*

С 89 **Сучасні** проблеми трудового та пенсійного законодавства :
матеріали ІV Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків,
27 листопада 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС
України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2015. –
354 с.

Збірник містить тези доповідей, які присвячені актуальним проблемам кодифікації трудового законодавства, напрямкам реформування пенсійного законодавства та проблемам правового регулювання відносин у сфері проходження служби та пенсійного забезпечення службовців правоохоронних органів.

Для науковців, працівників органів праці та соціального захисту, службовців правоохоронних органів.

УДК 349.2;349.3
ББК 67.9(4Укр)305 +67.9(4УКР)305.6

*Тези доповідей друкуються мовою оригіналу.
Відповідальність за точність поданих фактів, цитат і прізвищ
несуть автори та їх керівники.*

© Харківський національний університет
внутрішніх справ, 2015

тому зміна і вдосконалення міжнародно-трудових норм неминуче тягне за собою зміну термінологічної сутності поняття «міжнародний трудовий кодекс». Характеристику поняття ускладнює відсутність його офіційного закріплення як на національному, так і на міжнародному рівні, тому наведене визначення не є остаточним, і пошук точних термінів, що виражають сутність міжнародного трудового кодексу, триватиме одночасно з процесом розвитку і вдосконалення права.

Зауважимо, що національний законодавець не використовує цей термін, віддаючи перевагу терміну «міжнародні трудові стандарти». Зокрема, в Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні від 25.12.2000 № 1375/2000 йдеться про створення законодавчо-правової бази регулювання оплати праці відповідно до «міжнародних трудових норм». Згідно з Програмою співробітництва між Міністерством праці та соціальної політики України, соціальними партнерами та Міжнародною організацією праці в межах загальної теми «Гідна праця для країни» пріоритетним напрямком зазначено подальшу гармонізацію законодавства зі «стандартами Європейського Союзу».

Таким чином, можемо зробити висновок, що на законодавчому рівні в Україні термін «міжнародний трудовий кодекс» не вживається.

УДК 349.22: 331

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК СКЛАДОВА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

Кононенко О. Ю.,

*аспірант Науково-дослідного інституту
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Найважливішою умовою існування й розвитку будь-якого цивілізованого суспільства є дисципліна. В Україні за умов ринкової економіки, поступового формування правової держави всебічне зміцнення виконавчої дисципліни слід розглядати як підґрунтя для забезпечення незворотності комплексних перетворень, що відбуваються в політичному й економічному житті суспільства.

Дисципліна у перекладі з латини (*disciplina*) означає суворий порядок, організацію. Вона виявляється у ретельному дотриманні

соціальних принципів і норм поведінки, у звичці до порядку, додержання законів, а також у підпорядкуванні власного інтересу інтересам організації. Це складне й багатопланове соціальне явище, що передбачає потребу залучення до її вивчення різних наук – права, філософії, економіки, соціології, психології тощо.

Поряд із дисципліною державною, виконавською й виробничою одним із головних її різновидів є дисципліна трудова. Законодавство про працю зобов'язує працюючих дотримуватися, а роботодавця забезпечувати додержання трудової дисципліни. Кодекс законів про працю України не закріплює легальної дефініції поняття «трудова дисципліна», однак воно міститься в інших законодавчих актах. Приміром, за п. 2 Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств дисципліна праці на роботах у шкідливих і небезпечних підземних умовах полягає в додержанні всіма працівниками вимог законодавства про охорону праці, нормативно-правових актів міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, до царини управління яких належать гірничі підприємства, наказів і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу, приписів спеціально уповноважених органів державного нагляду, а також цього Положення. Визначення розглядуваної категорії містилось і в деяких нормативних актах, які вже не діють.

Категорія «трудова дисципліна» тісно пов'язана з таким трудо-правовим явищем, як внутрішній трудовий розпорядок. Внутрішній трудовий розпорядок є органічною властивістю будь-якого процесу колективної праці, що здійснюється на підприємстві, в установі чи організації. До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний (а) роз'яснити працівникові його права й обов'язки, (б) проінформувати під розписку про умови праці на робочому місці, де він буде працювати, про небезпечні чи шкідливі виробничі чинники, які ще не усунуто, й можливі наслідки їх впливу на здоров'я, (в) роз'яснити його права на пільги й компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства й колективного договору, (г) визначити працівникові робоче місце, (д) забезпечити його необхідними для роботи засобами, (е) ознайомити його з правилами техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони, а також з правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тільки після цього особа може приступити до роботи.

Локальним нормативним актом, розробленим роботодавцем у встановленому порядку, який регламентує організацію праці й за допомогою якого підприємство, установа чи організація забезпечує дотримання трудової дисципліни й нормативну поведінку працівників, є правила внутрішнього трудового розпорядку. Їх метою є чітка організація праці і зміцнення трудової дисципліни, створення безпечних умов праці, підвищення її продуктивності й ефективності, раціональне використання робочого часу.

Окремі особливості, що стосуються трудового розпорядку працівників і підпадають під дію положень і статутів про дисципліну, можуть бути також передбачені у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Проте вони не повинні суперечити вищезазначеним документам.

Науковий підхід до розкриття змісту внутрішнього трудового розпорядку потребує серйозного уточнення, що зумовлено зміною ролі держави у формуванні внутрішньої політики підприємств, установ та організацій. На перший план виходить локальна нормотворчість. Чинне законодавство про працю містить тільки мінімальні стандарти, які не можуть бути погіршені роботодавцями навіть за згоди працівників чи їх представницьких органів. За сучасних умов господарювання внутрішній трудовий розпорядок є системою вимог, розроблених роботодавцем, до працівників у межах, визначених державою. Ці вимоги зумовлені (а) матеріальною базою роботодавця, (б) змістом технологічного процесу виробництва чи надання послуг і (в) рівнем розвитку техніки.

Слід, однак, зауважити: якщо у випадку з трудовою дисципліною йдеться про дотримання працівниками покладених на них трудових обов'язків, то важливим складником внутрішнього трудового розпорядку є не тільки обов'язки, а й трудові права. Це знайшло своє нормативне закріплення. Так, статuti й положення про дисципліну праці включають тільки обов'язки, а правила внутрішнього трудового розпорядку містять як права, так і обов'язки.