

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті розглядаються питання правового забезпечення трудової дисципліни за законодавством України. Особлива увага приділяється аналізу поняття трудової дисципліни та її змісту у наукових дослідженнях фахівців в галузі трудового права. Проаналізовано сучасні підходи розуміння правового забезпечення трудової дисципліни, умови та методи її забезпечення, зокрема, досліджено наступні поняття «позитивна дисциплінарна політика», «здорові політика у галузі кадрів» та ін.

Ключові слова: трудова дисципліна, умови та методи її забезпечення, організаційні та економічні умови, довідник для персоналу, позитивна дисциплінарна політика.

Постановка проблеми. Правове забезпечення трудової дисципліни на підприємстві є важливою частиною діяльності роботодавця. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях повинна забезпечуватися не тільки створенням організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, а й цивілізованими відносинами між роботодавцем та найманими працівниками. У зв'язку з цим в статті аналізуються поняття «здорові політика в галузі кадрів», «позитивна дисциплінарна політика».

Аналіз основних досліджень. Правове регулювання трудової дисципліни та методи її забезпечення були предметом дослідження багатьох вчених, зокрема Абрамової А. А., Барабаша О. Т., Пашкова О. С., Смирнова В. Н., Прилипка С. М., Ярошенка О. М., Іншина М. І., Вапнярчук Н. М., Хавронюка М., Форманюк В. В. та ін. Було проаналізовано поняття трудової дисципліни, як правової категорії, як принципу інституту трудового права, як елементу трудових правовідносин та як фактичну поведінку. Незважаючи на велику кількість наукових досліджень, котрі присвячені вказаній проблемі, дане питання потребує подальшого наукового дослідження та осмислення у сучасних умовах. Оскільки на сьогодні спостерігається зростання культури суспільства, його цивілізованості, новий характер добре освічених найманих працівників, які володіють високою професійною кваліфікацією та сильно вираженим почуттям власної гідності, остільки встановлені трудовим законодавством України заходи забезпечення трудової дисципліни не зовсім спрацьовують.

Метою статті є дослідження поняття трудової дисципліни, її змісту та сутності, умов та методів її

забезпечення у сучасних умовах, аналіз таких понять як «здорові політика в галузі кадрів», «позитивна дисциплінарна політика», толерантні відносини між працівниками та роботодавцем та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання трудової дисципліни працівників на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності у сучасних умовах є важливим та необхідним (далі підприємства). Цій проблемі присвячено роботи фахівців в галузі економіки, психології, педагогіки, управління персоналом, юриспруденції та ін. Забезпечення належної трудової дисципліни на підприємстві тісним чином пов'язано із самим її поняттям. Необхідно відмітити, що діюче трудове законодавство України не розкриває поняття трудової дисципліни. Так, відсутнє поняття трудової дисципліни у главі Х КЗпП України (далі КЗпП). Слід уточнити, що у ст. 139 КЗпП закріплено обов'язки працівників в процесі виконання ними трудової функції, у ст. 141 КЗпП передбачено обов'язки роботодавця стосовно організації роботи на підприємстві, ст. 140 КЗпП містить норми щодо забезпечення трудової дисципліни з боку роботодавця. Не надано визначення трудової дисципліни і в інших нормативно-правових актах.

Однак, зауважимо, що окремі нормативно-правові акти містять термін «службова дисципліна», при цьому, на наш погляд, не розкриваючи його поняття. Так, у ст.12 Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII надано поняття службової дисципліни, під якою розуміють неухильне додержання Присяги державного службовця, сумлінне виконання службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку [1]. Згідно ст. 1

Дисциплінарного Статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV, службова дисципліна – дотримання особами рядового і начальницького складу Конституції і законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України, підпорядкованих йому органів і підрозділів та Присяги працівника органів внутрішніх справ України. [2] На підставі статті 1 Дисциплінарного Статуту Національної поліції України, затвердженого Законом України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII службова дисципліна – дотримання поліцейським Конституції 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. [3] У статті 1 Дисциплінарного Статуту служби цивільного захисту, затвердженого Законом України від 05 березня 2009 р. № 1068-VI зазначено, що службова дисципліна – бездоганне та неухильне виконання особами рядового і начальницького складу службових обов'язків, установлених Кодексом цивільного захисту України цим Статутом, іншими нормативно-правовими актами та контрактом про проходження служби в органах і підрозділах цивільного захисту. [4] Як бачимо, надаючи визначення службової дисципліни, законодавець пов'язує її або із неухильним додержанням Присяги державного службовця, сумлінним виконанням службових обов'язків та правил внутрішнього службового розпорядку, або з дотриманням спеціальних суб'єктів Конституції, законів України, актів Президента України і Кабінету Міністрів України, наказів та інших нормативно-правових актів відповідного відомства, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, або з бездоганим та неухильним виконанням службових обов'язків спеціальними суб'єктами. Важливим є те, що поняття «службова дисципліна» застосовується до відносин працівників, котрі знаходяться на службі у службово-трудових відносинах. І, як було зазначено, визначення поняття трудової дисципліни у наведених нормативно-правових актах, на наш погляд, відсутнє.

Предметом же даного наукового дослідження є необхідність проаналізувати саме зміст *трудової дисципліни*, умови та методи її забезпечення на підприємствах. І тому, зрозуміло, що ми намагаємось дослідити та проаналізувати саме відносини роботодавця та найманих працівників щодо забезпечення трудової дисципліни у сучасних умовах. Хотілося б звернути увагу на те, що в свій час була спроба дати

визначення терміну «трудова дисципліна». Так, трудову дисципліну пропонувалось розглядати як форму суспільного зв'язку людей в процесі виконання ними трудових функцій з обов'язковим підкоренням учасників визначеному розпорядку. Трудова дисципліна вводить особу у визначений стереотип поведінки, прийнятий та підтримуваний даним колективом (Наказ Голодержслужби України, Мінпраці України від 01.09.1999, № 65 «Про Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців (випуск 76); Наказ Голодержслужби України від 21.05.2004 № 74 «Про внесення змін до Довідника типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців»¹). Необхідно звернути увагу на те, що визначення поняття трудової дисципліни наведено в проекті Трудового кодексу України (№ 1658 від 24.07.2017 р.) (далі Проект). Згідно ст. 348 Проекту трудова дисципліна – це обов'язкове для всіх працівників дотримання правил поведінки, визначених цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором.

Разом з тим слід звернути увагу на особливість трудового договору, яка полягає в тому, що працівник вже в момент його укладення бере на себе обов'язок виконувати роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою із підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Таким чином, виконання роботи з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку є об'єктивною необхідністю, котра диктується умовами того чи іншого виробництва.

Трудова дисципліна завжди є основою порядку на підприємстві, оскільки будь-яка колективна праця неможлива без підлягання працівників порядку, певним правилам поведінки при виконанні ними своїх трудових обов'язків. Взагалі термін «дисципліна» у словнику використовується у двох значеннях: по перше – це твердо встановлений порядок, дотримання якого є обов'язковим для всіх членів даного колективу; розпорядок; по друге – це галузь наукового знання, навчальний предмет; предмет, курс, фах, спеціальність (с. 547). [5] В юридичній літературі запропоновано розглядати дисципліну праці як заснований на принципах моралі і закріплений у нормах трудового законодавства порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, що виражається у свідомому й точному виконанні працівником покладених на нього трудових обов'язків і дотриманні встановлених обмежень і заборон (с. 106). [6] Погляди вчених на визначення трудової дисципліни в різні часи були

¹ указані накази втратили чинність згідно Наказу Національного агентства України з питань державної служби від 13.09.2011 р. № 11.

неоднакові. Так, у радянському трудовому праві під дисципліною праці розумівся визначений законом або на основі закону трудовий розпорядок, що встановлює трудові обов'язки робітників і службовців, відповідальність за невиконання цих обов'язків і заходи заохочення за їх зразкове виконання (С. 242) [7], а також як заснований на принципах соціалістичної моралі та санкціонований нормами права порядок взаємовідносин учасників виробничого процесу, який виражається у свідомому й точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків та дотримання правил товариської співпраці та соціалістичної взаємодопомоги (С. 146). [8] Пізніше поняття трудової дисципліни особливо не зазнало суттєвих змін. Так, на погляд В. І. Прокопенка, трудова дисципліна – це встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, який визначає точне виконання ними своїх трудових функцій (с. 403). [9] З точки зору Н. М. Хуторян трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин та певними методами забезпечують належний процес праці (с. 459). [10] На думку В. І. Щербини дисципліна праці – це заснований на принципах моралі і закріплений в нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень і заборон (с. 277). [11] За твердженням К. Ю. Мельника трудова дисципліна – це обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки та виконання трудових обов'язків, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами і трудовим договором (с. 312). [12] Інші науковці, аналізуючи правове регулювання трудової дисципліни, не даючи визначення, розглядають її в декількох аспектах: як інститут трудового права; як принцип трудового права; як елемент трудових правовідносин; як фактична поведінка (с. 301) [13]; (с. 346); [14] (с. 445). [15] Аналізуючи запропоновані визначення можна дійти висновку про те, що трудова дисципліна це по-перше, порядок; по друге це порядок взаємовідносин суб'єктів спільної праці; по-третє, цей порядок заснований на певних принципах; по-четверте, цей порядок полягає в обов'язку працівника точно, свідомо виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку. Уточнимо, як правова категорія трудова дисципліна є поняттям багатозначним. Як інститут трудового права дисципліна праці представляє собою сукупність норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок; встановлюють взаємні права та обов'язки працівників та роботодавців; визначають заходи заохочення за успіхи в роботі; визна-

чають заходи дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни. Як принцип трудового права дисципліна визначається через право роботодавця вимагати від працівників виконання тільки тих обов'язків, котрі обумовлені трудовим договором, укладеним згідно трудовому законодавству та обов'язку працівників щодо належного виконання трудової функції з дотриманням правил трудового розпорядку підприємства. Як елемент трудових правовідносин трудова дисципліна визначають як обов'язкове підпорядкування працівників порядку, котрий встановлено Кодексом про працю України, іншими нормативно-правовими актами, колективним договором, іншими локальними нормативно-правовими актами, які діють на підприємстві, трудовим договором. Крім цього трудова дисципліна розглядається як фактична поведінка, тобто дотримання кожним працівником своїх трудових обов'язків на конкретному підприємстві. В навчальній літературі також було зазначено, що у змісті трудової дисципліни виокремлюють дві сторони – об'єктивну та суб'єктивну. Під об'єктивною стороною розуміється певний порядок, без якого не може існувати підприємство. Суб'єктивну сторону становлять виконання обов'язків і здійснення прав сторонами трудових правовідносин. Учинення працівником дисциплінарного проступку, реалізація роботодавцем дисциплінарного повноваження та обов'язок порушника трудової дисципліни понести покарання також належать до суб'єктивної сторони дисципліни праці (с. 446). [15]

Враховуючи наведені науковцями визначення терміну «трудова дисципліна» та різні її аспекти, дозволимо дати особисте формулювання. Таким чином, трудова дисципліна у фактичному сенсі є формою соціального зв'язку працівників у процесі виконання ними трудової функції з обов'язковим підляганням певному порядку, який встановлено на підприємстві, в установі, організації незалежно від форм власності. І тому, вважаємо, що цей соціальний зв'язок, будучи врегульованим нормами права і є трудова дисципліна у юридичному сенсі.

Згідно ст. 21 КЗпП обов'язок працівника виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові закріплений вже в момент укладення трудового договору. Обов'язок роботодавця як організатора процесу виробництва закріплено на стадії його укладення. Це стосується інформування та інструктування працівника про умови трудової діяльності. Так, на підставі ст. 29 КЗпП до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний: 1) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробни-

чих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; 2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Зрозуміло, що в забезпеченні трудової дисципліни зацікавлені як держава, так і роботодавець. Кожний з них дане питання регулює в силу своєї компетенції. І зрозуміло, що чим чіткіше сформульовані правила внутрішнього розпорядку підприємства, тим чітко працівники будуть виконувати свою роботу.

Важливим є питання: а якими засобами забезпечується трудова дисципліна на виробництві? Згідно ст. 140 КЗпП трудова дисципліна на підприємствах, в установах, 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. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. Слід звернути увагу на те, що вказана стаття була доповнена термінами «створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи» Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1988 р. «Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою» [16]. Ці зміни були викликані об'єктивними явищами у державі, котрі пов'язані із появою нових форм власності, і як наслідок госпрозрахункових підприємств, розвитком підприємницької діяльності, і взагалі із зміною суспільних відносин у країні. Враховуючи цю обставину, законодавець виходив з того, що забезпечення трудової дисципліни не може обмежуватись тільки свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Роботодавець спочатку зобов'язаний створити необхідні організаційні та економічні умови для нормальної високопродуктивної роботи, а потім вимагати від працівників належного виконання ними своїх трудових обов'язків. Вважаємо, що це є правильним та своєчасним в тих умовах. Але справа полягає в тому, що законодавець, закріпивши в статті терміни «необхідні організаційні та економічні умови» не

конкретизує і не розкриває їх змісту. І саме тому в навчальній та науковій літературі існують різні погляди на це питання. Так, з точки зору Болотіної Н.Б. особливого значення набувають економічні та організаційні методи забезпечення дисципліни праці. Тобто вчена називає організаційні та економічні умови, про які йдеться у ч. 1 статті 140 КЗпП методами. (с. 426) [17]. На її погляд, сутність економічних методів полягає у всебічній активізації трудящих за допомогою відновлення почуття господаря, власника. Велике стимулююче значення тут мало прийняття законів «Про власність», «Про підприємництво», якими було проголошено рівноправність всіх форм власності, господарську самостійність підприємництва, широкі права підприємств в оплаті й стимулюванні праці, використанні прибутку. Організаційні методи управління дисципліною праці в Україні в сучасний період все більше характеризуються науковим підходом до організації виробництва загалом (с. 427) [17]. Пізніше авторка до методів забезпечення трудової дисципліни відносить передбачені законодавством про працю спеціальні способи та прийоми її забезпечення, серед яких основними є чотири методи: примус, заохочення, економічний та організаційний [18 с. 522–523]. Слід звернути увагу на те, що вчена Синчук С.М. також організаційні та економічні умови, котрі зазначено у ч. 1 ст. 140 КЗпП, відносить до методів забезпечення трудової дисципліни на підприємствах [14 с. 348]. Не зовсім зрозуміло, на підставі яких аргументів вчені ототожнюють термін «умови» забезпечення трудової дисципліни з терміном «методи» її забезпечення. Нам складно погодитись з таким підходом до вказаного питання. Відомо, що умови праці – це система організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення працівникові належних умов трудової діяльності [19 с. 209] Термін «метод» розглядається як прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності (науці, виробництві тощо) [5 с. 177] Таким чином вважаємо, що створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи не можна ототожнювати з методами забезпечення трудової дисципліни. І в цьому питанні ми погоджуємося з вченою В. В. Форманюк, котра звернула увагу на те, що нормальна робота забезпечується передусім системним створенням: економічних умов, до яких віднесено: відповідний до статусу рівень заробітної плати й соціально-побутового забезпечення, належне матеріально-технічне й інформаційне забезпечення тощо, а також організаційних умов, що представляє собою забезпечення працівника роботою, обумовленою трудовим договором; чіткий та обґрунтований розподіл функціональних обов'язків; забезпечення працівників обладнанням, інструментами, технічною доку-

ментацією, засобами індивідуального і колективного захисту та іншими засобами, необхідними для виконання ними трудових обов'язків; належне планування роботи ті ін.; безпечних умов праці, тобто умов, за яких вплив шкідливих та (або) небезпечних виробничих факторів на працюючих виключено або рівні їх впливу не перевищують установлених нормативів. [20 с. 72–73]

Необхідно констатувати, що створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи як обов'язок роботодавця має дуже важливе значення на виробництві. Але, вважаємо, що наявності тільки цих умов для забезпечення трудової дисципліни на підприємствах в сучасних умовах є недостатнім. До чого необхідно привернути увагу? Справа в тому, що на сьогодні, на наш погляд, дуже важливе значення мають міжособистісні стосунки між роботодавцем та працівником, серед працівників в самому трудовому колективі. І без сумніву зрозуміло, що від того, як вони будуть побудовані, залежатимуть відносини між сторонами трудового договору, і в кінцевому результаті ця створена обстановка буде впливати на результат їх сумісної роботи. На сьогодні треба вести мову не тільки про моральні та матеріальні стимули у забезпеченні трудової дисципліни, а й говорити про толерантні, позитивні відносини між роботодавцем та працівниками, між самими працівниками в середині трудового колективу. На наш погляд, це є надто важливим саме в забезпеченні трудової дисципліни на підприємстві, що й представляє інтерес в сучасних умовах. І тому вважаємо, що до організаційних умов у забезпеченні трудової дисципліни слід віднести наявність толерантних, позитивних, здорових відносин між роботодавцем та найманими працівниками. Вважаємо, що створювати ці відносини зобов'язані в першу чергу роботодавець або керівник процесу праці, оскільки вони є організаторами виробничого процесу і саме від їх дій залежить не тільки успішна економічна діяльність підприємства, а й атмосфера доброзичливості та гарні стосунки між ними та серед працівників трудового колективу підприємства.

Відомо, що окремі правила внутрішнього трудового розпорядку певних підприємств регулюють питання трудової дисципліни, трудового розпорядку, тобто мова йде про регулювання самого процесу праці. Але вони не розглядають питання міжособистісних відносин найманого працівника та роботодавця або працівників у середині трудового колективу. А ці відносини сьогодні вже мають досить високий рівень культури сучасних працівників, котрий відповідає високому рівню виробничих відносин, які засновані на останніх досягненнях науково-технічного прогресу, на високому інтелектуальному рівні самих працівників. Слід наголосити, що відносини

між роботодавцем та працівниками зміщуються до міжособистісних відносин між ними. В навчальній літературі зверталась увага на те, що використання засобів та інструментів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві – це новий напрямок у правовому регулюванні праці, котрий на сьогодні тільки формується [21 с. 180–181] Науковець наголошує, що у новітніх законах, локальних нормативних актах з'явилися норми та положення, які відображають зростання культури суспільства, його цивілізованості й звичайно якісно новий характер сучасних найманих трудящих, у своїй масі добре освічених, які володіють високою професійною кваліфікацією та сильно вираженим почуттям власної гідності. Для управління «комп'ютерним пролетаріатом» необхідні нові правила, які регламентують взаємовідносини людей на виробництві, як вертикальні (начальник – підлеглий) так й горизонтальні (працівник – колеги по роботі). На думку вченого, ці правила призвані гуманізувати трудові відносини, покращити психологічну обстановку на виробництві, підвищити якість трудового життя й складають невід'ємну частину науки та майстерності керування персоналом (людськими ресурсами) [21 с. 181]. У науці трудового права, в свій час, була висловлена думка про те, що важливе місце в плані соціального розвитку відводиться регулюванню соціально-психологічних відносин в колективі, створенню сприятливого психологічного клімату на підприємстві. Являючись відображенням факторів загальносоціального характеру, міжособистісні відносини володіють певною самостійністю, обумовленою наявністю соціально-психологічних закономірностей групової взаємодії й спілкування. Ці відносини виступають як найважливіший фактор виробничої діяльності підприємства. [22 С. 399] Також було зазначено, що в умовах спільної трудової діяльності чітка регламентація системи формальних зв'язків призвана забезпечити нормальні соціально-психологічні відносини. Відсутність подібної регламентації веде до напруги виникненню конфліктних ситуацій й порушенню згуртованості колективу. Тому норми, котрі регулюють організацію праці, встановлюють права та обов'язки учасників виробництва, визначають трудові функції працівників, опосередковано впливають на характер міжособистісних відносин. Міжособистісні відносини в колективі – суттєвий показник його соціального розвитку. Відомий науковець Процевський О.І. звертав увагу на те, що трудові відносини, які виникають при реалізації права на працю між працівником і роботодавцем за їх природною значимістю у демократичній, цивілізованій і соціальній державі мають бути соціально-партнерськими відносинами [23 с. 102]

На толерантні відносини роботодавців та працівників зорієнтовані окремі міжнародно-правові документи. Так, у п.п. 1. п. 2 Рекомендацій «Щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві» № 129 від 28 червня 1967 р. (далі Рекомендація № 129) [24] зазначено, що підприємці та їхні організації, а також трудівники та їхні організації повинні у своїх спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння і довіри на підприємстві, яка є сприятливою як для ефективної діяльності підприємства, так і для сподівань трудівників. Створення такої атмосфери має полегшуватися шляхом швидкого поширення та обміну якомога повнішою і об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов трудівників (п.п. 2 п. 2). З метою створення такої атмосфери адміністрація повинна після консультації з представниками трудівників вжити відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з трудівниками та їхніми представниками (п.п. 3 п. 2). Далі наголошено на тому, що ефективна політика зв'язків має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це давалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній зі сторін (п. 3). Зазначено також, що методи зв'язків жодним чином не повинні порушувати свободу об'єднання; вони жодним чином не повинні завдавати шкоди вільно обраним представникам трудівників або їхнім організаціям чи обмежувати функції органів, що репрезентують трудівників відповідно до національного законодавства (п. 4). Представляє інтерес питання щодо елементів політики зв'язків на підприємстві. Будь-яка політика зв'язків має бути пристосована до типу даного підприємства з урахуванням його розміру, складу та інтересів робочої сили. Звернена увага на те, що для досягнення своєї мети будь-яка система зв'язків на підприємстві має забезпечувати дійсний і регулярний двобічний зв'язок: між представниками адміністрації (глава підприємства, начальник цеху, майстер і т.д.) і трудівниками; та між главою підприємства, начальником відділу кадрів чи будь-яким іншим представником вищого керівного складу та представниками профспілок або такими іншими особами, на яких відповідно до законодавства чи практики країни або колективних договорів покладено завдання репрезентувати інтереси трудівників на підприємстві (п. 9). До засобів зв'язку Рекомендація № 129 пропонує віднести: наради для обміну думками та інформацією; повідомлення, призначені для певних груп трудівників (як, наприклад, бюлетені майстрів та довідники з питань політики в галузі кадрів); засоби, метою яких є дати трудівникам можливість вносити

пропозиції та висловлювати свою думку з питань, що стосуються діяльності підприємства (п. 13). Як бачимо, міжнародна практика пропонує цілий ряд способів та форм у взаємовідносинах роботодавців та працівників, які направлені саме на розвиток спільних інтересів, атмосферу взаєморозуміння і довіри на підприємстві. У Рекомендації МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 від 29 червня 1967 р. (далі Рекомендація 130) також звернена увага на те, що для здійснення здорової політики в галузі кадрів та вирішення соціальних питань, що стосуються працівників на підприємстві, адміністрація повинна до прийняття рішень співпрацювати з представниками працівників. Хоча цей міжнародний нормативно-правовий документ присвячений порядку розгляду скарг працівників, звернемо особливу увагу на термін «**здорова політика в галузі кадрів**». Що розуміється під цим терміном? На наш погляд здорова політика в галузі кадрів – це толерантні відносини між працівниками та адміністрацією підприємства, установи, організації. Це відносини, коли наймані працівники добре усвідомлюють своє призначення на підприємстві, розуміють мету й напрямок його діяльності, а також для якої цілі вони знаходяться на роботі та ін.

У свій час Кисельов І. Я. звертав увагу на те, що реформи трудового права, котрі відбуваються у країнах розвинутої ринкової економіки, зміни традиційних уявлень про його роль та функції відкривають шлях для упорядкування й гармонізації відносин кадрового менеджменту й трудового права. Розуміння цього викликало появу нової управлінської спеціальності – юриста-менеджера по персоналу, який призваний забезпечити юридичне супроводження трудових відносин, погодження всіх аспектів кадрової діяльності з духом та буквою оновленого трудового права [25 с. 86, 87] Вчений звертав увагу на те, що однією з найважливіших завдань юриста-менеджера по персоналу є підготовка локальних нормативних правових актів, головним з яких є книга для персоналу, котра містить інформаційно-нормативні орієнтири розроблені в організації. Книга для персоналу в останні роки є приналежністю багатьох великих фірм, відображенням їх соціальної організації, «соціального обличчя», показником здатності запропонувати працівникам сприятливі, достатньо гнучкі, які враховують специфічні нужди й потреби кожного працівника, можливості для самореалізації, сформувавши привабливий імідж або реноме фірми. Підготовка такого документу стало показником якісного піару фірмою корпоративної соціальної політики. За своїм змістом книга для персоналу представляє собою поєднання загальних відомостей про фірму, її історію, структуру, головні поточні завдання, досягнення, перспективи подальшого розвитку й набору локаль-

них правових норм, котрі діють в організації (там само). Інший науковець Венедіктов С. В. також звертає увагу на те, що важлива роль у забезпеченні дисципліни праці в США належить довідникам для персоналу (company handbooks) які, якщо в них не зазначене інше, можуть трактуватись загальним правом як джерело взаємних зобов'язань працівника та роботодавця [26 с. 107] Вчений відмічав, що для працівників довідники для персоналу є корисними насамперед як джерело інформації, що дозволяє їм скоріше пристосуватися в новому виробничому середовищі та зрозуміти, що від них вимагатиме роботодавець, останньому ж вони дають змогу краще скоординувати трудову дисципліну та сформуванати напрямки професійної поведінки працівників. Крім того, довідникам для персоналу надається велике значення під час розгляду індивідуальних трудових спорів, адже саме вони визначають чіткі правила та процедури поведінки за певних трудових відносин [26 с. 108]

Важливе значення для розуміння «здорової політики в галузі кадрів», як засобу забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, на наш погляд, має кадрова політика, котра існує на підприємстві. Кадрову політику розкривають через сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямки і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Кадрова політика формується керівництвом підприємства, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій, і тому її метою, на наш погляд, є: дотримання працівниками своїх прав та обов'язків, встановлених Конституцією України, трудовим законодавством України, правилами внутрішнього трудового розпорядку; підпорядкованість всієї роботи з кадрами завданням безперервного та якісного забезпечення основної господарської діяльності необхідною кількістю працівників, котрі мають певний рівень кваліфікаційної підготовки; раціональне використання кадрового потенціалу; формування та підтримка працездатних, дружних трудових колективів; розробка принципів організації трудового процесу, розвиток внутрішньовиробничої демократії; розробка критеріїв і методики підбору, відбору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів; підготовка та підвищення кваліфікації працівників та ін.

Проявом здорової політики в галузі кадрів вважаємо Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. [27] Згідно ст. 1 соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого само-

врядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Формами соціального діалогу є: обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод (ст. 8). Як бачимо, законодавець пропонує ці форми, направляє працівників та представників роботодавців на співпрацю між собою з усіх питань, які виникають на підприємстві з тим, щоб ці відносини були толерантними, зрозумілими, прозорими, доступними.

Одним із прикладів здорової політики в галузі кадрів у питаннях трудової дисципліни, на наш погляд, є поширена в останні часи «**позитивна**» **дисциплінарна політика** [28]. В чому її сутність? Пропонується заохочувати працівників за більш хорошу поведінку, чим наказувати за погану. Фахівці вважають, що спочатку треба з'ясувати, чого бажають керівники від своїх підлеглих: страху та ненависті або трудового ентузіазму в поєднанні з чіткою виконавчою дисципліною? І щоб працівники не допускали порушень трудової дисципліни, запропоновано наступні заходи: встановити зрозумілі та розумні правила, які допомагають правильно організувати робочий процес й отримувати добрі результати; чітко сформулювати правила поведінки, посадові інструкції, стандарти обслуговування та регламенти роботи; добитися дотримання правил самими співробітниками, набратися терпіння: люди не механізми, для перевиховання потрібен час. Дисциплінарна політика – це звід правил, які фіксують базові вимоги до поведінки співробітника в організації. Спеціалісти рекомендують: в *Положенні про дисциплінарну політику* слід передбачати правила та стандарти очікуваної від співробітників/допустимої поведінки; описати недопустимі види поведінки (проступки, порушення і т.ін.). Наприклад, у сфері громадського харчування дисциплінарні правила компанії можуть встановлюватися з врахуванням вимог законодавства України, правил техніки безпеки та пожежної безпеки; санітарних правил та норм; внутрішнього розпорядку, трудового договору, посадових інструкцій та інших внутрішніх локальних актів компанії, внутрішніх стандартів поведінки співробітників (вихованість, культурний рівень і т.ін.). Крім цього бажано передбачати «*Дисциплінарні правила*», в яких зафіксувати всі види небажаних дій, форм поведінки, зокрема: розкрадання (придбання у власність, уживання в їжу продуктів, передбачених для продажу) матеріальних цінностей та майна компанії, гостей, колег; грубе порушення касової дисципліни; приготування заказаних клієнтом блюд та напоїв без оформлення супроводжуваних документів (сервісчеків); обслуговування та розрахунок клієнта без

оформлення фінансових документів та ін. Важливе значення має *дисциплінарна практика*. Пропонується перед тим як вводити наказом на підприємстві нові дисциплінарні правила, необхідно детально продумати та описати процедури реагування у випадку здійснення правопорушень. Система реагування на дисциплінарні порушення може включати різні міри. В даному випадку вибір кожного методу впливу на працівника повинен визначатися індивідуально, в залежності від тяжкості здійснених порушень та загальної їх кількості. Як свідчить практика ефективним інструментом роботи керівника з порушниками трудової дисципліни є *дисциплінарна співбесіда*, котра може бути наступного змісту: я нікого не сварю, а тим більш не ображаю. Мені дійсно шкода, що Ви потрапили у затор й тому не могли з'явитися на роботу своєчасно. Але є правила, які необхідно виконувати. У нашій компанії це – закон. У випадку порушення правил нам з Вами прийдеється розстатися. У даному випадку необхідно дати можливість працівнику прийняти рішення – чи потрібна йому робота на таких умовах чи ні. Якщо він не може організувати своє життя й контролювати свою поведінку, щоб не порушувати правила єдині для всіх, що є надто важливим, – це не Ваш працівник. Фахівці зробили висновок: дисциплінарна співбесіда є важливим інструментом в системі управління персоналом. З одного боку є можливість виявити причини порушень, з іншого – разом з працівником, порушником трудової дисципліни, знайти спосіб й не допустити подібного в майбутньому.

Висновки і перспективи розвитку. Державна політика у сфері правового регулювання трудової дисципліни має важливе значення й повинна знайти своє відображення в Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку працівників (далі Правила) шляхом закріплення основних положень організації трудового процесу, з врахуванням нових підходів регулювання питань щодо укріплення трудової дис-

ципліни. Це може проводитись через такі інструменти як матеріальні та дисциплінарні заходи. Правила можуть передбачати наступне: новий порядок притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, що включає таблицю стягнень за окремі дисциплінарні проступки залежно від умов роботи підприємства; збільшений перелік заходів дисциплінарних стягнень; дисциплінарні правила, в яких може бути перелічено окремі дисциплінарні проступки; систему реагування на дисциплінарні порушення залежно від виду та тяжкості дисциплінарного проступку; заходи, котрі повинен здійснити представник адміністрації, такі, як: дисциплінарна співбесіда, котра також повинна включати певну структуру; інформування працівників про стан трудової дисципліни на підприємстві. Наявність Правил не позбавляє можливості роботодавця доповнювати локальні нормативні акти положеннями, котрі відображають специфіку конкретних умов роботи, особливостей виробництва та ін. Вважаємо, що вказані заходи будуть впливати на підвищення продуктивності праці та моральний настрій трудового колективу, сприятимуть морально-психологічному клімату серед працюючих, забезпечать комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, які поставлені роботодавцем.

Наприкінці слід зазначити, що здорова політика в галузі кадрів є надто важливим та невід'ємним фактором взаємовідносин між працівниками та роботодавцями. І тут необхідно розуміти, що від того, як ці суб'єкти ринкової економіки побудують відносини між собою, буде залежати їх існування в подальшому. Вважаємо, що здорова політика в галузі кадрів впливатиме на підвищення продуктивності праці та моральний настрій трудового колективу, сприятиме гарному морально-психологічному клімату серед працюючих, забезпечить комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, котрі поставлені роботодавцем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.
2. Дисциплінарний Статут органів внутрішніх справ України: затв. Законом України від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 29. Ст. 245.
3. Дисциплінарний Статут Національної поліції України: затв. Законом України від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.
4. Дисциплінарний Статут служби цивільного захисту: затв. Законом України від 05 березня 2009 р. № 1068-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2009. № 29. Ст. 398.
5. Новий тлумачний словник української мови у трьох томах. Т. 1. Київ. Вид-во «Аконіт». 2008. 926 с.
6. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Харків: Право, 2016. Т. 11: Трудове право. 2018. 776 с.
7. Александров Н. Г., Москаленко Г. К. Советское трудовое право. Москва, 1947.
8. Пашков А. С., Хрусталева Б. Ф. Обязанность трудиться по советскому праву, Москва: Юрид. лит., 1970. 191 с.
9. Трудове право України: підручник. Харків: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

10. Бабаскін А. Ю., Баранюк Ю. В., Дрижчана С. В. та ін. Трудове право України: Академ. Курс: Підруч. /; За заг. ред. Н. М.Хуторян. Київ.: Видавництво А.С.К., 2004. 608 с.
11. Щербина В. І. Трудове право України: Підручник/ За ред. В.С.Венедіктова. Київ: Істина, 2008. 384 с.
12. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
13. Трудовое право Украины. Харків: «Одиссей», 1999. 480 с.
14. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / За ред. П.Д.Пилипенка. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 536 с.
15. Ярошенко О. М., Прилипко С. М., Слюсар А. М. та ін. Трудове право: підручник / за заг. ред. О.М.Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
16. Про внесення до Кодексу законів про працю Української РСР змін і доповнень, пов'язаних з перебудовою управління економікою. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1988. № 23. ст. 556.
17. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., стер. Київ: Вікар, 2004. 725 с.
18. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., переробл. і допов. Київ: Знання, 2008. 860с.
19. Юридична енциклопедія: В 6 т. /Редкол. Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. Київ: «Укр. енцикл.», 1998. Т. 6. 765 с.
20. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: моногр. Одеса: Фенікс, 2012. 182 с.
21. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.
22. Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву. Санкт-Петербург.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, Издательство юридического факультета С.-Петербур. гос. ун-та, 2006. 520 с.
23. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
24. Рекомендація щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві N 129. URL: [http:// zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_074](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_074).
25. Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) Москва: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал» Управление персоналом», 2003. 160 с.
26. Венедіктов С. В. Трудове право Сполучених Штатів Америки: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 168 с.
27. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
28. Менеджер по персоналу. 2011. №1. URL: <https://journals.ua/prof/menedzher-po-personalu/>.

REFERENCES

1. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. # 889-VIII. (2016). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 4, art. 43 [in Ukrainian].
2. Dystsyplinaryni Statut orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy: zatv. Zakonom Ukrainy vid 22 liutoho 2006 r. # 3460-1V. (2006). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 29, St.245 [in Ukrainian].
3. Dystsyplinaryni Statut Natsionalnoi politsii Ukrainy: zatv. Zakonom Ukrainy vid 15 bereznia 2018 r. # 2337-VIII. (2018). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 29, St. 233 [in Ukrainian].
4. Dystsyplinaryni Statut sluzhby tsyvilnoho zakhystu: zatv. Zakonom Ukrainy vid 05 bereznia 2009 r. # 1068-VI. (2009). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 29, St. 398 [in Ukrainian].
5. Novyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy u trokh tomakh. (Vol.1) (2008). Kyiv. Vyd-vo «Akonit».[in Ukrainian].
6. Velyka ukrainska yurydychna entsyklopediia (Vols.1-20, Vol. 11) (2018). Kharkiv: PravoTrudove pravo [in Ukrainian].
7. Aleksandrov N.G., Moskalenko G.K. (1947). *Sovetskoye trudovoye pravo*. Moskva [in Russian].
8. Pashkov A.S., Khrustalev B.F. (1970). *Obyazannost truditsya po sovetskomu pravu*. Moskva: Yurid. Lit. [in Russian]
9. *Trudove pravo Ukrainy* (1998). Kharkiv: Firma «Konsum» [in Ukrainian].
10. Babaskin A. Yu., Baraniuk Yu. V., Drizhchana S. V. et all (2004). *Trudove pravo Ukrainy* (Khutorian N.M. Eds.) Kyiv.: Vydavnytstvo A.S.K [in Ukrainian].
11. Shcherbyna V.I. (2008). *Trudove pravo Ukrainy* (Venediktov V.S. Eds.) Kyiv: Istyna [in Ukrainian].
12. Melnyk K.Yu. (2014). *Trudove pravo Ukrainy*. Kharkiv: Disa plus [in Ukrainian].
13. *Trudovoe pravo Ukrayny*. (1999). Kharkiv: «Odyssei» [in Ukrainian].
14. Pylypenko P. D., Burak V. Ya., Kozak Z. Ya. et all (2004). *Trudove pravo Ukrainy: Akademichnyi kurs: Pidruch. dlia stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl.* (Pylypenko P.D. Eds.). Kyiv: Kontsern «Vydavnychiy Dim «In Yure» [in Ukrainian].
15. Yaroshenko O.M., Prylypko S.M., Sliusar A.M. et all (2017). *Trudove pravo: (Yaroshenko O.M. Eds.) 2nd edn.* Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].

16. Pro vnesennia do Kodeksu zakoniv pro pratsiu Ukrainskoi RSR zmin i dopovnen, pov'yazanykh z perebudovoiu upravlinnia ekonomikoiu: (1988). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Supreme Council of URSR*, 23, art. 556 [in Ukrainian].
17. Bolotina N.B. (2004). *Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk. 2-he vyd., ster.* Kyiv: Vikar [in Ukrainian].
18. Bolotina N.B. (2008). *Trudove pravo Ukrainy. 5th edn.* Kyiv : Znannia [in Ukrainian].
19. Yurydychna entsyklopediia (Vols. 1–6, Vol. 6) (1998). (Shemshuchenko Yu.S. Eds.) Kyiv: «Ukr. entsykl.» [in Ukrainian].
20. Formaniuk V.V. (2012). *Pravovi zasoby zabezpechennia trudovoi dystsypliny.* Odesa: Feniks [in Russian].
21. Kiselev I.Ya. (1999). *Sravnitel'noye i mezhdunarodnoye trudovoye pravo. Uchebnik dlya vuzov.* Moskva: Delo [in Russian].
22. Pashkov A.S. (2006). *Izbrannyye trudy po trudovomu pravu.* Sankt-Peterburg: Izdatelskiy Dom S.-Peterb. gos. un-ta. Izdatelstvo yuridicheskogo fakulteta S.-Peterb. gos. un-ta [in Russian].
23. Protsevskiy O.I. (2014). *Metodolohichni zasady trudovoho prava: monohrafiia.* Kharkiv: KhNADU [in Ukrainian].
24. Rekomendatsiia shchodo zviazkiv mizh administratsiieiu i trudivnykamy na pidpriemstvi N 129. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_074 [in Ukrainian].
25. Kiselev I.Ya. (2003). *Novyy oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrialnoye obshchestvo)* Moskva: ZAO «Biznes-shkola «Intel-Sintez» sovместno s OOO «Zhurnal» Upravleniye personalom» [in Russian].
26. Venediktov S.V. (2018). *Trudove pravo Spoluchenykh Shtativ Ameryky.* Kyiv: Nika-Tsentr [in Ukrainian].
27. Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 # 2862-VI. (2011). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*, 28, art. 255 [in Ukrainian].
28. Menedzher po personalu. 2011. №1. URL: <https://journals.ua/prof/menedzher-po-personalu/> [in Russian].

ВЕТУХОВА И. А.

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье рассматриваются вопросы правового обеспечения трудовой дисциплины по законодательству Украины. Особое внимание уделяется анализу понятия трудовой дисциплины и ее содержания в научных исследованиях специалистов в области трудового права. Проанализированы современные подходы понимания правового обеспечения трудовой дисциплины, условия и методы ее обеспечения, в частности, исследованы следующие понятия «позитивная дисциплинарная политики», «здоровая политика в области кадров» и др.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, условия и методы ее обеспечения, организационные и экономические условия, справочник для персонала, положительная дисциплинарная политика.

VETUHOVA I. A.

PhD, Associate Professor, Assistant Professor of the Labor Law Department of Yaroslav Mudryi National Law University

THE LEGAL SUPPORT OF LABOR DISCIPLINE BY THE LAWS OF UKRAINE IN MODERN CONDITIONS

Problem setting. Legal support of labor discipline in the enterprise is an important part of the employer's activity. Labor discipline in enterprises, institutions, organizations should be provided not only by the creation of organizational and economic conditions for normal high-performance work, conscious attitude to work, and civilized relations between the employer and employees. In this regard, the article analyzes the concept of "healthy policy in the field of personnel", "positive disciplinary policy".

Analysis of resent researches and publications. Legal regulation of labor discipline and methods of its provision was the subject of research of many scientists, in particular Abramova A. A., Barabash, O. T., Pashkova O. S., Smirnov V. N., Prylypko S. M., Yaroshenko O. M., Inshyna M. I., Vaynerchuk N. M., Havronyuk N., Formanuk, V. V. et al.

Target of research. The concept of labor discipline, its content and essence, conditions and methods of its maintenance in modern conditions, the analysis of such concepts as “healthy policy in the field of personnel”, “positive disciplinary policy”, tolerant relations between employees and the employer, etc.

Article’s main body. The article considers the issues of legal support of labor discipline in accordance with the legislation of Ukraine. Special attention is paid to the analysis of the concept of labor discipline and its content in the research of specialists in the field of labor law. The author analyses modern approaches to understanding of legal maintenance of labor discipline, the conditions and methods of its ensuring, in particular, investigated the following concept of “positive discipline policy”, “healthy policy in the field of personnel”, etc.

Conclusions and prospects for the development. The state policy in the sphere of legal regulation of labor discipline is important and should be reflected in the Standard rules of internal labor regulations of employees (hereinafter the Rules) by fixing the basic provisions of the organization of labor process, taking into account new approaches of regulation on strengthening labor discipline. This can be done through tools such as material and disciplinary measures.

We believe that a healthy policy in the field of personnel will affect the increase in productivity and morale of the workforce, will contribute to a good moral and psychological climate among workers, will provide a comfortable environment for workers in the performance of their tasks set by the employer.

Keywords: labor discipline, conditions and methods of its provision, organizational and economic conditions, personnel handbook, positive disciplinary policy.