

пределах суток, недели или другого календарного периода, о запрещении в качестве общего правила работы в нерабочее время и порядке привлечения к работе в исключительных случаях сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни, а также указаны вопросы, которые решаются локальными нормами и по соглашению работника и работодателя.

Юридическая сила локальных норм представляет собой экономическую основу для регулирования затрат рабочего времени и затрат, связанных с оплатой отработанного рабочего времени.

Экономическая сущность рабочего времени как основы формирования социально-трудовых затрат обосновал К. Маркс подчеркивая, что количество труда, затраченное в один и тот же промежуток времени, может быть различным в зависимости от его интенсивности. Это является базисом формирования производительности труда и резервом его роста.

УДК 331.103

Чернушкіна О.О.,

канд. екон. наук, доцент
кафедра управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет

ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ ЯК БАЗИС ФОРМУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

Трудова поведінка є ключовим чинником ефективності діяльності будь-якого підприємства чи організації. Це форма пристосування працівника до вимог та умов технологічного процесу й соціального оточення, вона відображає характерологічні риси особистості працівника, слугує своєрідним засобом впливу людини на навколишнє виробниче й соціальне середовище.

У процесі трудової діяльності найманий працівник вступає у трудові відносини з роботодавцем, які регулюються нормативно-правовими актами з питань праці. Зазначені суб'єкти трудових відносин повинні додержуватись вимог законодавства про працю, виконувати у повному обсязі покладені на них трудові обов'язки та використовувати права, надані законодавством. Передумовою результативної трудової поведінки працівників підприємства чи організації будь-якої правової форми чи галузевої належності є дисципліна праці.

Аналіз наукових публікацій з питань дисципліни праці свідчить, що зазначене питання розглядається виключно у системі елементів трудових правовідносин лише в юридичній літературі. Окремі аспекти трудової дисципліни висвітлюються у наукових працях О. Барабаша, М. Бойка, В. Венедиктова, С. Кожушко, А. Мацюка, Є. Монастирського, Г. Чанишевої та інших.

Метою публікації є теоретичне обґрунтування ролі дисципліни праці у формуванні результативної трудової поведінки.

Відповідно до Кодексу законів про працю України (КЗпП України) (ст. 139) працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [1].

Недотримання працівниками схвалених у колективі норм і правил поведінки, встановленого на підприємстві трудового розпорядку тягне за собою застосування адміністрацією до працівника дисциплінарних процедур.

Відповідно до чинного трудового законодавства до працівника може бути застосовано два види дисциплінарної відповідальності: загальна і спеціальна. Загальна дисциплінарна відповідальність настає за ст. 147 КЗпП України. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачається тільки для конкретно визначених категорій працівників на підставі статутів про дисципліну та спеціальних нормативних актів.

Так, стосовно загальної дисциплінарної відповідальності стаття 147 КЗпП України передбачає два дисциплінарних стягнення: догану і звільнення. Причому, за порушення дисципліни праці до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів.

Для спеціальної дисциплінарної відповідальності є характерною можливість застосування до порушника трудової дисципліни крім догани і звільнення таких дисциплінарних процедур, як: пониження в класному чині, пониження в посаді, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, попередження тощо.

Найтипівіші порушення дисципліни праці працівниками організації пов'язані з порушеннями трудового розпорядку. Вони складають близько 80 % від загального числа порушень, з яких найбільше число припадає на запізнення (близько 60 %). На запізнення з причини вирішення особистих питань впродовж робочо-

го дня припадає 5 %, збільшення обідньої перерви у зв'язку з відвідуванням магазину, часті й тривалі перекури, сторонні розмови по телефону, використання комп'ютера в особистих цілях — близько 3 %, відсутність на робочому місці в робочий час і прогули — приблизно по 2 %, передчасне залишення робочого місця з дозволу керівництва — близько 1,5 %. Решта порушень пов'язані із збільшенням встановлених керівником термінів виконання завдань (7 %), використанням витратних матеріалів і майна організації в особистих цілях (близько 3 %), систематичним зниженням трудової активності (3 %), появою на роботі в нетверезому стані (3 %), невисокою якістю роботи (2 %), порушенням етики спілкування з клієнтами (2 %) [2].

Запізнення працівників на роботу вважають серйозним порушенням трудової дисципліни 44 % роботодавців. Серед найбільш застосовуваних роботодавцями заходів до працівників-порушників дисципліни праці є штрафні санкції (табл. 1) [3].

Таблиця 1

Реакція керівників на запізнення працівників

Заходи реагування	Частота застосування, %
<i>Матеріальні заходи</i>	
Штраф	32
Депреміювання	11
Понаднормова робота	6
Вирахування із заробітної плати	4
<i>Моральні заходи</i>	
Виховна бесіда	10
Попередження про наслідки запізнення	7
<i>Організаційні заходи профілактики</i>	
Ведення журналу обліку робочого часу	4
Електронний облік робочого часу	4
Введення вільного графіка роботи	5

З метою управління трудовою поведінкою працівників і недопущення подальших порушень дисципліни доцільно здійснювати облік і контроль дисциплінарних стягнень, що застосовуються до конкретного працівника. Як стягнення, так і заохочення працівника за особливі заслуги можуть обліковуватись в особовій картці.

Проблеми порушення дисципліни праці в організації пов'язані, перш за все, з ігноруванням працівниками норм і правил трудової поведінки. «Протистояння» керівників і виконавців, ставлення до останніх як до замінюваного ресурсу не сприяє розумінню працівниками важливості вчасного виконання розпоряджень і наказів адміністрації, генеруванню у собі такої важливої риси, як дисциплінованість.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України: [прийнято Верх. Радою 10 грудня 1971 р.]: [за станом на 07 січня 2017 р.]. — Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Оксінюйд К. Управляем трудовой дисциплиной / К. Оксінюйд// Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — № 1. — С. 11-20.
3. Super Job [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ch.rabota-vologda.ru/info/arts/141/>.

УДК 331.456

Дмитрук С.М.,

канд. екон. наук, асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ — МЕТА ДЕРЖАВИ, РОБОТОДАВЦІВ І ПРАЦІВНИКІВ

Основним завданням охорони праці є забезпечення безпечних, нешкідливих і сприятливих умов праці через вирішення багатьох складних завдань. Вирішальне значення в розв'язанні цих завдань полягає у поєднанні інтересів як найманих працівників, роботодавців, так і сприяння держави. Особливе значення має використання досягнень науки та техніки, що сприяє підвищенню рівня безпеки праці, культури та організації виробництва, дозволяє полегшити працю, підсилити її привабливість. Закон України «Про охорону праці» визначає: «Охорона праці — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в процесі праці».