3. Чижов Д.А. Нормативно-правове забезпечення права на соціальний захист учасників АТО та членів їх сімей. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : «Юридичні науки»*. 2016. № 845. С. 173–182.
4. Проблеми визначення статусу учасника бойових дій. URL: <https://nk.org.ua/ukraina/problemi-viznachennya-statusu-uchasnika-boyovih-diy-138813>.
5. Вовчак О.Д. Страхова справа : підручник. Київ : Знання, 2011. 391 с.
6. Говорушко Т.А. Страхові послуги. Київ, 2005. 397 с.
7. Пацурія Н.Б. Проблеми та перспективи запровадження медичного страхування учасників бойових дій як елемента військово-медичної доктрини. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2014. Т. 14. С. 244–253.
8. Кравченко М.В. Основні проблеми соціального захисту учасників АТО. *Аспекти публічного управління*. 2015. № 11–12. С. 36–43.
9. Житло для учасників АТО. *Офіційний вебсайт Департаменту містобудування та архітектури*. URL: <http://www.dma.kh.gov.ua/building/state-programs/1552-zhitlo-dlya-uchasnikov-ato>.
10. У 2019 році в області планують забезпечити житлом 60 учасників АТО і ООС. *Офіційний вебсайт Харківської обласної державної адміністрації*. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/news/96310m>.
11. Числіцька О.В. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців, що брали участь у бойових діях (Антитерористичній операції). *Вісник Національного університету оборони України* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т оборони України. Київ : Вид-во НУОУ, 2015. С. 338–343.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.25>

ОЛІЙНИК С.Д.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СУЧАСНОГО СТАНУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У статті проаналізовано специфіку рис сучасного стану правового регулювання трудової дисципліни. Виявлено авторський перелік їх особливостей. Розкрито та охарактеризовано зміст кожної з них. З'ясовано, що сучасний стан правового регулювання дисципліни праці є наслідком тривалої еволюції законодавства, яке змінювалось у залежності від потреб суспільства під впливом окремих соціокультурних та політичних етапів в історії України. Ретроспективний аналіз правового регулювання дисципліни праці показав, що на попередніх історичних етапах інститут дисципліни праці відрізнявся застосуванням досить вагомих за своєю тяжкістю санкцій, що дозволяє зробити висновок про значний каральний характер відповідальності, до якої притягались порушники дисципліни праці в попередніх історичних періодах. Визначено, що правила внутрішнього трудового розпорядку є актом, що безпосередньо врегульовує у правовому полі дисципліну праці на окремому підприємстві, тоді як прийняті уповноваженим органом типові правила, на яких автором зосереджена увага під час визначення прикладу, є нормативним актом, на основі якого приймаються відповідні правила на підприємствах, що свідчить про його конститутивний характер. Наголошено, що для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів конститутивного характеру – типових положень, правил, які слугують моделлю для прийняття на підприємствах на їх основі локальних положень тощо. З'ясовано, що КЗпП України встановлює умови та заходи забезпечення трудової дисципліни, до яких відносять такі елементи організації праці, як розподіл прав і обов'язків, відповідальності між працівниками, встановлення відповідного порядку на підприємстві згідно з правилами

© ОЛІЙНИК С.Д. – аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету (Київський національний університет імені Тараса Шевченка)

внутрішнього трудового розпорядку, застосування заходів впливу за порушення трудової дисципліни. Зроблено висновок, що основними ознаками сучасного стану правового регулювання для категорії «дисципліна праці» є: ліберальний характер відповідальності за порушення трудової дисципліни, що проявляється в порівнянні сучасного стану правового регулювання з нормативно-правовими актами в попередні історичні періоди; комплексність, що розкривається в наявності сукупності правових засобів, які мають різну правову природу, однак застосовуються з метою забезпечення належного рівня трудової дисципліни на підприємстві.

Ключові слова: *правове регулювання, трудова дисципліна, трудове законодавство, праця, роботодавець.*

In the article the specifics of the current state of legal regulation of labor discipline are analyzed. The author's list of their features is revealed. The content of each of them is disclosed and characterized. It is found that the current state of legal regulation of the discipline of work is a consequence of a long evolution of legislation, which has changed depending on the needs of society under the influence of certain socio-cultural and political stages in the history of Ukraine. A retrospective analysis of the legal regulation of the discipline of labor showed that at the previous historical stages, the institute of discipline of labor differed by applying sufficiently severe sanctions, which makes it possible to conclude the significant punitive nature of responsibility to which violators of discipline in previous historical periods were brought. It is determined that the rules of internal labor order is an act that directly regulates the discipline of work in an individual enterprise, while the typical rules adopted by the authorized body, which the author focuses on defining an example, is a normative act on the basis of which the relevant rules are adopted. enterprises, which testifies to its constitutive nature. It is emphasized that the sources of labor law are characterized by the presence of normative acts of a constitutional nature – typical provisions, rules that serve as a model for adoption by enterprises on their basis of local provisions, etc. It was found that the Labor Code of Ukraine establishes conditions and measures for ensuring labor discipline, which include such elements of the organization of work as the distribution of rights and responsibilities, responsibility between employees, establishment of an appropriate order at the enterprise in accordance with the rules of internal labor regulations, application of measures of influence. for violation of labor discipline. It is concluded that the main features of the current state of legal regulation for the category of “discipline of labor” are: the liberal nature of responsibility for violation of labor discipline, which is manifested in the comparison of the current state of legal regulation with normative legal acts in previous historical periods; complexity that is revealed in the presence of a set of remedies that have different legal nature, but are used to ensure the proper level of discipline in the enterprise.

Key words: *legal regulation, labor discipline, labor legislation, labor, employer.*

Вступ. У зв'язку зі становленням України як правової держави, в умовах постійного розвитку ринкової економіки, необхідність приведення правового регулювання різних сфер суспільних відносин у відповідність із реаліями сьогодення та тенденціями подальшого розвитку є очевидною.

Праця, безумовно, є одним із основоположних засобів досягнення суспільством певного рівня розвитку та достатку, відтак регулюванню трудових відносин повинна приділятися значна увага.

Зауважимо, що ставлення працівників до роботи, яку вони виконують, повинно забезпечуватись не тільки умовами праці, але і створенням та підтриманням необхідного морально-психологічного клімату на підприємстві. Від даних чинників залежить ефективність взаємодії працівників між собою та ефективність їхньої діяльності.

Трудовій дисципліні як правовому явищу в межах трудових правовідносин приділялось важливе значення. Пов'язано це з дотриманням працівниками певного розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі, що є необхідною умовою не лише успішної організації трудового процесу, але і високої продуктивності праці.

Завдяки дисципліні праці впроваджуються як правила поведінки та взаємодії працівників, так і заходи їх заохочення та примусу, що спонукає працівників до належного та якісного виконання своєї трудової функції.

Стан дослідження. Правове регулювання дисципліни праці стало об'єктом наукового інтересу багатьох вчених, таких як: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, М.І. Іншин, Т.В. Колеснік, С.І. Кожушко, І.В. Лазор, С.С. Лукаш, М.О. Міщук, А.С. Пашков, С.М. Прилипко, Ю.В. Топчєєва, В.В. Форманюк, Н.М. Хуторян та ін.

Актуальність дослідження сучасного стану правового регулювання трудової дисципліни пов'язана з необхідністю забезпечення належного рівня правового забезпечення у відповідних правовідносинах. Водночас виокремлення позитивних та негативних аспектів такого регулювання дозволяє своєчасно виправити недоліки законодавства, пов'язані із прогалинами, неузгодженостями та архаїзмами законодавства, та розвивати ті частини законодавства, які, безперечно, є позитивними явищами у вітчизняному законодавстві.

Серед проблематики дослідження відзначимо, що Кодекс Законів про працю, яким врегульовано відповідні правовідносини, був ухвалений у 1971 році, однак частини його норм приримані сучасний характер, що пояснюється змінами до цього нормативно-правового акта, які були проведені з 1991 року.

Водночас українське законодавство потребує прийняття Трудового кодексу, який би забезпечив сучасне регулювання трудових відносин, зокрема в частині дисципліни праці. Відтак результати дослідження можуть бути використані під час підготовки та вдосконалення тексту нового закону з метою недопущення повторного впровадження недоліків трудового законодавства, які мають місце на сучасному етапі.

Результати дослідження. Трудове право України в теперішній час проходить складний період свого розвитку – період переходу від централізованого регулювання до ринкових відносин. Серцевину трудового права завжди складали кодекси, а тому історія трудового права взагалі та історія становлення і розвитку законодавства про дисципліну праці зокрема слід розглядати у зв'язку із процесом його кодифікації.

У 30-40 роки XX століття адміністративне втручання у трудові відносини посилюється, внаслідок чого за дисциплінарні порушення передбачаються заходи адміністративної і кримінальної відповідальності [1, с. 27]. У 1930 році за злісне порушення трудової дисципліни була введена кримінальна відповідальність, а за запізнення більше ніж на 20 хвилин запроваджене звільнення. Із 1932 року за один прогул працівника звільнювали, а також позбавляли відомчого житла, продовольчих і промтоварних крапок [2, с. 154]. У 1940 році розширилось визначення прогулу. Тепер прогулом вважалась відсутність на роботі більше 20 хвилин. За такий прогул встановлювалася кримінальна відповідальність у вигляді виправних робіт за місцем роботи на строк до 6 місяців з утриманням із заробітної плати до 25% заробітку. Такий порядок забезпечення трудової дисципліни зберігся до 1956 року [2, с. 154]. Отже, в даний період спостерігається впровадження досить суттєвих санкцій за порушення трудової дисципліни, що, очевидно, пов'язано з необхідністю мобілізації трудових ресурсів та належного виробництва необхідної кількості продукції у воєнний період. Крім того, можемо спостерігати чітке визначення деяких правопорушень, зокрема прогулу, та кваліфікацію даного проступку, що, вочевидь, дає можливість зробити висновок про поступовий розвиток інституту трудової дисципліни та його складових частин. Водночас за деякі порушення встановлювались санкції, які не відповідали розміру шкоди, заподіяної роботодавцю, та мали занадто сильний каральний характер.

У період лібералізації суспільства (50-60 роки XX ст.) були внесені зміни щодо дисциплінарної відповідальності. Тепер згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26.04.1956 р. була відмінена кримінальна відповідальність за прогул і самовільне залишення підприємства, а зі всіх засуджених судимість знімалась. У той же час за прогул без поважних причин працівник позбавлявся права на отримання надбавки за вислугу років у розмірі до 25% або міг бути звільнений із роботи із записом про це у трудовій книжці [2, с. 154]. Отже, в післявоєнний період та період зміни вищого керівництва державою було знов зменшено каральний характер застосовуваних санкцій. Окрім того, простежується застосування саме санкцій, які мали матеріальний характер.

На противагу попереднім кодексам КЗпП із 1971 року питанням правового регулювання дисципліни праці виділив окремий X розділ під назвою «Трудова дисципліна». Цей розділ закріплював обов'язки робітників, службовців, адміністрації, правила внутрішнього трудового розпорядку, методи забезпечення трудової дисципліни, заохочення і стягнення за порушення

трудої дисципліни і порядок їх застосування. Згідно зі ст. 147 КЗпП за порушення дисципліни праці встановлювалися такі дисциплінарні стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або заміщення на нижчу посаду на той же строк; 5) звільнення. У чинній редакції даної норми КЗпП збереглося лише 2 із наведених видів покарань, а саме догана та звільнення. Однак стаття 147 КЗпП України містить відсилочну норму на інше законодавство, положення, статuti, якими можуть бути встановлені інші види дисциплінарних стягнень. У цілому ж відповідні зміни свідчать про значну лібералізацію відповідальності за порушення вимог до дисципліни праці в порівнянні з минулими періодами.

Ураховуючи наведене, можемо вказати, що сучасний стан правового регулювання дисципліни праці є наслідком тривалої еволюції законодавства, яке змінювалось у залежності від потреб суспільства під впливом окремих соціокультурних та політичних етапів в історії України. Ретроспективний аналіз правового регулювання дисципліни праці показав, що на попередніх історичних етапах інститут дисципліни праці відрізнявся застосуванням досить вагомих за своєю тяжкістю санкцій, що дозволяє зробити висновок про значний каральний характер відповідальності, до якої притягалися порушники дисципліни праці в попередніх історичних періодах.

Таким чином, *першою особливістю сучасного стану правового регулювання дисципліни праці є ліберальний характер відповідальності за її порушення*. Відзначимо, що дана особливість проявляється саме в порівняльному аналізі правового регулювання даного питання в історичному аспекті. При цьому значний каральний характер санкцій за порушення трудової дисципліни в нормативних актах, що передували чинному Кодексу законів про працю, ми не можемо із впевненістю назвати негативним явищем, оскільки збільшення покарання припадало на воєнні періоди, коли необхідність у праці зростала, відтак державою було обрано саме такий спосіб залучення додаткових трудових ресурсів, що, з одного боку, було вимушеною мірою, з іншого боку, враховуючи природу трудових відносин, відповідне підняття рівня відповідальності за порушення дисципліни спотворювало саму суть трудових відносин, урегульовуючи абсолютно нерівноправне становище працівника та роботодавця.

На сучасному етапі правове регулювання дисципліни праці здійснюється на основі норм КЗпП України, а саме ст. 140 «Забезпечення трудової дисципліни» визначає, що трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [3]. Також КЗпП України встановлює умови та заходи забезпечення трудової дисципліни, до яких відносять такі елементи організації праці, як розподіл прав і обов'язків, відповідальності між працівниками, встановлення відповідного порядку на підприємстві згідно із правилами внутрішнього трудового розпорядку, застосування заходів впливу за порушення трудової дисципліни.

Г.І. Чанишева зазначає, що сучасний інститут дисципліни праці за змістом складається із правової регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, стимулювання сумлінної праці. Якщо досі правове регулювання трудової дисципліни розвивалося шляхом посилення дисциплінарної відповідальності за трудове правопорушення, то в умовах ринкової економіки, виходу українських підприємств на міжнародний ринок акцент робиться на більш чіткому регламентуванні взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належному стимулюванні високої якості роботи працівника [4, с. 322]. Отже, вченою підтверджується попередній висновок щодо необхідності зменшення карального характеру дисциплінарної відповідальності у трудових відносинах, що, на її думку, пов'язується з переходом до ринкової економіки. Поряд із цим наголошується на розвитку взаємних прав та обов'язків працівника та роботодавця, а також, що є досить важливим, – стимулюванні працівників. Цілком погоджуємось із тезою, що саме стимулювання працівників є передумовою до ефективного виконання ними своєї трудової функції.

Аналізуючи наведений вище підхід, можемо дійти висновку, що вченою було віднесено до дисципліни праці три основні складові частини: відповідальність, права та обов'язки і стимулювання.

В.В. Форманюк, розглядаючи дисципліну праці як один із інститутів трудового права, вказує, що це система норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок організації, обов'язки робітника і роботодавця, що встановлює також заходи заохочення за відповідну доброякісну працю, успіхи у праці та дисциплінарну відповідальність за порушення дисципліни праці [5, с. 231]. Отже, до попереднього переліку додається також внутрішній трудовий розпорядок, що, на нашу думку, також відіграє визначальну роль у правому регулюванні дисципліни праці.

Ю.В. Топчєєва вказує, що правовий механізм забезпечення нормальної дисципліни праці в організації ґрунтується на двох взаємообумовлених методах: заохоченні за сумлінну працю та покаранні порушників трудової дисципліни; ці ж методи властиві і правовому механізму хазяйської влади роботодавця. Керуючись статтями 143, 144 і 146 КЗпП [3], роботодавець заохочує працівників за успіхи у праці і карає несумлінних працівників на підставі статей 147-149 КЗпП [3]. При цьому застосування заходів заохочення і дисциплінарних стягнень, зазначених у відповідних статтях КЗпП України, відноситься, як правило, до виключної компетенції роботодавця як володаря господарської влади в організації. Цим підкреслюється незалежність роботодавця в налагодженні трудової дисципліни в організації і його лідерська роль у цій справі в порівнянні із трудовим колективом та громадськими організаціями, що функціонують в організації. Таке положення слід визнати цілком відповідним ринковому характеру сучасних трудових відносин [6, с. 755]. Підтримаємо висновок ученої щодо переліку складових частин інституту дисципліни праці, а також позицію щодо наявності на сучасному етапі правового регулювання деякої незалежності роботодавця щодо можливості впровадження дисципліни праці. При цьому саме подібна децентралізація впливу на трудові відносини є показником впровадження в законодавство щодо дисципліни праці основних засад ринкової економіки.

На думку С.М. Прилипко, дисципліна праці як інститут трудового права є сукупністю правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та визначають трудові обов'язки сторін трудового договору, а також методи забезпечення виконання цих обов'язків. Крім того, дисципліна праці виступає як елемент трудових правовідносин, який полягає в обов'язку працівника підкорятися дисципліні праці даного виробництва, його внутрішньому трудовому розпорядку [7, с. 564]. Вважаємо дану позицію не зовсім коректною, оскільки дисципліна праці дійсно відображає необхідність працівника виконувати належним чином та у встановленому порядку свою трудову функцію, водночас вона зобов'язує роботодавця створити належні умови праці відповідному працівнику.

І.В. Лазор у своєму дослідженні приділяє особливу увагу дослідженню методів переконання і заохочення та їхньої соціальної значущості як засобу забезпечення дисципліни праці. Водночас учений акцентує увагу на тому, що економічні й організаційні чинники впливу на дисципліну праці не є самостійними засобами забезпечення дисципліни праці, а входять як складова частина до методів переконання, заохочення і примусу [8, с. 10]. Як зазначалося вище, правове регулювання дисципліни праці передбачає наведені вченим види методів, завдяки яким впроваджується досягнення дисципліни праці. Необхідно відзначити, що наведені методи, як складові частини інституту дисципліни праці, мають різну правову природу, однак відносяться до одного правового інституту.

Отже, другою ознакою сучасного стану правового регулювання дисципліни праці є **комплексність**, що розкривається в наявності сукупності правових засобів, які мають різну правову природу, однак застосовуються з метою забезпечення належного рівня трудової дисципліни на підприємстві. До таких засобів необхідно віднести права й обов'язки роботодавця та працівника, внутрішній трудовий розпорядок, а також дисциплінарну відповідальність і заохочення.

С.С. Пікалюк вказує, що з розвитком договірної методу регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних із ними, викликана поява таких джерел трудового права, як локальні нормативно-правові акти [9, с. 114]. Наразі дійсно прослідковується поступовий розвиток регулювання як трудового права у цілому, так і правового регулювання дисципліни праці зокрема шляхом упорядкування даних відносин локальними нормативно-правовими актами, тобто такими, що призначені для регулювання трудових відносин і відносин, тісно пов'язаних із ними, в рамках певного підприємства, установи, організації.

Розвиток локальних нормативно-правових актів відобразився і у визначеннях трудової дисципліни. Так, наприклад, О.Л. Гуменюк визначає трудову дисципліну як сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці; обов'язок роботодавця створити працівнику умови праці, необхідні для виконання трудової функції, та обов'язок працівника неухильно дотримуватись правил поведінки, установлених у централізованих (наприклад, у дисциплінарних статутах) та локальних (наприклад, правилах внутрішнього трудового розпорядку) нормативних актах [10, с. 21]. В.В. Форманюк, розглядаючи дисципліну праці в суб'єктивному значенні, під даним поняттям розуміє рівень дотримання працівниками своїх конкретних обов'язків відповідно до укладеного трудового договору чи закріплених у локальних актах підприємства [5, с. 231]. Таким чином, вченими фактично відзначено регулювання дисципліни праці локальними нормативними

актами як сутнісної ознаки відповідної дефініції. У зв'язку із цим очевидно є важливість правового регулювання дисципліни праці відповідним видом нормативно-правових актів і їх значний вплив на даний інститут трудового права.

На думку С.С. Пікалюк, до локальних нормативно-правових актів відносяться колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, графіки відпусток, графіки змінності, накази та ін. Відзначається, що локальні нормативно-правові акти приймаються безпосередньо трудовим колективом або профспілковим органом, що представляє інтереси трудового колективу, та власником або уповноваженим ним органом [9, с. 114]. Так, виділено ряд нормативних актів, різних за своєю природою та характером дії і урегулювання трудових відносин. На нашу думку, визначення договору та правил внутрішнього розпорядку на перших місцях даного переліку, вочевидь, проведено автором через високе значення даних актів у регулюванні трудового права та дисципліни праці.

Аналізуючи форму трудового договору, який є одним із локальних нормативно-правових актів, який вміщує права та обов'язки сторін трудових відносин – працівника та роботодавця, Д.Р. Лещух зазначає, що вона є елементом конструкції самого договору, поза якою він не може існувати. Форма трудового договору – це спосіб вираження волі його учасників із приводу їхніх прав та обов'язків у договорі, вона має конститутивний характер, суть якого виражається в тому, що трудовий договір не може існувати поза формою [11, с. 41]. Н.І. Дівеєва вважає, що колективний договір містить конститутивні ознаки договору як засобу узгодженої організації суспільних відносин і одночасно є нормативною домовленістю локального характеру, що має публічно-правову природу [12, с. 48]. Важливим у межах нашого дослідження є зосередження уваги авторів на конститутивному характері даного нормативного акта, що може свідчити про наявність даної ознаки як характерної для локальних нормативних актів, що регулюють дисципліну праці.

Для джерел трудового права характерна наявність нормативних актів конститутивного характеру – типових положень, правил, які слугують моделлю для прийняття на підприємствах на їх основі локальних положень тощо. Такі акти, як зазначає П.Д. Пилипенко, самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а вимагають прийняття на їх основі локальних актів, які й здійснюють регулятивну функцію. Наприклад, існують Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, що містять відповідні норми, але безпосередньо на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок регулюється не цими типовими, а прийнятими на їх основі правилами внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства [13, с. 36]. Правила внутрішнього трудового розпорядку є актом, що безпосередньо врегульовує у правовому полі дисципліну праці на окремому підприємстві, тоді як прийняті уповноваженим органом типові правила, на яких автором зосереджена увага під час визначення прикладу, є нормативним актом, на основі якого приймаються відповідні правила на підприємствах, що свідчить про його конститутивний характер.

Т.А. Коляда також вказує, що для джерел трудового права у цілому характерна наявність нормативних актів, які мають так званий конститутивний характер. Ці акти самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а передбачають прийняття на їх основі локальних актів, які й виконують регулятивну функцію [14, с. 41]. Г.Ю. Гончаров, розглядаючи безпосередньо регулювання дисципліни праці, відзначає, що для нормативної бази інституту трудової дисципліни характерна наявність нормативних актів, які мають конститутивний характер, тобто актів, що самі не забезпечують регулювання трудових відносин, а вимагають прийняття на їх основі локальних актів, які й здійснюють регулятивну функцію [15, с. 41]. Таким чином, прослідковується ознака нормативно-правових актів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудового права у цілому та дисципліни праці зокрема, а саме – конститутивний характер відповідних нормативно-правових актів.

Отже, на підставі наведеного, враховуючи той факт, що сучасний стан правового регулювання дисципліни праці характеризується розвитком локальних нормативно-правових актів та наявністю актів законодавства, на основі яких такі акти приймаються, можемо виділити *третьою ознаку сучасного стану правового регулювання дисципліни праці, а саме конститутивний характер нормативного забезпечення*, яким регулюються відносини в межах інституту дисципліни праці, що характеризується наявністю нормативних актів, які безпосередньо не врегульовують відносини, однак є основою для прийняття локальних нормативних актів і здійснюють регулятивну функцію.

Оскільки дисципліна праці як правове явище складається з окремих, різних за своєю природою складових частин, вважаємо за доцільне розглянути окремо правове регулювання кожної

такої частини, що в результаті надасть можливість сформувати уявлення про правове регулювання дисципліни праці як явище, що об'єднує ці складові частини.

Вважаємо, що дослідження через призму складових частин дисципліни праці дозволить досягти більш точних висновків із метою більш цілісного розкриття особливостей сучасного стану правового регулювання дисципліни праці.

Було встановлено дві основні загальні ознаки правового регулювання категорії «дисципліна праці», а саме:

– ліберальний характер відповідальності за порушення трудової дисципліни, що проявляється в порівнянні сучасного стану правового регулювання з нормативно-правовими актами в попередні історичні періоди;

– комплексність, що розкривається в наявності сукупності правових засобів, які мають різну правову природу, однак застосовуються з метою забезпечення належного рівня трудової дисципліни на підприємстві.

Список використаних джерел:

1. Міщук М.О. Особливості правового регулювання дисципліни праці. *Адвокат*. 2013. № 2. С. 26–30.
2. Кожушко С.І. Становлення і розвиток законодавства про дисципліну праці України. *Право і безпека : Науковий журнал. Національний університет внутрішніх справ*. Харків. 2005. Том 4. № 3. С. 117–120.
3. Кодекс законів про працю України. Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII/. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 29.03.2019).
4. Трудовое право Украины. Харьков : Одиссей, 2001.
5. Форманюк В.В. Поняття дисципліни праці: теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 57. С. 229–233.
6. Топчєєва Ю.В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації. *Форум права*. 2012. № 3. С. 753–759.
7. Прилипко С.М. Трудове право України : підруч. [5-те вид., перероб. і доп.]. Харків : ФІНН, 2012. 800 с.
8. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ, 2011. 20 с.
9. Пікалюк С.С., Лебедич Н.В. Щодо нормативно-правових актів як форми трудового права. *Порівняльно-аналітичне право*. Ужгород. 2017. № 1. С. 112–116
10. Гуменюк О. Дисципліна праці. *Праця і закон*. 2008. № 09(105). С. 21–23.
11. Лещух Д.Р. Форма трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків : б. в., 2005. 16 с.
12. Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул : Издательство Алтайского госуниверситета, 1999. 156 с.
13. Пилипенко П.Д. Трудове право України : Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. Львів : Вільна Україна, 1996. 160 с.
14. Коляда Т.А. Щодо співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин. *Право і Безпека*. 2004. Т. 3. № 1. С. 93–97.
15. Гончаров Г.Ю. Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Гончаров Геннадій Юрійович ; М-во внутр. справ України, Дніпропетров. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ, 2015. 16 с.