

УДК 349.2

Волинець В.В.,

к. ю. н., доцент кафедри трудового права  
та соціального забезпечення КНУ ім. Тараса Шевченка

### **НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН ПРИ УКЛАДАННІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І УГОД**

*У статті досліджено сучасний стан виконання колективних договорів і угод, визначені та охарактеризовані основні проблеми в даній сфері, та обґрунтовано актуальність удосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод. Запропоновані напрями й конкретні заходи з удосконалення організаційно-управлінських відносин із укладання та виконання колективних договорів і угод.*

*Ключові слова: трудове право, соціальне партнерство, колективний договір, колективна угода, організаційно-управлінські відносини.*

Волынец В.В.,

к. ю. н., доцент кафедри трудового права  
и социального обеспечения КНУ им. Тараса Шевченко

### **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО- УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

#### **ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ**

*В статье исследовано современное состояние выполнения коллективных договоров и соглашений, определены и охарактеризованы основные проблемы в данной сфере, и обоснована актуальность совершенствования организационно-управленческих отношений при заключении коллективных договоров и соглашений. Предложены направления и конкретные меры по совершенствованию организационно-управленческих отношений по заключению и выполнению коллективных договоров и соглашений.*

*Ключевые слова: трудовое право, социальное партнерство, коллективный договор, коллективный договор, организационно-управленческие отношения.*

VOLYNETS V.V.,

### **CANDIDATE OF LAW SCIENCES, ASSISTANT PROFESSOR OF LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY CATHEDRA KNU NAMED AFTER TARAS SHEVCHENKO**

*The directions of improvement of organizational-management relations in the sphere of the collective agreements and arrangements conclusion.*

*The paper investigated the current state of implementation of collective agreements and arrangements, identified and characterized the main problems in this area, and proved the urgency of improving the organizational-management relations in the sphere of the collective agreements and arrangements conclusion. The directions and concrete measures to improve organizational and managerial relations in the sphere of the collective agreements and arrangements conclusion were proposed.*

*Keywords: labor law, social partnership, collective agreement, collective arrangement, organizational and managerial relations.*

**Актуальність проблематики.** Сучасний стан колективно-договірних відносин в Україні характеризується суттєвою кількістю випадків невиконання умов колективних угод, їх неврахування в положеннях колективних договорів, які також часто не виконуються на належному рівні. Непоодинокими є факти відмови роботодавців від укладання нових колективних договорів і угод, особливо якщо мова йде про підвищення їх соціальної спрямованості, і відповідно затягнення і без того тривалого процесу колективних переговорів між роботодавцями й трудовими колективами в особі їх уповноважених представницьких органів.

Найбільш проблемними аспектами організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод залишаються питання: 1) оптимізації строків

пролонгації чинних і укладання нових колективних договорів і угод і відповідно тривалості колективних переговорів з цього приводу; 2) удосконалення чинного законодавства у сфері укладання та виконання колективних договорів і угод, яке на сьогодні не містить норм щодо обов'язковості укладення колективних договорів як юридичними, так і фізичними особами, трактування понять «колективний договір» і «колективна угода», інституту відповідальності за порушення умов колективних угод і договорів та ін.; 3) своєчасної і повної оплати праці працівників, посилення відповідальності роботодавця за порушення строків її виплати й вироблення ефективних механізмів її стягнення у випадку наявної заборгованості; 4) підвищення охорони й безпеки праці, приведення у відповідність матеріально-технічної бази; 5) гармонізації вітчизняної практики встановлення режиму часу й відпочинку з європейськими та міжнародними стандартами; 6) стратегічної, перспективної орієнтації колективних договорів і угод та підвищення рівня їх соціальної спрямованості та ін. Ці та інші проблеми обумовлюють актуальність дослідження напрямів вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** Слід відмітити, що колективні організаційно-управлінські відносини, у т.ч. при укладанні колективних договорів і угод, досліджувалися багатьма вітчизняними й зарубіжними науковцями: Н.Б. Болотіною, К.М. Гусовим, В.В. Жернаковим, М.І. Іншиним, М.В. Лушніковою, А.І. Процевським, В.І. Прокопенком, Г.І. Чанишевою, О.М. Ярошенком та ін. Проте, напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод є малодослідженими й потребують перегляду із врахуванням змін в сучасному українському та міжнародному трудовому праві.

**Метою статті** є дослідження напрямів вдосконалення організаційно-управлінських відносин при укладанні колективних договорів і угод.

**Виклад матеріалу.** Варто зазначити, що за даними Державної служби статистики України станом на 31.12.2014 р. в Україні було укладено та зареєстровано 76017 колективних договорів, які охоплюють 6866,4 тис. осіб або 76,1% облікової кількості штатних працівників. Із них 7520 договорів – у промисловості (81,4% облікової кількості штатних працівників), 24776 – у галузі освіти (89,4% облікової кількості штатних працівників), 5109 – у галузі охорони здоров'я (90,1% облікової кількості штатних працівників) та ін. [1]. Прикладами колективних угод є Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки (чинна до укладання нової угоди), Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості на 2014-2016 роки, Галузева угода між Міністерством інфраструктури України та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2014-2015 роки, Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки (чинна до укладання нової), Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України та

Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2014-2015 роки, Територіальна угода між Кіровоградською обласною державною адміністрацією, Кіровоградським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок Кіровоградської області на 2014-2017 роки, Територіальна угода між Запорізькою обласною державною адміністрацією та Запорізькою обласною радою, Запорізькою обласною федерацією роботодавців та Запорізькою обласною радою профспілок на 2014-2016 роки та інші.

Незважаючи на значну кількість прийнятих колективних договорів і угод та високий відсоток охоплення облікової кількості штатних працівників колективними договорами, низка їх положень не виконується. Наприклад, згідно інформації Київського міського профспілки енергетиків «Про виконання галузевих угод і колективних договорів у 2014 р. та укладення нових на 2015 р.» на деяких підприємствах галузі не виконано: 1) пункт галузевих угод, яким передбачено встановлення розміру мінімальної тарифної ставки працівника, який виконує некваліфіковану роботу, не менше 125% законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати, і коефіцієнти співвідношення місячних тарифних ставок і посадових окладів працівників до мінімальної тарифної ставки працівника, який виконує некваліфіковану роботу; 2) пункт галузевих угод, яким передбачено щорічне підвищення рівня середньої заробітної плати не менше, ніж 25 %. Загальна середня заробітна плата збільшилася на 480 грн., тобто приблизно на 8%; 3) пункт галузевих угод, яким передбачено забезпечення частки основної заробітної плати без заохочувальних виплат не нижче 75% в середній заробітній платі. Фактично вона становить в середньому 62%, але є підприємства, де вона значно нижче. У більшості випадків це є практично необґрунтованим зменшенням гарантованої оплати праці працівників з віднесенням значної частини їх заробітку на надбавки та/або премії, що, у свою чергу, може стати зниженням соціальної захищеності працюючих. Крім того, має місце заборгованість по заробітній платі в ТОВ «ЮТЕМ-КРАНсервіс», що станом на 01.04.2015 року складає 300 тис. грн. (лютий-березень) [2].

Як зазначається у звіті профспілки енергетиків, у дуже важкому фінансовому становищі знаходяться підприємства електротехнічної промисловості, наукові та проектні установи галузі, підприємства енергобудівельного комплексу, на які держава не звертає уваги – у них середня заробітна плата в межах 2-3 тис. грн. Проте в цілому, у середньому по підприємствах галузі, тарифна ставка робітника 1 розряду в колдоговорах встановлена у розмірі на рівні та вище рівня галузевих угод – у 76,7% підприємств. Лише 6,8% працівників від усіх працюючих, охоплених колдоговорами, мають соціально-економічні гарантії нижче рівня галузевих угод, при чому державні гарантії виконуються на всіх підприємствах.

Окрім питання оплати праці та соціального забезпечення працівників, варто звернути уваги й на такі поширені випадки порушення колективно-договірного регулювання організаційно-управлінських відносин у трудовому праві, зокрема: 1) низька організація здорових та безпечних умов праці; 2) недостатня дисципліна виконання норм охорони праці з боку роботодавців, а інколи і працівників; 3) незадовільний стан виробничих об'єктів, споруд, транспортних засобів та засобів безпеки праці; 4) не всі підприємства переуклали нові колдоговори на 2015 р. (не

внесли відповідні зміни до діючих колективних договорів з подовженням їх дії на 2015 р.); 5) не на всіх підприємствах роботодавцями здійснюється обов'язкове перерахування профорганам коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу та ін. [2]. На нашу думку, зазначені вище проблеми й недоліки організаційно-управлінських відносин із укладання та виконання колективних договорів і угод є типовими і характерні для багатьох підприємств України.

Так, аналогічно у нафтогазовій сфері, за даними Укрнафтогазпрофспілки, всупереч вимогам Генеральної і Галузевої угод не на всіх підприємствах адміністрацією виконані зобов'язання щодо гарантованого рівня підвищення середньої заробітної плати, хоча середня заробітна плата штатних працівників на підприємствах галузі за 2014 рік більша, ніж у попередньому році, в середньому на 10,4%. Зважаючи на це, Центральна рада Профспілки працівників нафтової і газової промисловості України визначила пріоритетним напрямом діяльності Профспілки забезпечення умов для гідної оплати та умов праці. Крім того, з метою захисту інтересів акціонерних товариств, державний пакет акцій яких передано до корпоративного управління Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України», у колективних переговорах з укладання Галузевої угоди та здійсненні соціального діалогу на галузевому рівні відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [3] вирішено рекомендувати Національній акціонерній компанії «Нафтогаз України» в найкоротший термін завершити процес створення Всеукраїнського галузевого об'єднання організацій роботодавців нафтогазового комплексу України та тристоронньої соціально-економічної ради тощо [4].

Як бачимо, доволі поширеними є випадки невиконання положень колективних угод і уникнення їх включення до колективних договорів. Більш того, чинне законодавство [5] не містить явної вказівки і на обов'язковість укладання колективного договору. Не зафіксована норма щодо обов'язковості укладання колективного договору й у проекті Трудового кодексу України, у ст. 12 якого зазначається, що у випадку, якщо колективний договір не укладено, питання, що мають бути ним урегульовані, регулюються нормативними актами роботодавця, погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації чи після проведення з ним консультацій, а в разі відсутності первинної профспілкової організації роботодавець погоджує ці питання з вільно обраними для ведення колективних переговорів представниками (представником) працівників [6]. На наш погляд, вищезазначене свідчить, що допускається можливість не укладати колективний договір, що неприпустимо, зважаючи на необхідність забезпечення й захисту додержання встановлених державою гарантій щодо істотних умов праці – оплати праці, режиму праці та відпочинку, охорони праці та ін. На цій проблемі неодноразово наголошували Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, В.І. Прокопенко, В.С. Венедиктов, І.О. Лосиця та інші вітчизняні фахівці в галузі трудового права.

Досліджуючи напрями вдосконалення організаційно-управлінських відносин під час укладання колективних договорів і угод, варто зазначити, що згідно ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» колективна угода, договір набирають чинності з дня їх підписання або з дня, зазначеного в них, а після закінчення строку дії продовжують діяти до того часу, поки сторони не укладуть нові або не переглянуть

чинні договір чи угоду [7]. Проте, на нашу думку, суттєвою прогалиною в чинному законодавстві є відсутність вказівки на мінімальний та максимальний строки укладання колективного договору, угоди, який має ґрунтуватися на врахуванні зміни макропоказників соціально-економічного розвитку країни (мінімальна заробітна плата та інші державні соціальні гарантії, рівень інфляції тощо) та показників виробничої чи іншої діяльності підприємства.

Так, зважаючи на тривалий стан фінансово-економічної та політичної нестабільності в Україні, пропонуємо законодавчо закріпити в ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» мінімальний строк укладання колективного договору 1 рік (для підприємств, установ та організацій бюджетної сфери відповідно до бюджетного періоду в країні) та максимальний строк укладання колективного договору 2 роки (для підприємств інших видів економічної діяльності). Відповідно обґрунтованим вважаємо мінімальний строк укладання колективної угоди 2 роки – для галузевих і територіальних угод і 3 роки – для генеральної угоди; максимальний – 3 роки для галузевих і територіальних угод та 5 років для генеральної угоди, орієнтуючись на середньострокове та довгострокове планування й стратегічний, перспективний характер колективних угод. Крім того, пропонуємо законодавчо закріпити у цій же статті й строки перегляду чинного з метою прийняття нового колективного договору (угоди) на рівні 6 (для бюджетної сфери) та 12 місяців (для інших видів економічної діяльності) з метою запобігання ухиленню роботодавця від укладання колективного договору та затягненню колективних переговорів з укладання колективної угоди чи договору. За порушення установлених строків має бути передбачена адміністративна відповідальність для роботодавця у формі штрафних санкцій (штраф, пеня).

Цікаво відмітити, що згідно ст. 17 Закону України «Про колективні договори і угоди» на осіб, які представляють роботодавців чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору, угоди, або навмисно порушили передбачені законом строки, або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади [7]. Проте, на сьогодні такий розмір штрафу не є адекватним і обґрунтованим і аж ніяк не стимулює сторони дотримуватися встановлених законодавством вимог, адже мінімум на рівні 17 грн. вже давно не переглядався, і в його перегляді немає необхідності із реформою податкової системи [8]. Тому пропонуємо закріпити в ст. 17 Закону розмір штрафу «до 5 мінімальних заробітних плат».

Аналогічно ст. 18-19 Закону регламентує відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди, за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю. Так, на осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади. Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим

колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до 5 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. [7]. Пропонуємо також змінити установлений розмір штрафу на рівні до 10 та 5 мінімальних заробітних плат відповідно.

Отже, підсумовуючи вище викладене, вважаємо, що основними проблемами й недоліками організаційно-управлінських відносин із укладання та виконання колективних договорів і угод є наступні: 1) невиконання вимог Генеральної і галузевих угод щодо підвищення заробітної плати й ліквідації її заборгованості; 2) низький рівень виконання законодавства з охорони й безпеки праці; 3) не включення деяких положень галузевих угод до колективних договорів підприємств, на які вони поширюються; 4) недостатній контроль сторонами колективних організаційно-управлінських відносин і, зокрема, держави, за здійсненням колективних переговорів, укладанням та виконанням угод і договорів; 5) ухилення роботодавців від укладання нових і затягування пролонгації існуючих колективних договорів, ухилення від ефективних форм ведення соціального діалогу; 6) відсутність у профспілкових організацій дієвого механізму впливу на роботодавців у разі порушення ними умов колективного договору, угоди; 7) відсутність культури добровільного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань під час укладання угод і договорів; 8) нерозвиненість соціальної відповідальності бізнесу, небажання роботодавців брати та виконувати додаткові зобов'язання колективного договору; 9) низький рівень довіри працівників до колективних договорів; 10) тривала і складна процедура укладання колективного договору та угоди, особливо щодо примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів; 11) обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів тощо.

**Висновок.** Для вирішення цих та інших проблем пропонуються наступні напрямки удосконалення організаційно-управлінських відносин із укладання та виконання колективних договорів і угод: 1) удосконалення нормативно-правової бази колективних організаційно-управлінських відносин у трудовому праві: закріпити правові категорії «колективна угода» і «колективний договір» у запропонованій автором редакції в ст. 2 Закону України «Про колективні договори й угоди», ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», гл. II Кодексу законів про працю України, проекті Трудового кодексу України; установити, що колективний договір обов'язково укладається на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах незалежно від форм власності і господарювання (юридичні особи) та фізичними особами-підприємцями, які використовують найману працю не менше 10-х осіб; законодавчо закріпити в ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» мінімальний строк укладання колективного договору 1 рік (для підприємств, установ та організацій бюджетної сфери відповідно до бюджетного періоду в країні) та максимальний строк укладання колективного договору 2 роки (для підприємств інших видів економічної діяльності); мінімальний строк укладання колективної угоди 2 роки – для галузевих і територіальних угод і 3 роки – для генеральної угоди; максимальний – 3 роки для галузевих і територіальних угод та 5 років для генеральної угоди,

орієнтуючись на середньострокове та довгострокове планування й стратегічний, перспективний характер колективних угод; законодавчо закріпити у цій же статті строки перегляду чинного з метою прийняття нового колективного договору (угоди) на рівні 6 (для бюджетної сфери) та 12 місяців (для інших видів економічної діяльності) з метою запобігання ухиленню роботодавця від укладання колективного договору та зяття колективних переговорів з укладання колективної угоди чи договору; за порушення установлених строків передбачити адміністративну відповідальність для роботодавця у формі штрафних санкцій (штраф, пеня); зафіксувати граничний термін початку колективних переговорів – «не пізніше як за 1 місяць до закінчення строку дії колективного договору, угоди» та ін.; 2) організаційно-методичні заходи: недопущення формального підходу до розробки тексту колективних договорів і угод, їх декларативного характеру, зобов'язання сторін мають бути конкретними й підкріпленими економічними й іншими ресурсами; посилення контролю сторін, зокрема, профспілки, за своєчасною і повною виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про охорону та безпеку праці тощо; посилити контроль Мінсоцполітики за реєстровими процедурами колективних угод і договорів, за виявленням умов, що погіршують становище працівника і їх усуненням; організувати обов'язковий систематичний розгляд стану виконання угод сторонами організаційно-управлінських відносин у трудовому праві; 3) матеріально-технічні заходи: сприяння погашенню заборгованості із заробітної плати шляхом підвищення рівня адміністративної та дисциплінарної відповідальності роботодавця; запровадження механізму нарахування компенсаційних виплат за затримку заробітної плати, обов'язкова своєчасна виплата якої декларативно прописана в будь-якій угоді; посилити відповідальність за невиконання умов колективних угод і договорів підприємств до 5-10 мінімальних заробітних плат й зняття з посади; 4) виховні та превентивні заходи: популяризація процедури укладання колективного договору, в укладанні якого власник або уповноважена ним особа повинен бути зацікавлений не менше працівників; підвищення соціальної орієнтованості бізнесу, підвищення самовідповідальності та сприяння у підвищенні рівня правової культури сторін тощо.

**Список використаних джерел:**

1. Інформація Держстату України про стан укладання колективних договорів на 31 грудня 2014 р. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=5891E032590C26B88A7686737B3DAD77.a?art\\_id=175627&cat\\_id=34940](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=5891E032590C26B88A7686737B3DAD77.a?art_id=175627&cat_id=34940)
2. Інформація Київського міськкому профспілки енергетиків «Про виконання галузевих угод і колективних договорів у 2014 р. та укладання нових на 2015 р.» - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kievprofenergo.in.ua/page/297/>
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст.255.
4. Виконання Галузевої угоди і колективних договорів – на контролі Профспілки. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ngpu.org.ua/ru/node/229>
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
6. Проект Трудового кодексу України №1658 від 27.12.2014 р., доопрац. 20.05.2015 р. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р., № 3356-XII // Відом. Верхов. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.



8. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – Ст.112.

**References:**

1. Informatsiya Derzhstatu Ukrayiny pro stan ukladennya kolektyvnykh dohovoriv na 31 hrudnya 2014 r. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=5891E032590C26B88A7686737B3DAD77.a> pp1?art\_id=175627&cat\_id=34940
2. Informatsiya Kyiv's'koho mis'kkomu profspilky enerhetykiv «Pro vykonannya haluzevykh uhod i kolektyvnykh dohovoriv u 2014 r. ta ukladennya novykh na 2015 r.». - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://kievprofenergo.in.ua/page/297/>
3. Pro sotsial'nyy dialoh v Ukrayini: Zakon Ukrayiny vid 23 hrudnya 2010 r. # 2862-VI // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 2011. – # 28. – St.255.
4. Vykonannya Haluzevoyi uhody i kolektyvnykh dohovoriv – na kontroli Profspilky. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ngpu.org.ua/ru/node/229>
5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 r. # 322-VIII // Vidom. Verkhov. Rady URSR. – 1971. – # 50 (Dodatok). – St. 375.
6. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrayiny #1658 vid 27.12.2014 r., dooprats. 20.05.2015 r. - [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
7. Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrayiny vid 01.07.1993 r., # 3356-XII // Vidom. Verkhov. Rady Ukrayiny. – 1993. – # 36. – St. 361.
8. Podatkovyy kodeks Ukrayiny vid 02.12.2010 r. # 2755-VI // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny. – 2011. – # 13-14, # 15-16, # 17. – St.112.

*Рецензент: кандидат юридичних наук Грובה А.А.*

**УДК 349.2**

**Гончаров Г.Ю.,**

здобувач Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ  
**ЗАХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ**

*Статтю присвячено дослідженню заохочення, як одного з найдієвіших засобів правового стимулювання забезпечення дисципліни праці, охарактеризовано сутність, правову природу та значення заохочення, визначено основні проблеми правового регулювання заохочувальної сфери із наданням авторських пропозицій щодо їх вирішення.*

*Ключові слова: дисципліна праці, стимул, правове стимулювання, заохочення, принципи заохочувальної системи, підстави заохочення.*

**Гончаров Г.Ю.,**

соискатель Днепропетровского государственного университета внутренних дел  
**ПООЩРЕНИЕ КАК СРЕДСТВО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

*Статья посвящена исследованию поощрения, как одного из действенных средств правовой стимуляции обеспечения дисциплины труда, охарактеризовано сущность, правовая природа и значение поощрения, определены основные проблемы правового регулирования поощрительной сферы с предоставлением авторских предложений по их решению.*

*Ключевые слова: дисциплина труда, стимул, правовое стимулирование, поощрение, принципы поощрительной системы, основания поощрения.*

**G. Y. Goncharov,**

Researcher Dnepropetrovsk State University of Internal Affairs  
**PROMOTION AS MEANS OF LABOR DISCIPLINE PROVISION**

*The article investigates the promotion as one of the most effective remedies to stimulate the provision of labor discipline, characterized the essence, and the legal nature of the promotion, the basic problems of modern legal regulation of the sphere with the provision of incentive copyright proposals for their solution.*

*Defined two major problems in this field of law arising in practice:*