

26. Дюрягин И. Я. Применение норм советского права и социальное (государственное) управление : автореф. д-ра юрид. наук. – Свердловск, 1975. – 35 с.
27. Осипов Ю. К. Элементы и стадии применения норм советского гражданского процессуального права // Краткая антология уральской процессуальной мысли. 55 лет кафедре гражданского процесса Уральской государственной юридической академии. – Екатеринбург: Изд-во Гуманит. ун-та, 2004. – С. 308-326.
28. Тимофеев Ю. А. Полномочия суда второй инстанции в гражданском процессе: современные проблемы. Под ред. В. В. Яркова. – М.: Волтерс Клувер, 2008 – 184 с.

**Талыкин Е.А. Стадия в структуре хозяйственной процессуальной формы. – Статья.**

Статья посвящена исследованию стадии хозяйственного процесса в качестве структурного элемента хозяйственной процессуальной формы. Анализируется содержательное наполнение указанной категории и место в системе процессуальных понятий. Автором выделяются характерные признаки, которые дифференцируют стадию хозяйственного процесса.

**Ключевые слова:** стадия, хозяйственная процессуальная форма, цель, процессуальные действия, задачи, субъектный состав.

**Talykin E.A. Stage in the structure hozyaystvennoy protsessualnoy form. – Article.**

The article deals with the stage of the economic process as a structural element of economic procedural form. Analyzes the substantive content of this category and place in the system of procedural concepts. The author points out the characteristic features that differentiate the stage of the economic process.

**Keywords:** stage, procedural form, purpose, procedural steps, tasks, subject composition.

*УДК 349.22*

*Ю.В. Топчєва,  
фахівець з комп'ютерної графіки(дизайну)  
ЗАТ «Альтрон», м. Харків*

**КОНТРОЛЬ ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

В статті охарактеризовано та визначено зміст поняття «контроль», з'ясовано його місце в механізмі реалізації трудової дисципліни, виокремлено основні його елементи: принципи, суб'єкти, об'єкти, предмет контролю, а також способи його здійснення.

**Ключові слова:** трудова дисципліна, контроль, механізм реалізації, способи.

В механізмі забезпечення трудової дисципліни на будь-якому підприємстві важливу роль відіграє контроль, який не тільки дозволяє виявити факти порушення трудової дисципліни, але і зміцнити її, попередивши порушення. Однак при всій своїй необхідності контроль з боку керівництва підприємства явище складне і неоднозначне.

Дослідженню питання щодо з'ясування змісту та визначення поняття «контроль» присвячено багато праць таких вчених, як М. Альберт, В.М. Гарашук, В.М. Горшеньов, В.М. Дурденевський, Г.Г. Зайков, Є.Л. Іванов, І.В. Кушнір, В.О.Лебедев, Д.В.Лученко, М. Мескон, В.М. Плішкін, В.Д.Сорокин, Ф. Хедоурі, І.Б. Шахов, В.С. Шестак, Р.В. Штрелов та ін. Однак в більшості наукових робіт контроль розглядається лише в контексті відомчого або адміністративного контролю.

Отже, метою даної статті є з'ясування змісту такої правової категорії як контроль та визначення його ролі в механізмі реалізації трудової дисципліни, тобто, як засобу забезпечення трудової дисципліни. Для виконання зазначеної мети необхідно виконати такі завдання: надати визначення поняттю «контроль», виокремити основні елементи контролю як одного із способів забезпечення трудової дисципліни, з подальшою їх характеристикою.

Для з'ясування змісту контролю на підприємстві в цілому, та контролю як засобу забезпечення трудової дисципліни зокрема, необхідно по-перше, визначити теоретичне поняття «контроль»; по-друге, провести розмежування між подібними до терміна «контроль» понять «нагляд», «перевірка» та «ревізія». Словник іноземних слів визначає контроль (від французького «contrôle») як перевірку, або спостереження з метою перевірки [1, с.256]. Французьке «contrôle», у свою чергу, утворилося від латинського «contra» - префікса, що означає «протидія», «протилежність» [1, с.255]. У другій частині слова «контроль» міститься слово «роль» (від лат. «role») – «міра впливу, значення, ступінь участі в чомусь» [1, с.447].

Щодо походження терміна «контроль» існують й інші погляди. Так, наприклад, В.О.Лебедев писав, що «контроль» - це «ведення другого списку рахунків для перевірки одного іншим, що й робиться контролерами, які ведуть свої записи паралельно із записами касирів» [2, с.469].

Однак до теперішнього часу в науковій літературі немає єдиної думки про визначення сутності контролю, незважаючи на його схоже розуміння різними дослідниками. Подібний диференційований підхід пояснюється тим, що дослідження даної категорії здійснюється представниками різних галузей знань з різних точок зору, виходячи з поставлених перед ними завдань.

Так, на думку одних вчених, контроль – це інструктування кадрів, своєчасне розпізнавання та розкриття нових назрілих проблем, а також узагальнення передового досвіду [3, с.112]. Інші вбачали у контролі зага-

льний засіб досягнення мети, який гарантуватиме його здійснення [4, с.5]. Треті розглядають контроль як функцію управління [5, с.24].

Наприклад, М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоурі вважають, що «контроль – це процес забезпечення досягнення організацією своїх цілей» [6, с.390]. В.М. Гарашук визначає контроль як «сукупність різних за формою дій, що здійснюються суб'єктами контролю за поведінкою людей (власною поведінкою), відносинами, які виникають у суспільстві, або для встановлення будь-яких наукових та інших пізнавальних цілей при дослідженні об'єктів матеріального світу» [7, с.89].

На думку С.Л. Іванова поняття «контроль в управлінні» слід розглядати в трьох основних аспектах: 1) контроль як систематична і конструктивна діяльність керівників, органів управління, одна з їхніх основних управлінських функцій, тобто контроль як діяльність; 2) контроль як завершальна стадія процесу управління, основою якої є механізм зворотного зв'язку; 3) контроль як невід'ємна складова процесу прийняття та реалізації управлінських рішень, яка безперервно бере участь в цьому процесі від його початку і до завершення [8, с. 8].

В свою чергу І.В. Кушир розглядає контроль як процес, що забезпечує досягнення системою поставлених цілей і складається з трьох основних елементів: а) встановлення стандартів діяльності системи, що підлягають перевірці; б) зіставлення досягнутих результатів з очікуваними; в) коригування управлінських процесів, якщо досягнуті результати істотно відрізняються від встановлених стандартів.

Контроль є абсолютно необхідним з таких причин. По-перше, зникає невизначеність. Ніякі ретельно розроблені плани і програми дій не можуть врахувати всі ускладнення і обставини. Контроль потрібен для того, щоб, коригуючи рішення, задачі, усувати або зменшувати невизначеність. По-друге, з'являється можливість передбачати кризові ситуації. Помилки і дрібні невіршені питання, які є завжди, часом такі численні, що перевищують критичну масу. Звичайно, це відбувається в тому випадку, якщо помилки не виправляти і питання не вирішувати. Контроль дозволяє фіксувати і виправляти помилки до того, як їх наслідки призведуть до кризи. По-третє, виявляються не тільки (і не стільки) помилки, скільки успіхи. Контроль дозволяє визначити напрямки діяльності, які найбільш перспективні [9; с. 2-3].

Отже, контроль, на думку багатьох авторів, тією чи іншою мірою сприяє вирішенню не тільки завдань управління, які в свою чергу є досить широкими, але і дозволяє визначити напрямок таких завдань та перспективи розвитку тієї чи іншої складової процесу управління.

Аналіз всіх вищенаведених дефініцій надає змогу зробити висновок, що контроль і як процес, і як система перевірки багато в чому схожі. Разом з тим, на нашу думку, найбільш правильним є визначення контролю саме як системи спостереження і перевірки. Система - це щось ціле, єдність закономірно розташованих частин, які знаходяться у взаємному зв'язку (тобто методів, засобів, суб'єктів, об'єктів контролю і т.д.), що, по суті, і являє

собою контроль [9, с. 3]. Процес же передбачає послідовну зміну станів розвитку об'єкта дослідження, що відповідає контролю як наукової категорії, але недостатньо повно його характеризує.

Всі наведені вище трактування справедливі, оскільки характеризують контроль з різних сторін, а тому більш-менш точно відображають зміст категорії «контроль». В цілому ж, контроль - це збірне поняття, яке можна визначити як систему спостереження і перевірки функціонування об'єкта, виявлення відповідності процесу функціонування об'єкта контролю прийнятним управлінським рішенням, установлення результатів управлінського впливу на керований об'єкт шляхом виявлення здійснюваних певними суб'єктами відхилень, допущених в ході виконання цих рішень, з метою забезпечення ефективності функціонування об'єкта управління [4, с. 3-8].

Слід відмітити, що в науковій літературі з трудового права, контроль як засіб (спосіб) забезпечення трудової дисципліни в повній мірі не досліджується, не зважаючи на те, що безперечність необхідності контролю в механізмі реалізації трудової дисципліни не викликає сумнівів та фактично застосовується на кожному підприємстві, установі, організації. Контроль та нагляд в трудовому праві більшістю авторів розглядається виключно як засіб забезпечення додержання трудового законодавства з боку роботодавця.

Контроль як засіб забезпечення трудової дисципліни з боку працівників не визначається в трудовому законодавстві. Так, в статті 19 КЗпП законодавець лише визначає порядок здійснення контролю за виконанням колективного договору. В розділі ж, присвяченому трудовій дисципліні, про будь-який вид контролю навіть не згадується [10].

Натомість в статті 388 проекту Трудового кодексу України [11] визначається, що роботодавець постійно контролює стан дотримання вимог Трудового кодексу, інших актів трудового законодавства, угод, колективних і трудових договорів, а також спеціального законодавства у сфері безпечних і здорових умов праці. Отже, сфера застосування контролю значно розширилась, але безпосереднього визначення контролю у якості забезпечення трудової дисципліни свого вираження не знайшло. На нашу думку, таке визначення необхідно обов'язково включити в текст проекту Трудового кодексу. Тому, доцільно контроль як засіб забезпечення трудової дисципліни визначити саме у такому контексті - це перевірка та нагляд за дотриманням і виконанням нормативно встановлених завдань, обов'язків, планів і рішень, а також інших вимог внутрішнього трудового розпорядку працівниками, з метою попередження їх порушень, а також виявлення та усунення фактів таких порушень.

Таке визначення контролю стосується випадків його здійснення саме керівництвом або кадровою службою підприємства. При цьому слід відмітити, що контроль має багато видів та форм вираження, які впливають на різні аспекти управління, яке включає в себе і забезпечення та зміцнення трудової дисципліни, як система дій він включає в себе відповідні елементи, до яких можемо віднести: мета контролю, принципи його здійснення,

об'єкт, суб'єкт та предмет контролю, способи здійснення, функції контролю. Розглянемо деякі з них.

Обов'язковим елементом контролю, в тому числі і контролю за дотриманням трудової дисципліни, є принципи здійснення контролю. У роботах, присвячених розкриттю окремих видів державного контролю, принципи його здійснення обумовлюються самим об'єктом державного контролю. Таким чином, систему принципів контролю як засобу забезпечення трудової дисципліни складають загальні принципи контролю як соціального явища, принципи трудового процесу та спеціальні принципи державного контролю за господарською діяльністю.

До принципів контролю віднесено: об'єктивність; системність; систематичність і регулярність; оперативність; дієвість; масовість та вибірковість; гласність; плановість; економічність; науковість; ефективність [12, с. 309-312].

Принцип об'єктивності контролю означає, що контрольна діяльність має ґрунтуватися на дійсності, реальності, конкретності фактів.

Об'єктивність контролю впливає з точного вивчення фактів і документів, заслуховування пояснень, що перевіряються зацікавленими особами, проведення необхідних підрахунків, аналізів, вимірів, співставлень, виявлення причин порушень, недоліків чи помилок. Все це дає змогу знайти правильне рішення при усуненні порушень чи попередити небажані наслідки.

Принцип системності розкривається наступним чином. По-перше, контроль є системою дій, спрямованих на досягнення певної мети, при цьому кожна з них взята окремо має власну мету. Обов'язковим є підпорядкування мети нижчого рівня меті рівня вищого (так зване, «дерево цілей» в управлінні) [12, с. 312]. По-друге, за допомогою контролю, що виступає функцією управління, останнє досягає намічених результатів. При цьому важливо, щоб реальна і задекларована мета контролю співпадали, а на контролюючих покладалися відповідні завдання, для виконання яких вони повинні мати необхідний статус (розпорядження керівника або положення про створення відповідної комісії, наділеної такими повноваженнями).

Дотримання принципу систематичності, регулярності при здійсненні контролю вносить певний порядок і дисципліну в роботу контролюючого і підконтрольного суб'єктів.

Принцип оперативності означає, що контроль має здійснюватися обов'язково своєчасно або навіть з деяким випередженням. Сюди також слід додати невідкладність і невідворотність проведення позапланових контрольних заходів, у разі отримання інформації про порушення встановлених вимог Правил внутрішнього трудового розпорядку. При цьому першочергове значення має підхід, за яким вирішення справи повинно здійснюватися в найкоротший строк, або, іншими словами, без зволікання.

Дієвість означає, що за результатами перевірок необхідно вживати заходів, спрямованих на ліквідацію виявлених недоліків. Тобто необхідно не лише виявити допущені порушення, але й глибоко їх проаналізувати, зро-

бити висновки щодо можливих наслідків і передумов, дати реальний хід нормативно визначеному механізму реалізації та зміцнення трудової дисципліни.

Масовість та вибірковість передбачають всеосяжність контролю, поширення його на всіх працівників підприємства, всі структурні підрозділи – з одного боку, та виділення за ступенем важливості певних аспектів трудової дисципліни, що потребують особливої уваги – з іншого.

Гласність передбачає створення умов, за яких всім працівникам підприємства, а також профспілковим організаціям стає відомо про результати і наслідки перевірок, постановку актуальних проблем, обговорення проєктів управлінських рішень, підготовку громадської думки. Контроль та правдива інформація про його результати, виявлені порушення та прийняті рішення змушують керівників та інших контролюючих органів вживати адекватних заходів реагування. Зазначений принцип контролю за дотриманням трудової дисципліни запускає механізм громадського контролю, за допомогою якого широка спільнота вже оцінює роботу контролюючих суб'єктів та їх реагування на виявлені факти правопорушень. Завдяки цьому контроль відразу стає ефективним інструментом демократизації управління підприємством [12, с. 313].

Отже, принципи здійснення контролю за додержанням трудової дисципліни повинні враховуватися та неухильно виконуватися при плануванні та проведенні зазначеного виду контролю.

Наступним обов'язковим елементом контролю як засобу забезпечення трудової дисципліни є суб'єкти здійснення відповідного контролю.

Суб'єктами контролю виступають всі працівники підприємства або окремі працівники, щодо яких прийнято рішення керівництвом підприємства проконтролювати дотримання ними трудової дисципліни.

При цьому контролюючим суб'єктом може виступати спеціальна комісія, яка діє на постійній основі та складається з працівників різних відділів. До основних функцій такої комісії можуть належати наступні: 1) здійснення спільно з дирекцією контролю за трудовою дисципліною, дотриманням Правил внутрішнього трудового розпорядку; 2) прийняття рішень про клопотання перед директором підприємства про застосування заходів відповідальності до працівників підприємства, що допустили дисциплінарні порушення або порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку; 3) інформування працівників підприємства про факти порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку та інших порушеннях та застосуванні у зв'язку з цим відповідних заходів відповідальності; 4) узагальнення практики діяльності комісії із залученням колективів структурних підрозділів тощо.

Варто погодитися з думкою деяких дослідників, що всіх суб'єктів контролю доцільно розподілити за наступними рівнями з точки зору значущості в сукупності контролюючої дії: 1) суб'єкти контролю першого рівня - це учасники (власники) організації, що здійснюють контроль безпосередньо чи опосередковано (наприклад, при здійсненні цільового контролю); 2)

суб'єкти контролю другого рівня. В їх обов'язки безпосередньо не входить контроль, але в силу виробничої необхідності вони виконують і контрольні функції (працівники відповідальні за дотримання норм з охорони праці); 3) суб'єкти контролю третього рівня - виконують контрольні функції для реалізації службових обов'язків (функцій), які за ними закріплені безпосередньо (працівники відділу кадрів); 4) суб'єкти внутрішнього контролю четвертого рівня. В їх обов'язки входять контрольні та інші функції (адміністративно-управлінський персонал; персонал, що обслуговує комп'ютерні системи; співробітники відділу бухгалтерського обліку, служб комерційної і фізичної безпеки); 5) суб'єкти внутрішнього контролю п'ятого рівня. У їх функціональні обов'язки входить тільки здійснення контролю (співробітники спеціально створеної комісії по контролю за дотриманням трудової дисципліни) [13, с. 68].

Таку комісію, на нашу думку, доцільно створити на всіх великих підприємствах, а на середніх та малих покласти ці функції на відповідального працівника або самого керівника підприємства.

Суб'єкти, які уповноважені на здійснення функції контролю за дотриманням трудової дисципліни реалізують її за допомогою відповідних способів, але тільки в межах чинних нормативно-правових актів. Найбільш популярними на підприємстві способами контролю є запровадження ведення журналу обліку робочого часу (коли працівник відмічає підписом прибуття та відбуття з роботи), блокування комп'ютеру, телефонної мережі від можливості його використання в особистих цілях, обмеження особистих розмов по мобільним телефонам тощо.

Деякі сучасні підприємства застосовують систему електронного контролю трудової дисципліни, яка являє собою систему контролю доступу з безконтактними пластиковими картами в якості перепусток. Це дозволяє підвищити безпеку об'єктів і забезпечити трудову дисципліну та порядок на підприємстві.

Автоматизована прохідна на базі турнікетів з використанням безконтактних карток в якості перепусток значно підвищує рівень контролю доступу на територію підприємства. Вона дозволяє виключити вплив людського фактора при перевірці перепусток та реєстрації запізньов на роботу, що практично зводить до нуля можливість помилок і зловживань. При цьому доступ на територію при цьому не обмежується часовими рамками. Тобто, у разі запізнення співробітника, система пропускає його на підприємство, фіксуючи час проходження. Таким чином, такі порушення дисципліни, як запізнення, можуть легко відстежуватися за будь-який проміжок часу (наприклад - за місяць), що спрощує контроль за дотриманням трудової дисципліни. Крім того, така електронна система дозволяє здійснювати облік робочого часу і дозволяє отримувати будь-які звіти (за типами подій, по приміщеннях, по підрозділах, по співробітниках або по даті).

Які б не застосовувались способи контролю, в будь-якому випадку необхідно здійснювати його в межах чинного законодавства України, не порушуючи при цьому особисту свободу працівника та його права. Крім то-

го, контроль повинен служити для виявлення не тільки недбайливих співробітників, але і випадків значних переробок робочого часу, порушення прав працівників, тобто бути фактором вивчення ситуації.

Отже, контроль як засіб забезпечення трудової дисципліни може бути достатньо дієвим, але при цьому демократичні перетворення суспільних управлінських відносин об'єктивно припускають розвиток неформальних форм зовнішнього соціального контролю. Так, І.В. Кушнір зазначає, що «по-перше, контроль як управлінська (або, ширше - як соціальна) дія викликає негативне ставлення до себе з боку і контролюваних, і контролюючих, а загальна «нелюбов» психологічно зближує людей, роблячи контроль проформою. По-друге, якщо контроль - це порівняння того, що є, з тим, що має бути, значить, контролювати може тільки людина, яка знає, що має бути. Вона доводить це до відома підлеглих. І, звичайно, вона має достовірну інформацію про стан справи, тобто знає, що є. З цього випливає дуже важливий висновок: своєчасні підказки, поради, інформування та коригування дій співробітників з урахуванням їх права на помилку є безсумнівна послуга, яку шеф надає своїм підлеглим. І це зближує людей, але вже не в негативному («нелюбов» до контролю), а в позитивному сенсі» [9, с. 59-62].

Проте, з іншої точки зору, працівники, які звикли підкорятися примусовому контролю, не орієнтують свою діяльність на розвиток і саморозвиток, не вдосконалюють внутрішній неформальний контроль в організації. Працівники в даних умовах змушені інтелектуально деградувати, в них заглушаються інноваційна творчість, здатність брати на себе відповідальність, активно контролювати діяльність інших працівників, здійснювати самоконтроль. У той же час об'єктивно формується розумний опір управлінським нормам, які нав'язуються зверху, принципам, цілям, завданням, стратегіям, проектам.

### ***Література:***

1. Словарь иностранных слов. 18-е изд., стереотип. / Гл. ред. Ф.Н.Петров. - М. Рус.яз., 1989 – 624 с.
2. Лебедев В.А. Финансовое право. / Лебедев В.А. – Т.1. С-Пб.: Типолит. А.М.Вольфа. – 1889. – 722 с.
3. Штрелов Р.В. Обязанности, возложенные на органы контроля – инструмент повышения ответственности выполнения государственных задач / Штрелов Р.В.// Правовые основы ответственности в управлении в СССР и ГДР. – М., 1981. – С.109-114.
4. Лимонов В.И. Влияние контроля на развитие демократии в обществе. / Лимонов В.И. – Томск, 1986. – С.3-8
5. Сорокин В.Д. Проблемы административного процесса. / Сорокин В.Д. – М.: Юрид. лит., 1968. – 142 с.
6. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / [Пер. с англ.] / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. – М.: Дело, 1994. – 514 с.
7. Гаращук В.М. Ще раз про сутність контролю та його загальне розуміння / Гаращук В.М. // Проблеми законності: Респ. міжвідом. наук.



- зб. / Відп. ред. В.Я. Тацій. – Харків: Нац юрид. акад. України, 2002. – Вип. 54.– С.83-89.
8. Иванова Е.Л. Контроль и ревизия. [конспект лекций] / Иванова Е.Л. – М.: Эксмо, 2007. — 160 с.
  9. Кушнир И. В. Ревизия и контроль Самое главное. / Кушнир И. В. – М.: Эксмо, 2003. — 178 с.
  10. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
  11. Трудовой кодекс Украины. Проект від 27.08.2003 р. // Праця і зарплата. – 2003. – №42 (спецвипуск).
  12. Орехова І. С. Принципи державного контролю господарської діяльності / Орехова І.С. // Форум права. – 2009. – № 2. – С. 309–315.
  13. Каймакова, М. В. Анализ использования человеческих ресурсов : текст лекций / М. В. Каймакова. – Ульяновск : УлГТУ, 2008. – 80 с.

**Топчеева Ю.В. Контроль как одно из средств обеспечения трудовой дисциплины. – Статья.**

В статье охарактеризовано и определено содержание понятия «контроль», выяснено его место в механизме реализации трудовой дисциплины выделены основные его элементы: принципы, субъекты, объекты, предмет контроля, а также способы его осуществления.

**Ключевые слова:** трудовая дисциплина, контроль, механизм реализации, способы.

**Topcheeva U.V. Control as one of backer-ups of labour discipline. – Article.**

The article characterized the concept and content control, determined by its place in the mechanism of implementation of labor discipline, and control elements: principles, subjects, objects and object control, and means for its implementation.

**Key words:** labour discipline, control, mechanism of realization, methods

*УДК 347.921:347.68(477)*

*Д.В. Трут,  
ад'юнкт кафедри цивільного права і процесу  
Національної академії внутрішніх справ*

**НЕПОДІЛЬНІСТЬ ПРЕДМЕТУ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЯК ПІДСТАВА  
ВИНИКНЕННЯ СОЛІДАРНОЇ МНОЖИННОСТІ ОСІБ**

Досліджено проблематику визначення неподільності предмету зобов'язання як безумовної підстави виникнення солідарності в цивільно-правових зобов'язаннях, ускладнених множинністю осіб.