

3. Притула Х. М., Крупін В. Є. Сучасні тенденції розвитку сільських територій України та економічно розвинених країн: порівняльний аналіз [Текст] / Х. М. Притула, В. Є. Крупін. Наук. вісн. НЛТУ України. 2010. Вип. 20.11. С. 335 - 345.
4. Семчик В. И. Правовое положение специалистов колхозов: автореф. дис. ... д.ю.н.: 12.00.06. / Семчик В. И. К. 1975. 29 с.
5. Сущенко О. В. Проблема адаптації нормативних систем до умов багатокладності аграрного сектору економіки. Вісник ЖНАЕУ. 2010. № 2 (27), т. 2. С. 213 - 220.
6. Титова Н. И. Продовольственная проблема: земля, труд (правовые аспекты). Львов: Издательство при Львовском Государственном университете издательского объединения «Вища школа», 1989. 182 с.
7. Буканов Г. Особливості правового статусу фахівців сільськогосподарських підприємств. Национальный юридический журнал: теория и практика. 2016. №1. С. 64 - 66.
8. Аграрное, земельное и экологическое право Украины. Общие части учебных курсов: Учебн. пособие. Изд. 2-е, доп. и испр. / Бердников Е. С., Гавриш Н. С., Глотова Е. Д. и др. / Под ред. А. А. Погребного, И. И. Каракаша. Х., 2001. 400 с.
9. Буканов Г. Особливості правового статусу фахівців сільськогосподарських підприємств. Национальный юридический журнал: теория и практика. 2016. №1. С. 64 - 66.
10. Семчик В. И. Правовое положение специалистов колхозов: автореф. дис. ... д.ю.н.: 12.00.06. / Семчик В. И. К. 1975. 29 с.
11. Браніцький О. М. Правове становище спеціалістів сільського господарства: автореф. дис. ... к.ю.н.: 12.00.06. / О. М. Браніцький. Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого. Х., 2006. 20 с.
12. Класифікатор професій ДК 003:2010. URL <http://www.buhoblik.org.ua/kadry-zarplata/trudoustrojstvo/3978-klasifikator-profesij.html>
13. Буканов Г. Особливості правового статусу фахівців сільськогосподарських підприємств. Национальный юридический журнал : теория и практика. 2016. №1. С. 64 - 66.
14. Сторожев Н.В. Права и обязанности специалистов сельскохозяйственных предприятий по управлению производством/ Н.В. Сторожев, Л.Н. Молчадская. Наука и техника. 1982. 160 с.

**Лисицька Т. Г.,**  
аспірант Харківського національного  
університету внутрішніх справ

## **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІНИ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

*Стаття присвячена дослідженню проблем правового регулювання зміни трудових правовідносин державних службовців. Аналізуються норми національного законодавства, яке закріплює правила, переведення на іншу роботу, переміщення на інше робоче місце та зміни істотних умов праці. Надаються пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства, яке передбачає норми щодо зміни трудових правовідносин державних службовців.*

*Звертається увага на те, що КЗпП не закріплює визначення термінів: «зміна трудових правовідносин», «переведення на іншу роботу», «переміщення на інше робоче місце», «зміна істотних умов праці». Визначення терміна «переведення на іншу роботу» наводиться у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9, а питання зміни трудових правовідносин державних службовців комплексно регламентує Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII.*

*Знаходить своє обґрунтування думка про те, що норми ст. 40 Закону України «Про державну службу», які стосуються просування державного службовця по службі, необхідно з неї вилучити і додати у ст. 41 цього Закону.*

*Надається характеристика Кодексу законів про працю України, який передбачає підходи до визначення категорії «зміна істотних умов праці», яка є спорідненою до категорії «зміна істотних умов державної служби».*

*Пропонується при розробці нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових відносин окремих категорій працюючих брати за основу норми Кодексу законів про працю України та вносити відповідні зміни до чинного законодавства.*

**Ключові слова:** трудові правовідносини, державні службовці, служба, праця, переведення, переміщення, зміна істотних умов державної служби.

*Стаття посвячена дослідженню проблем правового регулювання змінення трудових правоотношений государственных служащих. Анализируются нормы национального законодательства, закрепляющего правила, перевода на другую работу, перемещения на другое рабочее место и изменения существенных условий труда. Предоставляются предложения и рекомендации по совершенствованию национального законодательства, предусматривающего нормы по изменению трудовых правоотношений государственных служащих.*

*Обращается внимание на то, что КЗоТ не закрепляет определение терминов: «изменение трудовых правоотношений», «перевод на другую работу», «перемещение на другое рабочее место», «изменение существенных условий труда». Определение термина «перевод на другую работу» приводится в Постановлении Пленума Верховного Суда Украины «О практике рассмотрения судами трудовых споров» от 06.11.1992 г. № 9, а вопросы изменения трудовых правоотношений государственных служащих комплексно регламентирует Закон Украины «О государственной службе» от 10 Декабрь 2015 № 889-VIII.*

*Находит свое обоснование мнение о том, что нормы ст. 40 Закона Украины «О государственной службе», касающихся продвижения государственного служащего по службе, необходимо из нее изъять и добавить в ст. 41 этого Закона.*

*Дается характеристика Кодекса законов о труде Украины, предусматривающий подходы к определению категории «изменение существенных условий труда», которая является родственной к категории «изменение существенных условий государственной службы».*

*Предлагается при разработке нормативно-правовых актов, касающихся регулирования трудовых отношений отдельных категорий работающих брать за основу нормы Кодекса законов о труде Украины и вносить соответствующие изменения в действующее законодательство.*

**Ключевые слова:** трудовые правоотношения, государственные служащие, служба, работа, перевод, перемещение, изменение существенных условий государственной службы.

*The article is devoted to the study of the problems of legal regulation of changes in labor relations of public servants. The norms of the national legislation, which fix the rules, transfer to another job, transfer to another workplace and changes in essential working conditions are analyzed. Provides suggestions and recommendations for improving national legislation, which provides rules for changing labor relations of public servants.*

*Attention is drawn to the fact that the Labor Code does not stipulate the definition of terms: "change of employment relationship", "transfer to another job", "transfer to another workplace", "change of essential working conditions". The definition of the term "transfer to another job" is given in the Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine "On the practice of consideration of labor disputes by courts" of 06.11.1992, No. 9, and the issue of changes in the labor relations of civil servants comprehensively regulates the Law of Ukraine "On Civil Service" of 10 December 2015 No. 889-VIII.*

*Finds its justification that the rules of Art. 40 of the Law of Ukraine "On Civil Service" concerning the promotion of a civil servant should be removed from it and added to Art. 41 of this Law.*

*The Code of Labor Laws of Ukraine, which provides approaches to defining the category of "change of essential conditions of work", which is related to the category of "change of essential conditions of public service", is given.*

*It is proposed to take as a basis the norms of the Labor Code of Ukraine and to amend the current legislation when developing normative legal acts that regulate the labor relations of certain categories of workers.*

**Keywords:** labor relations, civil servants, service, work, transfer, relocation, change of essential conditions of public service.

**Постановка проблеми.** На державну владу сьогодні покладаються величезні сподівання громадян у сфері забезпечення та захисту своїх прав і свобод. Як справедливо вказується у науковій літературі, держава і державна влада завжди відігравали величезну роль у суспільстві. Велика ця роль у сучасних умовах, які, припускаючи природну саморегуляцію суспільства, разом з тим висувають

підвищені вимоги до організованості й упорядкованості суспільних процесів. Давно пройшов той час, коли відповідно до доктрини економічного лібералізму, невтручання держави в економіку і багато інших сфер життя, їй приділялася роль «нічного сторожа». Сучасна держава є власником величезних ресурсів, а тому здійснює та буде і надалі здійснювати перспективне директивне планування або державне прогнозування економіки. Це стосується країн із будь-яким суспільним ладом [1, с. 6].

Прийняття в 2015 р. нового Закону України «Про державну службу», який заклав нові підвалини у регулюванні проходження державної служби на професійній, фаховій основі, стало поштовхом для реформування всієї державної служби. Вважаємо, що при належному доопрацюванні зазначеного Закону, зокрема щодо переведення, переміщення, зміни істотних умов служби державних службовців можна буде забезпечити їх ефективну трудову діяльність на благо держави.

**Стан дослідження.** Проблеми правового регулювання проходження державної служби за часів незалежності України вивчали такі науковці, як: А. В. Андрушко, Б.О. Безкоровайний, В. С. Венедіктов, В. В. Жернаков, М.І. Іншин, К.Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева, В.І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Незважаючи на наявність певної кількості публікацій, у яких досліджуються проблеми переведення, переміщення, зміни істотних умов служби державних службовців, сьогодні в умовах підготовки до другого читання проекту Трудового кодексу України та прийняття Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII існує доцільність в оновленні та переосмисленні як теоретичних, так і практичних проблем правового регулювання зміни трудових правовідносин державних службовців.

**Метою статті** є надання пропозицій та рекомендацій з удосконалення національного законодавства, яке закріплює норми щодо переведення державних службовців, переміщення державних службовців, зміни істотних умов державної служби.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні в Україні основним кодифікованим нормативно-правовим актом, який комплексно регулює трудові та пов'язані з ними відносини є Кодекс законів про працю України (КЗпП). Змінам трудових правовідносин присвячено три статті КЗпП, які входять у гл. III «Трудовий договір» (ст.ст. 32-34). Стаття 32 КЗпП регулює постійні переведення працівників та відмежовує їх від переміщення працівників, а також закріплює правила застосування змін істотних умов праці, ст. 33 КЗпП закріплює норми щодо тимчасового переведення працівника на іншу роботу, ст. 34 КЗпП передбачає норми про тимчасове переведення працівників на іншу роботу в разі простою.

Слід звернути увагу на те, що КЗпП не закріплює визначення термінів: «зміна трудових правовідносин», «переведення на іншу роботу», «переміщення на інше робоче місце», «зміна істотних умов праці». Визначення терміна «переведення на іншу роботу» можна знайти у Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. Так, відповідно до п. 31 Постанови, переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [2].

На наш погляд, терміни якими оперує законодавство повинні міститися у відповідних нормативно-правових актах для чіткого їх розуміння. З огляду на це існує необхідність у визначенні вищезазначених термінів та їх закріпленні у відповідних статтях Кодексу законів про працю України.

Необхідно відзначити, що питання зміни трудових правовідносин державних службовців комплексно регламентує Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. Так, переведення державних службовців здійснюється за правилами ст. 41 Закону України «Про державну службу». Частина 1 цієї статті передбачає, що державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу [3].

Частина 2 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачає необхідність отримання згоди державного службовця на переведення. Це, на наш погляд, правильна норма, яка відповідає ч. 1 ст. 32 та ч. 1 ст. 33 КЗпП. Разом з тим слід відзначити, що ч. 2 ст. 33 КЗпП передбачає, що власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за

станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [4].

Стаття 41 Закону України «Про державну службу» не містить норму аналогічну останній, а отже, такий режим тимчасових переведень не застосовується до державних службовців. Ми вважаємо це не зовсім правильно, оскільки за родом своєї діяльності державні службовці стикаються з необхідністю взяття участі у заходах з відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, а отже, існує необхідність законодавчого врегулювання тимчасового переведення державного службовця без його згоди у вищезазначених екстраординарних випадках.

Взагалі ж аналіз ст. 41 Закону України «Про державну службу» свідчить про те, що переведення державного службовця пов'язується зі зміною його посади на вищу або рівнозначну, або нижчу. Такий підхід відповідає ч. 1 ст. 32 КЗпП та п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. З огляду на це, є незрозумілим існування у Законі України «Про державну службу» поряд зі статтею 41 «Переведення державних службовців» статті 40 «Просування державного службовця по службі» з таким змістом: «1. Просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу відповідно до цього Закону. 2. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення» [3].

Як можна побачити у вищезазначеній статті йдеться про зміну посади державним службовцем на вищу. Тобто, з наведених вище міркувань, просування по службі є нічим іншим, ніж переведенням. За логікою законодавця, якщо вже вести мову про просування по службі, тоді можна вести мову і про пониження у службі і також передбачити окрему статтю для цього.

На наш погляд, норми ст. 40 Закону України «Про державну службу», які стосуються просування державного службовця по службі, необхідно з неї вилучити і додати у ст. 41 цього Закону.

Статтю 40 Закону України «Про державну службу» доцільно присвятити питанням переміщення державного службовця. Для цього потрібно змінити назву ст. 40 Закону на «Переміщення державного службовця» та наповнити її відповідним змістом. Так, національний законодавець, передбачивши в Законі України «Про державну службу» окремі статті, присвячені переведенню державних службовців (ст. 41) та зміні істотних умов державної служби (ст. 43), не передбачив при цьому ні статті, ні навіть окремих норм, присвячених регулюванню такого важливого питання, як переміщення державного службовця.

Слід відзначити, що загальні норми щодо переміщень працівників закріплені у КЗпП. Так, відповідно до ч. 2 ст. 32 КЗпП, не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я [4].

Таким чином, якщо у Законі України «Про державну службу» передбачено особливості для державних службовців щодо таких змін трудового договору, які передбачені у КЗпП, як переведення на іншу роботу та зміни істотних умов праці, то доцільно у Законі України «Про державну службу» передбачити статтю з назвою «Переміщення державного службовця» й відповідним змістом.

Зміна істотних умов державної служби відбувається за правилами ст. 43 Закону України «Про державну службу». Підставами для зміни істотних умов державної служби є: 1) ліквідація або реорганізація державного органу; 2) зменшення фонду оплати праці державного органу; 3) скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з оптимізацією системи державних органів чи структури окремого державного органу.

Не вважається зміною істотних умов державної служби зміна назви структурного підрозділу державного органу або посади, не пов'язана із зміною функцій державного органу та основних посадових обов'язків.

Зміною істотних умов державної служби вважається зміна: 1) належності посади державної служби до певної категорії посад; 2) основних посадових обов'язків; 3) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; 4) режиму служби, встановлення або скасування

неповного робочого часу; 5) місця розташування державного органу (в разі його переміщення до іншого населеного пункту).

Про зміну істотних умов служби керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніше як за 60 календарних днів до зміни істотних умов державної служби, крім випадків підвищення заробітної плати.

У разі незгоди державного службовця на продовження проходження державної служби у зв'язку із зміною істотних умов державної служби він подає керівнику державної служби заяву про звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 83 цього Закону або заяву про переведення на іншу запропоновану йому посаду не пізніше як за 60 календарних днів з дня ознайомлення з повідомленням про зміну істотних умов державної служби.

Якщо протягом 60 календарних днів з дня ознайомлення державного службовця з повідомленням про зміну істотних умов служби від нього не надійшли заяви, зазначені в попередньому абзаці, державний службовець вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби [3].

Кодекс законів про працю України, регламентуючі питання зміни істотних умов праці для всіх працівників, закріплює дещо інші правила. Так, відповідно до ч.ч. 3 та 4 ст. 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 цього Кодексу [4].

К.Ю. Мельник справедливо звертає увагу на те, що Кодекс законів про працю України, передбачає дещо інші підходи до визначення категорії «зміна істотних умов праці», яка є спорідненою категорії «зміна істотних умов державної служби». Вчений відзначає, що ч. 3 ст. 32 КЗпП України відносить найменування посади до істотних умов праці, а зміна місця розташування державного органу у контексті його переміщення до іншого населеного пункту є, відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України, переведенням на іншу роботу, що потребує згоди працівника. Також згоди працівника потребує і зміна його основних посадових обов'язків, оскільки це торкається змісту трудової функції, яка визначена при прийнятті на роботу [5, с. 137].

**Висновки та пропозиції.** При розробці нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових відносин окремих категорій працюючих, вважаємо за потрібне завжди брати за основу норми Кодексу законів про працю України. Закон України «Про державну службу» слід вважати комплексним міжгалузевим нормативно-правовим актом, норми якого про проходження державної служби відносяться до трудового законодавства, підкреслюючи його таку особливість як диференціацію норм.

З огляду на вищезазначене, пропонуємо: по-перше, норми ст. 40 Закону України «Про державну службу», які стосуються просування державного службовця по службі, з неї вилучити і додати у ст. 41 цього Закону, по-друге, у ст. 40 Закону України «Про державну службу» потрібно змінити назву на «Переміщення державного службовця» та наповнити її наступним змістом: «Керівник державної служби може перемістити державного службовця на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості у межах посади, обумовленої актом про призначення на посаду та посадовою інструкцією без отримання згоди державного службовця. Забороняється переміщати державного службовця на службу, протипоказану йому за станом здоров'я», по-третє, виключити ч. 2 із ст. 43 Закону України «Про державну службу», а ч. 3 ст. 43 Закону викласти у наступній редакції: «Зміною істотних умов державної служби вважається зміна: 1) належності посади державної служби до певної категорії посад; 2) умов (системи та розмірів) оплати праці або соціально-побутового забезпечення; 3) режиму служби, встановлення або скасування неповного робочого часу; 4) правил суміщення посад; 5) пільг; 6) найменування посад».

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чиркин В.Е. Основы государственной власти. / В.Е. Чиркин. – М.: Юристъ, 1996. –112 с.
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 р. № 9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
3. Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Мельник К. Ю. Зміна істотних умов державної служби / К. Ю. Мельник // Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези допов. учасн. Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). / за ред. М. І. Іншина. – К.: Прінт-Сервіс, 2017. – С. 136–138.

## УДК 349.2

**Олійник С. Д.,**  
аспірант кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення юридичного  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка

### СУТНІСТЬ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

*У статті проаналізовано специфіку трудової дисципліни. Визначено сутність даної правової категорії та окреслено її значення. Окреслено перелік ознак трудової дисципліни.*

*Виділено декілька складових трудової дисципліни: по-перше, це не тільки своєчасний прихід на роботу та її закінчення, а й раціональне й ефективне використання робочого часу, бережливе ставлення до матеріальних цінностей, економія ресурсів тощо. По-друге, неабиякими чинниками закріплення дисципліни трудящих є вміння працювати, швидкість, інтенсивність праці, якнайкраща її організація. По-третє, це ефективність самого процесу праці, її якість, що потребує постійного підвищення. По-четверте, це результат і прояв ідейно-морального виховання. Автор зазначає, що трудова дисципліна є складним, соціально-економічним явищем, яке потребує постійного забезпечення з боку учасників трудових правовідносин, що полягає у вольовій поведінці роботодавця й найманого працівника (трудового колективу) з приводу виконання встановлених правил спільної діяльності.*

*Зазначається, що трудова дисципліна є комплексним поняттям, а отже об'єднує велику кількість елементів у своєму поняття, що також можуть бути віднесені й до інших інститутів трудового права або ж навіть іншої наукової сфери. Саме тому важливим є дослідження особливостей та ознак трудової дисципліни, де загальні ознаки є характерними для трудової дисципліни через її зв'язок з категоріями “дисципліна” та “трудове право”, а до спеціальних ознак відносять спеціалізованість засобів забезпечення та диференційованість.*

*Правова основа полягає у регулюванні трудової дисципліни великою кількістю різноманітних нормативно-правових актів, до яких відносяться Кодекс законів про працю, а також профільні підзаконні акти щодо її здійснення у гірничій, видобувній та інших сферах.*

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

*В статье проанализирована специфика трудовой дисциплины. Определена сущность данной правовой категории и обозначены ее значение. Выделен перечень признаков трудовой дисциплины.*

*Выделено несколько составляющих трудовой дисциплины: во-первых, это не только своевременный приход на работу и ее окончания, но и рациональное и эффективное использование рабочего времени, бережное отношение к материальным ценностям, экономия ресурсов и тому подобное. Во-вторых, незаурядными факторами закрепления дисциплины трудящихся является умение работать, скорость, интенсивность труда, наилучшая ее организация. В-третьих, это эффективность самого процесса труда, его качество, что требует постоянного повышения. В-четвертых, это результат и проявление идейно-нравственного воспитания. Автор отмечает, что трудовая дисциплина является сложным социально-экономическим явлением, которое требует постоянного обеспечения со стороны участников трудовых правоотношений, заключается в волевой поведении работодателя и наемного работника (трудового коллектива) по поводу выполнения установленных правил совместной деятельности.*

*Отмечается, что трудовая дисциплина является комплексным понятием, а следовательно объединяет большое количество элементов в своем понятие, также могут быть отнесены и к*