

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ГОНЧАРОВ ГЕННАДІЙ ЮРІЙОВИЧ**

УДК 349.22 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

Автореферат  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, доцент  
**ЛУКАШ Сергій Станіславович**,  
Сумська філія Харківського національного  
університету внутрішніх справ,  
начальник.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ЩЕРБИНА Віктор Іванович**,  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка,  
професор кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук  
**ПЕТРАЧКОВИЧ Сергій Сергійович**,  
Київський університет права НАН України,  
доцент кафедри цивільного та трудового права.

Захист відбудеться 26 грудня 2015 року о 09-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 23 листопада 2015 року.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Т.М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Сучасне українське суспільство переживає період кардинальних змін не лише в політиці, економіці, а й у правовій системі, у світоглядних орієнтирах людей. Трансформаційні процеси не могли не торкнутися й сфери праці. Сьогодні від роботодавців вимагається знаходити й використовувати нові форми, прийоми, методи та важелі управління господарською діяльністю, у тому числі щодо управління головною продуктивною силою – працівниками. Здійснення належного управління будь-якою спільною трудовою діяльністю об'єктивно не можливе без створення правового режиму, в умовах якого повинні виконуватися трудові обов'язки. Важливим атрибутом такого режиму виступає дисципліна праці. Саме завдяки фактичному дотриманню суб'єктами трудових правовідносин вимог правопорядку на підприємстві досягається узгодженість функціонування всіх його структурних підрозділів та сумлінне виконання кожним окремим працівником своєї трудової функції, що прямо впливає на результативність економічної діяльності підприємства. Крім того, належне дотримання дисципліни праці дозволяє раціонально використовувати робочий час працівників, сприяє охороні праці, морально-культурному вихованню, що, у свою чергу, виступає важливим складником правопорядку всієї держави.

Сьогодні, орієнтація на зміцнення трудової дисципліни стає актуальним питанням багатьох підприємств різних галузей виробництва і форм власності. Такий інтерес до поліпшення організації праці та зміцнення трудової дисципліни зумовлений тим, що побудова ефективно діючого механізму взаємовідносин на всіх ланках та рівнях – від працівника до керівника підприємства – майже не потребують капіталовкладень, а в результаті складає реальний та значний резерв підйому прибутковості підприємства. Водночас, господарська влада роботодавця не має бути безмежною. Інструменти керування працею не повинні містити ознак експлуатації та утиску інтересів більш слабкої сторони трудового правовідношення – працівника, хоча й арсенал роботодавця як організатора процесу праці повинен містити комплекс впливових заходів забезпечення трудової дисципліни. Так, перевірені часом способи контролю за процесами праці залишаються незмінними й досі, але завжди коригується їх зміст.

Окремі проблемні питання правового регулювання дисципліни праці неодноразово ставали предметом ґрунтовних наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених таких, як М. Г. Александров, В. М. Андрійв, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, С. Я. Вавженчук, І. М. Ваганова, Н. М. Вапнярчук, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Л. Я. Гінцбург, Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, О. М. Гусов, І. В. Дашутін, В. В. Жернаков, П. І. Жигалкін, С. О. Іванов, М. І. Іншин, І. Я. Кисельов, Р. І. Кондратьєв, Н. В. Конопльова, В. Л. Костюк, І. П. Лаврінчук, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, Р. З. Лівшиць, М. В. Лушнікова, О. Є. Мачульська, Н. О. Мельничук, К. В. Мельник, С. В. Моліцький, О. М. Обушенко, М. В. Панченко, А. О. Падалка, С. С. Петрачкович, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, П. М. Рабінович, О. Є. Сонін, А. М. Слюсар, О. В. Терещенко, Ю. В. Ткалич,

Г. І. Чанишева, З. І. Шевчук, В. І. Щербина, Ю. М. Щотова, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на наявність низки вагомих наукових праць стверджувати, що порушені в них проблеми знайшли своє остаточне розв'язання, особливо з урахуванням сучасного стану розвитку суспільних відносин, неможливо. Застарілі положення чинного законодавства, яке регулює дисципліну праці, підлягають перегляду та закріпленню в оновлених, таких, що відповідають вимогам часу, нормативно-правових актах.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Дисертаційна робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011-2015 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24.09.2010 № 14-10, у межах загальноуніверситетської наукової теми «Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування» (державний реєстраційний номер 0112U003550), затвердженої 28.05.2012, та теми кафедри «Проблеми здійснення та захисту прав і свобод суб'єктів цивільних, трудових та природоресурсних правовідносин» (протокол № 2 від 22.08.2014).

**Мета і задачі дослідження.** Метою даної дисертаційної роботи є розкриття особливостей правового регулювання дисципліни праці в сучасних умовах, визначення оптимальних методів та засобів її забезпечення на основі всебічного аналізу наукових здобутків, чинного законодавства та практики його застосування.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження необхідно вирішити такі основні задачі:

- провести історичну періодизацію процесу становлення та розвитку правового регулювання дисципліни праці в Україні;
- сформулювати авторську дефініцію поняття «дисципліна праці», розкрити основні ознаки дисципліни праці;
- визначити сучасний стан нормативно-правового регулювання дисципліни праці;
- проаналізувати особливості методів, способів та засобів забезпечення дисципліни праці в сучасних соціально-економічних умовах;
- розкрити роль та місце організації праці як первинного засобу забезпечення належного рівня дотримання дисципліни праці;
- з'ясувати правову природу сучасної заохочувальної системи;
- визначити особливості інституту дисциплінарної відповідальності у системі засобів забезпечення трудової дисципліни;
- виокремити та охарактеризувати особливості застосування заходів переконання та виховання в механізмі забезпечення трудової дисципліни;
- виробити конкретні пропозиції та рекомендації щодо напрямів удосконалення правового регулювання дисципліни праці в Україні в сучасних соціально-економічних умовах.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини в сфері регулювання дисципліни праці.

*Предмет дослідження* становить теоретично-методологічні засади,

нормативна основа та механізм реалізації правових засобів забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах.

**Методи дослідження.** Відповідно до мети і задач дослідження для одержання об'єктивних і достовірних результатів використовувалися як загальні, так і спеціальні методи пізнання правових явищ. Метод діалектичного матеріалізму використано у процесі дослідження сутності правового регулювання дисципліни праці в сучасних умовах, у взаємодії з іншими явищами правової дійсності, при збереженні матеріалістичного підходу до зазначених явищ (розділи 1-2) За допомогою історичного методу розкрито значення процесу становлення та розвитку інституту дисципліни праці в Україні (підрозділ 1.1). Логіко-семантичний метод використано при встановленні логіко-методологічних засад побудови системи понять «дисципліна праці», «дисциплінарне правопорушення», «заходи переконання та виховання» та інших, сформульованих автором (підрозділи 1.2; 2.4; 2.5). Використання системно-структурного та системно-функціонального методів дозволило визначити роль та місце організації праці у системі засобів забезпечення дисципліни праці, проаналізувати сучасний стан нормативно-правового регулювання дисципліни праці (підрозділ 2.2). Компаративний метод став у нагоді при дослідженні дисциплінарної відповідальності у системі заходів забезпечення дисципліни праці та визначенні перспективних можливостей застосування наявного світового досвіду в реаліях українського суспільства (підрозділ 2.4). Метод прогнозування використано при розробці та формулюванні пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного та розробку нового законодавства щодо забезпечення дисципліни праці в сучасних соціально-економічних умовах (підрозділи 2.1; 2.3; 2.4; 2.5).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є одним із перших монографічних досліджень, у якому комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, з урахуванням останніх досягнень юридичної науки запропоновано нові підходи до правового регулювання дисципліни праці в сучасних умовах, що дозволило сформулювати нові пропозиції щодо вдосконалення діяльності в зазначеній сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових концептуальних положень у науці трудового права та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Найважливішими з них є такі:

*уперше:*

– доведено, що у системі інструментів досягнення високого рівня трудової дисципліни належна організація праці виступає первинним засобом, адже дбайливе ставлення працівника до вимог правопорядку на виробництві прямо залежить від рівня комфортності виконання ним покладених на нього трудових обов'язків;

– визначено нові підходи щодо особливостей заохочувальної системи, які полягають у такому: (1) заохочення направлені на задоволення матеріальних і моральних потреб та інтересів як працівника, так і роботодавця; (2) заохочення підсилюють бажання обрання правомірної поведінки працівником; (3) заохочення спонукають до активних дій працівника, зацікавлюючи його в досягненні стимулюючого результату; (4) активізація праці працівника (його прагнення,

намагання отримати заохочення) носить добровільний характер; (5) заохочення виражається лише в позитивних правових засобах впливу, що мають зовнішній вираз; (6) заохочення інформує про наслідки правомірної поведінки; (7) заохочення виконує превентивну функцію, опосередковано стримує особу від скоєння дисциплінарних проступків;

– під заходами переконання та виховання, які є важливими складниками забезпечення дисципліни праці, запропоновано розуміти сукупність дій, спрямованих на формування у працівників високого рівня морально-культурних якостей, які зовні виражаються у свідомому ставленні до праці та вимог трудової дисципліни. При цьому основна роль цих дієвих засобів полягає (а) у формуванні правової свідомості працівників, їх упевненості в доцільності виконання вимог трудової дисципліни; (б) у профілактиці порушень дисципліни праці; (в) у здійсненні виховного впливу на порушників трудової дисципліни;

– виокремлено такі принципи заохочувальної системи, як (1) принцип збалансованості інтересів учасників процесу правового стимулювання; (2) принцип першочергового врахування інтересів стимульованого суб'єкта; (3) принцип доцільності й обґрунтованості застосування заохочення; (4) принцип поєднання застосування різних видів соціально-правових засобів заохочення працівників; (5) принцип гарантованості винагороди;

*удосконалено:*

– періодизацію становлення й розвитку інституту дисципліни праці в Україні, зокрема, виділено такі етапи: 1-й – період фабрично-заводського законодавства (1886-1917 рр.); 2-й – післяреволюційний період (1917-1922 рр.); 3-й – довоєнний період (від прийняття КЗпП України 1922 р. до початку Другої світової війни 1939 р.); 4-й – період Другої світової війни (1939-1945 рр.); 5-й – післявоєнний період сталінського режиму (1945-1953 рр.); 6-й – період хрущовської «відлиги» (1953-1964 рр.); 7-й – брежнєвський «застій» (1965-1984 рр.); 8-й – період «перебудови» (1985-1991 рр.); 9-й – сучасний етап реформування трудового законодавства за часів незалежності (1991 р. – до сьогодні).

– дефініцію поняття «дисципліна праці», якою пропонується вважати порядок взаємовідносин між учасниками трудового процесу, який регулюється за допомогою правових норм, шляхом закріплення обов'язкових правил їх поведінки у правилах внутрішнього трудового розпорядку, статутах, положеннях про дисципліну та інших нормативно-правових актах, а також визначення заходів юридичної відповідальності та заохочення, що спрямовані на забезпечення належного виконання працівником своїх обов'язків;

– перелік особливостей, притаманних організаційно-правовим відносинам у сфері праці, зокрема: (1) традиційно виникають, існують та змінюються у певному територіальному просторі – на місці роботи (робочому місці); (2) окреслюють коло умов праці, які направлені на забезпечення процесу безпосереднього виконання працівником трудової функції; (3) спрямовані на регулювання правовідносин, які перебувають у визначених часових межах – робочого часу (хоча інколи й виходять за його межі); (4) регламентують як поведінку працівника із засобами виробництва, так і взаємовідносини, що складаються між працівниками на виробництві поміж собою та з роботодавцем;

(5) мають на меті забезпечення планомірного і найбільш раціонального використання робочої сили та засобів виробництва; (6) основною регламентації організації праці виступають локальні акти, які приймаються роботодавцем (одноособово чи за погодженням із представником трудового колективу); (7) організувати процес праці є одночасно і обов'язком, і правом роботодавця; (8) мають двосторонній характер, установлюють права й обов'язки як працівника, так і роботодавця;

*дістали подальшого розвитку:*

– аргументація підходу, що сутність заохочення як стимулюючого засобу забезпечення дисципліни праці полягає в тому, що працівник не примушується до тієї чи іншої форми поведінки під впливом ризику застосування покарань, а самостійно обирає бажану поведінку, спонукає себе до такої поведінки, в якій зацікавлений як він, так і роботодавець. При чому в процесі правового стимулювання наявна збалансованість інтересів як стимульованого суб'єкту, так і стимулюючого, кожен з яких має на меті власний бажаний кінцевий результат;

– пропозиції внесення змін та доповнень до Кодексу законів про працю України, які спрямовані на закріплення права працівника на заохочення, визначення принципів заохочувальної системи, категоріального апарату інституту дисциплінарної відповідальності, а також розширення переліку дисциплінарних стягнень тощо.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертації положення та висновки можуть бути використані:

а) у науково-дослідній роботі – для подальшого наукового опрацювання проблем правового регулювання дисципліни праці;

б) у правотворчості – у процесі розробки законодавчих і підзаконних актів України, спрямованих на вдосконалення й оптимізацію механізмів забезпечення трудової дисципліни;

в) у правозастосовній діяльності – для вдосконалення діяльності посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, роботодавців, організацій роботодавців, працівників і професійних спілок у питаннях пов'язаних із забезпеченням трудової дисципліни;

г) у навчальному процесі – під час підготовки відповідних розділів підручників і навчальних посібників, навально-методичних матеріалів з трудового права України, при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і висновки дисертації розглядалися й обговорювалися на засіданнях кафедри цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, а також знайшли відображення у доповідях на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.), «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25-26 червня 2015 р.).

**Публікації.** Основні результати проведеного наукового дослідження викладені у чотирьох наукових статтях, опублікованих у фахових наукових

виданнях України, одній статті – у науковому періодичному виданні іншої держави, а також у двох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

**Структура та обсяг дисертації.** Робота складається зі вступу, двох розділів, що об'єднують вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 222 сторінок, з яких 204 сторінки основного тексту. Список використаних джерел складається зі 185 найменувань і займає 18 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, встановлено її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, визначено мету, задачі, об'єкт, предмет, методологічну основу дослідження, сформульовано положення, що зумовлюють наукову новизну роботи, висвітлюється практичне значення одержаних результатів, а також вказано на їх апробацію та публікації.

**Розділ 1 «Загальна характеристика інституту дисципліни праці в Україні»** складається з трьох підрозділів і присвячений дослідженню історичного розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні, розгляду дисципліни праці як правової категорії, виявленню її особливостей, місця, ролі та значення у системі трудових правовідносин, аналізується сучасний стан вітчизняного законодавства про дисципліну праці.

У підрозділі 1.1 *«Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці в Україні»* аналізується процес становлення й розвитку вітчизняного законодавства про дисципліну праці, визначені особливості її нормативного регулювання на кожному історичному етапі формування відповідного інституту.

Доведено, що становлення вітчизняного інституту дисципліни праці відбувалося переважно в рамках комуністичної ідеології, будучи інструментом її забезпечення. Революційні події 20-х років, Друга світова війна, тоталітарний сталінський режим здійснили суттєвий вплив на регулювання трудових правовідносин, прискорили розвиток вітчизняного інституту дисципліни праці в напрямку чіткої її регламентації. Деякі нормативні акти з регулювання трудової дисципліни того часу дійшли й до наших часів.

Запропоновано періодизацію історичного розвитку та становлення вітчизняного інституту дисципліни праці в її сучасному розумінні з виділенням таких етапів: 1-й – період фабрично-заводського законодавства (1886-1917 рр.); 2-й – післяреволюційний період (1917-1922 рр.); 3-й – довоєнний період (від прийняття КЗпП України 1922 р. до початку Другої світової війни 1939 р.); 4-й – період Другої світової війни (1939-1945 рр.); 5-й – післявоєнний період сталінського режиму (1945-1953 рр.); 6-й – період хрущовської «відлиги» (1953-1964 рр.); 7-й – брежнєвський «застій» (1965-1984 рр.); 8-й – період «перебудови» (1985-1991 рр.); 9-й – сучасний етап реформування трудового законодавства за часів незалежності (1991 р. – до сьогодні).

Підрозділ 1.2 *«Поняття та значення дисципліни праці в системі трудових правовідносин»* присвячений розгляду теоретико-правових засад існування дисципліни праці, визначенню сутності, правової природи, змісту, соціального



значення дисципліни праці в сучасних ринкових умовах.

Запропоновано двохсторонній підхід до розуміння дисципліни праці, який передбачає виділення зовнішньої та внутрішньої сторін цього явища. Зовнішню сторону становить об'єктивний зміст трудової дисципліни, що виражається в сукупності правил поведінки, які регламентують діяльність працівника в процесі праці. Ці правила містяться в нормативно-правових актах, які в подальшому деталізуються у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій. Внутрішньою стороною виступає суб'єктивний зміст, який складається з обов'язку працівника дотримуватися цих правил, тобто підпорядкуватися встановленим вимогам правопорядку. Окрім того, до суб'єктивного змісту слід віднести й внутрішнє ставлення працівника до тих вимог, які висуває до нього роботодавець та які закріплені в нормативних приписах.

Сформовано авторський підхід до розуміння категорії «дисципліна праці», визначено її ознаки, а саме: (1) має власне правове регулювання; (2) має виконавчий зміст, який полягає в сумлінному виконанні суб'єктами трудових правовідносин покладених на них обов'язків; (3) реалізується у двох аспектах: об'єктивному – як сукупність правових положень, норм, вимог, правил, стандартів тощо з питань дисципліни; суб'єктивному – фактичного їх додержання чи недодержання; (4) забезпечення виконання трудової дисципліна носить як заохочувальний, так і каральний характер; (5) передбачає особливі форми зв'язків і стосунків між суб'єктами дисциплінарних відносин, серед яких переважають відносини підпорядкування та субординації.

У підрозділі 1.3 «Особливості нормативно-правове регулювання дисципліни праці в Україні» аналізується сукупність нормативно-правових актів, в яких урегульоване коло питань, які регламентують відносини пов'язані з дисципліною праці.

Проаналізовано сучасний стан нормативно-правового забезпечення правовідносин у сфері дисципліни праці в Україні, виділено основні нормативні акти, покликані регулювати досліджувану сферу суспільних відносин. З'ясовано співвідношення централізованого й локального правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із дисципліною праці.

Виокремлено особливості, що відрізняють інститут дисципліни праці з-поміж інших інститутів трудового права. Зокрема, автором акцентовано увагу на тому, що по-перше, для регулювання трудової дисципліни, окрім актів виданих на державному (централізованому) рівні, широкого застосування набувають локально-правові, що розробляються й приймаються безпосередньо на підприємствах. Саме актам децентралізованого характеру належить центральне місце в регулюванні трудової дисципліни. По-друге, 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, котрі й здійснюють регулятивну функцію. По-третє, у системі нормативно-правового забезпечення трудової дисципліни існують акти спеціального, диференційованого правового регулювання праці, що стосуються окремих категорій працівників та (або) окремих галузей господарства. До них відносяться статuti та положення про дисципліну, а також спеціальні закони.

**Розділ 2 «Методи та засоби забезпечення дисципліни праці в сучасних соціально-економічних умовах»** складається з п'яти підрозділів і присвячений дослідженню методів, способів та засобів забезпечення дисципліни праці на сучасному етапі розвитку трудових відносин в Україні, детальному аналізу основних з них із висвітленням проблем та напрямів подальшого розвитку і удосконалення вітчизняного законодавства про дисципліну праці.

У підрозділі 2.1 *«Методи, способи та засоби забезпечення дисципліни праці»* охарактеризовано поняття, сутність та значення методів, способів та засобів забезпечення дисципліни праці, проаналізовано основні наукові підходи до їх визначення.

Встановлено, що особливістю прийомів, способів та засобів забезпечення трудової дисципліни в механізмі реалізації правового регулювання дисципліни праці виступає поєднання приватноправових та публічно-правових засад. При цьому акцент зроблено на приватноправових. Зазначено, що забезпечення належного рівня дисципліни праці є здебільшого справою роботодавця, який у дозволених законом межах вправі вимагати від працівників виконання передбачених трудовим договором обов'язків. При цьому вектор розвитку постіндустріальних країн свідчить, що все більше на другий план відходять імперативні, жорсткі за характером правові засоби, а перевага надається приватноправовим прийомам зміцнення дисципліни праці.

Акцентовано увагу на тому, що на практиці майже не можливо досягти ефективного забезпечення дисципліни праці за допомогою якогось одного способу чи методу, оскільки ефективність забезпечення трудової дисципліни залежить від комбінування різних за характером і наслідками для працівника методів і способів забезпечення трудової дисципліни.

У підрозділі 2.2 *«Роль та місце організації праці у системі засобів забезпечення дисципліни праці»* приділяється увага дослідженню організації праці, її особливостей, механізму правового регулювання та соціальної значущості для досягнення високого рівня дисципліни праці.

Встановлено, що сутність організації праці полягає у створенні оптимальної взаємодії працюючих людей, знарядь і предметів праці на підставі доцільної організації робочих систем (робочих місць) з урахуванням продуктивності й потреб людини. Наголошено, що належна організація праці виступає первинним засобом досягнення високого рівня трудової дисципліни, адже дбайливе ставлення працівника до вимог правопорядку на виробництві прямо залежить від рівня комфортності виконання ним покладених на нього трудових обов'язків.

Автором відстоюється позиція, що організацію праці доцільно розглядати в двох аспектах: широкому та вузькому. У широкому сенсі відносини з організації праці поширюються майже на всі трудові відносини, а в деяких випадках, навіть виходять за межі регулювання трудового права. У вузькому – організація праці має більш конкретизований характер і суспільні відносини, які нею забезпечуються, охоплюються не всіма інститутами трудового права, а лише декількома з них (охорона праці, робочий час та час відпочинку, дисципліна праці, нормування праці тощо).

Висвітлено та проаналізовано сучасний механізм встановлення

(закріплення) організаційних умов праці на підприємстві, в установі, організації. Доведено, що акти роботодавця, спрямовані на визначення порядку спільної трудової діяльності, мають важливе практичне значення, адже процедура пристосування працівника до нової роботи, його дисциплінованість нерозривно пов'язані із розумінням ним своїх завдань, функцій, повноважень.

У підрозділі 2.3 «Заохочення як засіб забезпечення дисципліни праці» досліджено соціальну-юридичну характеристику та природу заохочення як провідного засобу досягнення позитивної поведінки працівників під час виконання ними трудових обов'язків.

Проведено аналіз категорії «стимул». Зазначено, що стимул являє собою певну об'єктивно існуючу умову, що завжди має зовнішнє вираження та здійснює вплив (як позитивний, так негативний) на внутрішнє переконання працівника, викликаючи в нього бажання свідомо ставитися до своїх трудових обов'язків.

Значну увагу приділено розгляду різновидів та особливостей заохочень, що на сьогодні досить широко використовуються роботодавцями. Доведено, що природу різновидів заохочень необхідно пристосовувати відповідно до інтересів працівників, що різняться залежно від менталітету, особливостей тієї чи іншої сфери трудової діяльності, професії, спеціальності, кваліфікації та інших чинників.

Звернено увагу на проблеми правового регулювання заохочувальної системи в Україні. Обґрунтовано, що віднесення системи заохочень до локального нормативно-правового регулювання без закріплення обов'язкового (мінімального) переліку заохочень у КЗпП України, а також відсутність законодавчо закріпленого обов'язку роботодавця застосовувати заохочення до сумлінних працівників призводять на практиці до випадків нехтування роботодавцем застосуванням заохочень до працівників, які його заслуговують, або необґрунтованого застосування роботодавцем заохочень до працівників, які не мають підстав для їх отримання.

Внесено пропозиції щодо підвищення ефективності правового регулювання заохочувальної системи. Зокрема, запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України статтею, яка б закріплювала принципи заохочувальної системи, до яких автором віднесено: (1) принцип збалансованості інтересів учасників процесу правового стимулювання; (2) принцип першочергового врахування інтересів стимульованого суб'єкта; (3) принцип доцільності й обґрунтованості застосування заохочення; (4) принцип поєднання застосування різних видів соціально-правових засобів заохочення працівників; (5) принцип гарантованості винагороди. Також автором відстоюється позиція про необхідність підсилення контролю з боку профспілок шляхом закріплення у законодавстві про працю положення про обов'язкову річну звітність роботодавця перед профспілковим органом про проведені за рік заохочення з відповідними поясненнями щодо причин застосування заохочень до того чи іншого працівника та причин незастосування заохочень до інших працівників.

Підрозділ 2.4 «Дисциплінарна відповідальність у системі заходів забезпечення дисципліни праці» присвячений питанням забезпечення дисципліни праці шляхом застосування до винних у порушенні вимог трудової дисципліни працівників заходів дисциплінарної відповідальності.

Значна увага приділяється питанням прогалин в чинному вітчизняному законодавстві про дисциплінарну відповідальність, а також шляхів їх подолання. Автором доведено, що нехтування законодавцем визначенням основних категорій дисциплінарної відповідальності та обмеженість роботодавця всього лише двома видами дисциплінарних стягнень створює ситуацію, в якій роботодавець може зловживати наданою йому владою та застосовувати до працівників несправедливі дисциплінарні стягнення.

У роботі висвітлено проблему відмежування дисциплінарних стягнень від заходів дисциплінарного впливу. Зроблено висновок, що визначені законодавцем у ст. 14 Закону України «Про державну службу» та п. 80 Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту та інших нормативних актах заходи дисциплінарного впливу по факту є нічим іншим як різновидами дисциплінарних стягнень, адже мають усі притаманні їм ознаки. Відтак, на думку дисертанта, законодавець допустив помилку, закріпивши у ст. 140 КЗпП України термін «дисциплінарний вплив», який за своїм змістом є надмірно широкою правовою категорією і, як наслідок, створює сприятливі умови встановлення додаткових обмежень на рівні локальних актів підприємств, установ, організацій, що є зловживанням з боку роботодавця.

Окремо приділено увагу проблемі розширення загального переліку дисциплінарних стягнень. На підставі аналізу різних пропозицій учених та міжнародного досвіду щодо введення нових видів покарань за порушення трудової дисципліни зроблено висновок, що при цьому лише морально-правові заходи є допустимими, адже покарання, які стосуються матеріального становища працівника (наприклад, штраф, відсторонення від роботи із позбавленням працівника заробітної плати) порушують конституційне положення про неможливість погіршення правового становища працівників.

У *підрозділі 2.5 «Переконання та виховання в механізмі забезпечення дисципліни праці»* окремо детально досліджуються теоретичні основи та практика застосування переконання та виховання як особливих засобів забезпечення трудової дисципліни. На відміну від інших методів забезпечення дисципліни праці, переконання та виховання спрямовані не на стимулювання працівника до виконання вимог трудової дисципліни шляхом надання йому певного блага (заохочення) або уникнення від покарання (дисциплінарної відповідальності), а на зміну свідомості працівника, перебудову його ставлення до праці та її результатів.

Відзначено, що різниця між переконанням та вихованням як засобами забезпечення дисципліни праці полягає в наступному. По-перше, виховання являє собою складний процес впливу на свідомість працівника, який здійснюється постійно впродовж усієї трудової діяльності працівника й має систематичний характер, в той час як переконання має більш конкретизовану ціль – перебудову конкретних світоглядних позицій працівника, і має переважно разовий характер. По-друге, суб'єктом переконання виступає здебільшого роботодавець або працівники одного трудового колективу, в той час як виховання як засіб забезпечення дисципліни праці виходить за рамки підприємства, установи чи організації й може здійснюватись органами державної влади та органами місцевого самоврядування, сім'єю, близьким оточенням працівника і, врешті-

решт, самим суспільством.

Акцентується увага на тому, що історія розвитку системи виховання в нашій державі, недостатня обізнаність роботодавців із дієвістю методів переконання та виховання створили на сьогоднішній день ситуацію, коли зазначені методи майже не використовуються в забезпеченні дисципліни праці, не набули такого поширення, як у передових європейських країнах. Сьогодні переважають примусові засоби забезпечення трудової дисципліни, які залишились у свідомості людей з часів радянської влади. Така ситуація негативно впливає на розвиток трудових відносин і гальмує процес побудови демократичної, соціальної, правової держави.

Розроблено пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства, які спрямовані на більш чітку регламентацію застосування роботодавцем заходів переконання та виховання в механізмі забезпечення дисципліни праці. В той же час автор розуміє, що шлях пропаганди використання цих дієвих методів полягає не тільки у встановленні імперативних обов'язків щодо використання роботодавцями переконання на законодавчому рівні, а й у проведенні науково-роз'яснювальної просвітницької діяльності з боку засобів масової інформації, вчених-правознавців, економістів, соціологів, психологів тощо. Адже ефективність застосування переконання та виховання в значній мірі пов'язана не тільки з нюансами правового регулювання, а й із загальним рівнем правової культури, ступенем правового нігілізму, політичної зрілості суспільства.

## **ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, що полягає у наданні характеристики та виявленні особливостей правового регулювання дисципліни праці в сучасних умовах. У ході дисертаційного дослідження одержано наступні висновки.

1. Запропоновано етапи періодизації історичного розвитку й становлення вітчизняного інституту дисципліни праці в її сучасному розумінні: 1-й – період фабрично-заводського законодавства (1886-1917 рр.); 2-й – післяреволюційний період (1917-1922 рр.); 3-й – довоєнний період (від прийняття КЗпП України 1922 р. до початку Другої світової війни 1939 р.); 4-й – період Другої світової війни (1939-1945 рр.); 5-й – післявоєнний період сталінського режиму (1945-1953 рр.); 6-й – період хрущовської «відлиги» (1953–1964 рр.); 7-й – брежнєвський «застій» (1965-1984 рр.); 8-й – період «перебудови» (1985-1991 рр.); 9-й – сучасний етап реформування трудового законодавства за часів незалежності (1991 р. – до сьогодні).

2. Дисципліна праці – це порядок взаємовідносин між учасниками трудового процесу, який регулюється за допомогою правових норм, шляхом закріплення обов'язкових правил їх поведінки у правилах внутрішнього трудового розпорядку, статутах, положеннях про дисципліну та інших нормативно-правових актах, а також визначення заходів юридичної відповідальності та заохочення, що спрямовані на забезпечення належного виконання працівником своїх обов'язків.

3. Доведено, що особливістю прийомів, способів та засобів забезпечення

трудової дисципліни в механізмі реалізації правового регулювання трудового розпорядку й дисципліни праці виступає поєднання приватноправових та публічно-правових засад, однак акцент зроблено на приватноправових. Забезпечення належного рівня дисципліни праці є здебільшого справою роботодавця, який у дозволених законом межах вправі вимагати від працівників виконання передбачених трудовим договором обов'язків. При цьому вектор розвитку постіндустріальних країн свідчить, що все більше на другий план відходять імперативні, жорсткі за характером правові засоби, а перевага надається приватноправовим прийомам зміцнення дисципліни праці.

4. У межах інституту дисципліни праці організація праці як засіб її забезпечення виконує роль закріплення порядку взаємовідносин між учасниками трудового процесу, а також відносин, що виникають під час використання працівниками матеріальних засобів та знарядь виробництва. Належна організація праці виступає первинним засобом досягнення високого рівня трудової дисципліни, адже дбайливе ставлення працівника до вимог правопорядку на виробництві прямо залежить від рівня комфортності виконання ним покладених на нього трудових обов'язків.

5. Особливостями організаційно-правових відносин є такі: (а) традиційно виникають, існують та змінюються у певному територіальному просторі – на місці роботі (робочому місці); (б) окреслюють коло умов праці, які направлені на забезпечення процесу безпосереднього виконання працівником трудової функції; (в) спрямовані на регулювання правовідносин, які перебувають у визначених часових межах – робочого часу (хоча інколи й виходять за його межі); (г) регламентують як поведіння працівника із засобами виробництва, так і взаємовідносини, що складаються між працівниками на виробництві поміж собою та з роботодавцем; (д) мають на меті забезпечення планомірного й найбільш раціонального використання робочої сили та засобів виробництва; (е) основною регламентації організації праці виступають локальні акти, які приймаються роботодавцем (одноособово чи за погодженням із представником трудового колективу); (є) організувати процес праці є одночасно і обов'язком, і правом роботодавця; (ж) мають двосторонній характер, устанавлюють права й обов'язки як працівника, так і роботодавця.

6. Сутність заохочення як стимулюючого засобу забезпечення дисципліни праці полягає в тому, що працівник не примушується до тієї чи іншої форми поведінки під впливом ризику застосування покарань та самостійно обирає бажану поведінку, спонукає себе до такої поведінки, в якій зацікавлений як він, так і роботодавець. При цьому в процесі правового стимулювання наявна збалансованість інтересів як стимульованого суб'єкту, так і стимулюючого, кожен з яких має на меті власний бажаний кінцевий результат. Для роботодавця – це отримання прибутку, а для працівника – задоволення власних моральних та матеріальних інтересів.

7. Особливості заохочувальної системи полягають у наступному: (а) заохочення направлені на задоволення матеріальних і моральних потреб та інтересів як працівника, так і роботодавця; (б) заохочення підсилюють бажання обрання правомірної поведінки працівником; (в) заохочення спонукають його до

активних дій, зацікавлюючи в досягненні стимулюючого результату; (г) активізація праці працівника (його прагнення, намагання отримати заохочення) носить добровільний характер; (д) заохочення виражається лише в позитивних правових засобах впливу, що мають зовнішній вираз; (е) заохочення інформує про наслідки правомірної поведінки; (є) заохочення виконує превентивну функцію, опосередковано стримує особу від скоєння дисциплінарних проступків.

8. З метою вдосконалення правового регулювання дисципліни праці запропоновано внести до глави Х «Трудова дисципліна» Кодексу законів про працю України наступні зміни:

– закріпити суб'єктивне право працівника на одержання заохочення: «працівник має право на одержання заохочення за трудову заслугу або бездоганну роботу», та відповідний йому кореспондуючий обов'язок роботодавця;

– доповнити статтею наступного змісту:

«Єдиною підставою дисциплінарної відповідальності є порушення працівником трудової дисципліни, яке має всі ознаки дисциплінарного правопорушення.

Дисциплінарне правопорушення – винне, протиправне невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, що призвели до заподіяння шкоди встановленому порядку виробництва й праці на підприємстві, установі, організації»;

– викласти ст. 147 у наступній редакції:

«Дисциплінарне стягнення – це міра відповідальності, яка застосовується органом, якому надано право прийняття працівника на роботу, з метою його виховання у разі вчинення ним дисциплінарного проступку.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

– зауваження;

– догана;

– попередження про неповну посадову відповідність;

– звільнення у передбачених законом випадках.

Для окремих категорій працівників законами можуть установлюватися й інші види дисциплінарних стягнень.

Не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим Кодексом та законами»;

– замінити у п. 2 ст. 140 словосполучення «заходи дисциплінарного і громадського впливу» на «заходи дисциплінарного стягнення і громадського впливу»;

– доповнити ст. 141-1 «Переконання та виховання працівників» такого змісту:

«Для забезпечення належної трудової дисципліни на підприємствах, в установах, організаціях комплексно застосовуються методи переконання та виховання шляхом проведення лекцій, семінарів, тренінгів, роз'яснювальних бесід, курсів підвищення кваліфікації, публічного обговорення випадків порушення трудової дисципліни на загальних зборах трудових колективів та ін.»

9. Заходи переконання та виховання, які є важливими складниками забезпечення дисципліни праці, запропоновано розглядати як сукупність дій, спрямованих на формування у працівників високого рівня морально-культурних якостей, які ззовні виражаються у свідомому ставленні до праці та вимог трудової дисципліни. При цьому основна роль цих дієвих засобів полягає: (1) у формуванні правової свідомості працівників, їх упевненості в доцільності виконання вимог трудової дисципліни; (2) у профілактиці порушень дисципліни праці; (3) у здійсненні виховного впливу на порушників трудової дисципліни.

### **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Гончаров Г. Ю. Некоторые проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности в Украине / Г. Ю. Гончаров // Право и политика. – 2013. – Спецвып. – С. 136-139.

2. Гончаров Г. Ю. Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці / Г. Ю. Гончаров // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3. – Ч. 2. – С. 148-153.

3. Гончаров Г. Ю. Поняття та значення дисципліни праці як категорії трудового права / Г. Ю. Гончаров // Наук. вісник Академії муніципального управління. Сер. «Право». – 2015. – Вип. 1. – С. 81-88.

4. Гончаров Г. Ю. Заохочення як засіб забезпечення дисципліни праці / Г. Ю. Гончаров // Наук. вісник Академії муніципального управління. Сер. «Право». – 2015. – Вип. 2. – С. 124-131.

5. Гончаров Г. Ю. Місце і роль організації праці у системі забезпечення дисципліни праці / Г. Ю. Гончаров // Наук. вісник Херсон. держ. ун-ту. Сер. «Юрид. науки». – 2015. – № 3-2. – С. 156-158.

6. Гончаров Г. Ю. Правова природа дисципліни праці / Г. Ю. Гончаров // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : зб. матер. Другої звітної міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 5 березня 2015 р.). – К. : НАВС, 2015. – С. 113-117.

7. Гончаров Г. Ю. Передумови формування дисципліни праці / Г. Ю. Гончаров // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття: зб. матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25-26 черв. 2015 р.). – К. : Приватна установа «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 43-46.

### **АНОТАЦІЯ**

**Гончаров Г. Ю. Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

Роботу присвячено комплексному дослідженню актуальних теоретичних і практичних проблем правового регулювання дисципліни праці на сучасному етапі



розвитку українського суспільства. У ході дослідження було окреслено історично-правовий генезис становлення та розвитку вітчизняного законодавства з трудової дисципліни. Сформульовано поняття та ознаки дисципліни праці. Визначено загальну характеристику методів та засобів забезпечення трудової дисципліни в сучасних соціально-економічних умовах, детально проаналізовано основні з них. Охарактеризовано сучасний стан законодавства з дисципліни праці, висвітлено його проблемні аспекти, окреслено напрями оптимізації правового регулювання трудової дисципліни в Україні із наданням конкретних пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання дисципліни праці в нашій державі.

**Ключові слова:** дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, трудові правовідносини, стимулювання, заохочення, дисциплінарна відповідальність, метод переконання і виховання.

## АННОТАЦІЯ

**Гончаров Г. Ю. Правовое регулирование дисциплины труда в современных условиях. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретических и практических проблем правового регулирования дисциплины труда в сегодняшних социально-экономических условиях. В диссертации исследованы вопросы становления и развития законодательства о дисциплине труда; определена периодизация этапов формирования законодательства о дисциплине труда; охарактеризовано понятие «дисциплина труда», выявлены её особенности и соотношение с категориями внутреннего трудового распорядка, производственной и служебной дисциплины; проанализирована система отечественного законодательства о дисциплине труда; основное внимание уделено рассмотрению методов обеспечения трудовой дисциплины на сегодняшнем этапе развития трудовых отношений в Украине, детальному анализу основных из них, определению проблем и направлений развития и совершенствования законодательства о дисциплине труда.

Определено, что на практике почти невозможно достичь эффективного обеспечения дисциплины труда с помощью какого-то одного способа или метода, поскольку эффективность обеспечения трудовой дисциплины зависит от комбинирования разных по характеру и последствиям для работника методов и способов обеспечения трудовой дисциплины. Доказано, что первичным средством в системе инструментов достижения высокого уровня трудовой дисциплины выступает должная организация труда, ведь должное отношение работника к требованиям правопорядка на производстве напрямую зависит от уровня комфортности выполнения им возложенных на него трудовых обязанностей.

Значительное внимание уделено разновидностям и особенностям поощрений, которые на сегодняшний день достаточно широко используются

работодателями. Доказано, что природу разновидностей поощрений необходимо приспособлять в соответствии с интересами работников, которые различаются в зависимости от менталитета, особенностей той или иной сферы трудовой деятельности, профессии, специальности, квалификации и других факторов. Также акцентировано внимание на пробелах действующего отечественного законодательства о дисциплинарной ответственности. Определено, что пренебрежение законодателем определением основных категорий дисциплинарной ответственности и ограниченность работодателя всего двумя видами дисциплинарных взысканий создает ситуацию, в которой работодатель может злоупотреблять предоставленной ему властью и применять к работникам несправедливые дисциплинарные взыскания.

Установлено, что меры убеждения и воспитания, которые являются важными составляющими обеспечения дисциплины труда, необходимо рассматривать как совокупность действий, направленных на формирование у работников высокого уровня морально-культурных качеств, которые внешне выражаются в сознательном отношении к труду и требованиям трудовой дисциплины. При этом основная роль этих действенных средств заключается: (1) в формировании правового сознания работников, их уверенности в целесообразности выполнения требований трудовой дисциплины; (2) в профилактике нарушений дисциплины труда; (3) в осуществлении воспитательного воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

**Ключевые слова:** дисциплина труда, обеспечения дисциплины труда, трудовые правоотношения, стимулирования, поощрения, дисциплинарная ответственность, метод убеждения и воспитания.

## ANNOTATION

**Honcharov H. Y. Current legal regulation of labor discipline. – The manuscript.**

The thesis for the candidate degree in Law, specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnepropetrovsk, 2015.

The dissertation deals with the investigation of current theoretical and practical problems of legal regulation of labor discipline at the present stage of development of Ukrainian society. The study outlines the historical and legal genesis of the formation and development of domestic legislation on labor discipline. The concept and characteristics of labor discipline are formulated. The general description of the methods and means of labor discipline in the current socio-economic conditions is defined, detailed analysis of the main ones is given. The current state of legislation on labor discipline is characterized, its problematic aspects are highlighted, areas of optimization of legal regulation of labor discipline in the provision of Ukraine with specific proposals for improving the legal regulation of labor discipline in Ukraine are outlined.

**Key words:** labor discipline, ensuring of labor discipline, labor relations, stimulating, promotion, disciplinary liability, method of persuasion and education.

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ГОНЧАРОВ ГЕННАДІЙ ЮРІЙОВИЧ**

УДК 349.22 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ  
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Дніпропетровськ – 2015**

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі цивільно-правових дисциплін Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, доцент  
**ЛУКАШ Сергій Станіславович,**  
Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ, начальник.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук, професор  
**ЩЕРБИНА Віктор Іванович,**  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук  
**ПЕТРАЧКОВИЧ Сергій Сергійович,**  
Київський університет права НАН України, доцент кафедри цивільного та трудового права.

Захист відбудеться «26» грудня 2015 року о 09-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано 23 листопада 2015 року.

**Вчений секретар  
спеціалізованої вченої ради**

**Т.М. Лежнєва**