

Розглядаючи раціональне використання земель громадської забудови необхідно зазначити, що воно має на меті не лише реалізацію найвигідніших економічних інтересів, а й реалізацію цілого комплексу взаємопов'язаних завдань. Такі завдання спрямовані на розвиток населених пунктів, в тому числі створення сприятливого навколишнього середовища для проживання населення, охорону навколишнього середовища, збереження історико-культурного надбання, розвиток транспортної та інженерної інфраструктури. Від раціонального використання земель громадської забудови залежить благополуччя сіл, селищ, міст.

**Черкасов О.В.,  
НУ "Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого",  
аспірант кафедри трудового права**

### **ЩОДО ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ**

Однією з необхідних умов функціонування підприємств, установ, організацій є належне забезпечення і дотримання дисципліни праці. В трудовому праві дисципліна праці розглядається в чотирьох аспектах: як інститут трудового права; як принцип трудового права; як елемент трудових правовідносин; як фактична поведінка. Аналіз юридичної літератури з цієї проблематики свідчить про недосконалість загальнотеоретичного вивчення питання дисципліни праці у системі елементів трудових правовідносин. Для аналізу дисципліни праці як елемента трудових правовідносин важливо визначити зміст дисципліни як соціального явища.

В загальному значенні дисципліна – це обов'язкове для всіх членів колективу підпорядкування встановленому порядку або правилам. Дисципліна тлумачиться як своєчасне та належне виконання правил і зобов'язань, дотримання прийнятих законів і норм.

Трудова дисципліна є складовою суспільної дисципліни, яку, в свою чергу, поділяють на державну та громадську. Громадська дисципліна визначається як добровільне дотримання громадянами діючих у державі та суспільстві норм права, моралі, релігійних норм, виконання ними своїх громадських та особистих обов'язків. Основними рисами громадської дисципліни є свідомість та добровільний характер, а самодисципліна виступає необхідним її елементом. Державна дисципліна – це точне дотримання встановленого державою порядку діяльності державних органів, підприємств, установ, організацій з виконанням покладених на них обов'язків. Основою державної дисципліни є норми права, основою

ж громадської дисципліни виступають перш за все норми моралі й релігії.

В науці трудового права дисципліну праці розглядають в об'єктивному і суб'єктивному розумінні, і вперше такий підхід був використаний М.Г. Александровим. Він зазначав, що поняттю дисципліни може бути наданий двоякий зміст – об'єктивний і суб'єктивний. В об'єктивному значенні – це система норм про дисципліну праці, тобто інститут трудового права і встановлений на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок. В суб'єктивному – це обов'язок працівника дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку. А М.П. Карпушин уточнював, що правильніше розуміти під дисципліною в об'єктивному сенсі не сукупність норм, а певний порядок поведінки, встановлений у відповідності з цими правилами. Отже, в об'єктивному розумінні під дисципліною праці слід розуміти правове регулювання встановленого порядку на виробництві.

Трудова дисципліна в суб'єктивному значенні – це правомірна поведінка всіх учасників процесу праці в межах трудових правовідносин, яка забезпечується належною реалізацією поведінки цих учасників, тобто дотримання ними встановленого порядку. О.І. Процевський справедливо стверджує, що головною рисою поведінки в процесі праці варто вважати виконання трудових обов'язків і підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку, тобто дотримання визначеної державою норми поведінки.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) не містить легального визначення поняття "дисципліна праці". Відповідно до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку від затвердження 20.07.1984 р., дисципліна праці – це не тільки суворе дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, але і свідоме, творче відношення до своєї праці, забезпечення її високої якості, продуктивне використання робочого часу.

На відміну від законодавства України, у Трудовому кодексі Російської Федерації дисципліна праці сформульована як обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним у відповідності з цим Кодексом, іншими федеральними законами, колективним договором, угодами, локальними нормативними актами, трудовим договором (ст. 189).

Таким чином, під дисципліною праці як елементом трудових правовідносин слід розуміти обов'язок працівників сумлінно дотримуватися встановленого трудовим законодавством або локальними нормативними актами порядку на підприємстві, в установі, організації.

Забезпечення належного дотримання трудової дисципліни на підприємстві є запорукою стабільного функціонування і розвитку

виробничо-трудових відносин. Згідно зі ст. 140 КЗпП трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. Формально ж методами забезпечення трудової дисципліни у ст. 140 КЗпП називаються передбачені законодавством способи її забезпечення, до таких відносять переконання і виховання, заохочення, покарання.

Свідоме ставлення працівників до виконуваної роботи має забезпечуватись як встановленням на підприємстві, в установі, організації необхідних умов праці, так і створенням належного морально-психологічного клімату. З цього приводу О.Т. Барабаш зазначав, що дисципліна праці не може розглядатися тільки як юридична категорія. До визначення цього поняття слід підходити, враховуючи важливе значення в ньому морального аспекту. Норми права регулюють лише ті елементи дисципліни праці, які за всіх умов визнаються необхідними і забезпечуються державою за допомогою дисциплінарних санкцій. Інші елементи поведінки працівника не регламентуються правом і є вимогами моралі. Свідоме ставлення працівників до виконуваної роботи вважається морально-особистісним явищем, яке має формуватися на підприємстві за допомогою методів переконання, виховання, заохочення і примусу.

Взагалі людську поведінку можна розподілити за її характером на два види: соціально корисну і соціально шкідливу. Сутність трудової дисципліни полягає в тому, що вона може забезпечуватись як позитивними заходами (створенням належних умов праці, методами переконання, виховання або заохоченням), так і негативними, які застосовуються до порушників дисципліни праці. В зв'язку з цим, дисципліна праці, перш за все, має характеризуватись через позитивну відповідальність працівника, тобто сумлінне виконання ним своїх обов'язків. Забезпечення трудової дисципліни застосуванням до порушника трудової дисципліни дисциплінарних та громадських заходів впливу має бути скоріше виключенням, аніж правилом.

Підсумовуючи викладене, зробимо висновок, що для удосконалення правового регулювання трудової дисципліни доцільно доповнити чинне законодавство про працю України нормою, яка передбачала б визначення поняття "дисципліна праці".

Законодавство про працю України має відповідати сучасним

соціальним і правовим реаліям. Питання забезпечення належної дисципліни праці залишається актуальним і має бути детально регламентовано у трудовому законодавстві. Проект Трудового кодексу України за реєстраційним номером 1108 взагалі не містить окремої глави, присвяченої дисципліні праці. Норми, що забезпечують правове регулювання дисципліни праці розрізнені у главі, яка має назву "Внутрішній трудовий розпорядок". Таке найменування глави Трудового кодексу виглядає нелогічним, адже під внутрішнім трудовим розпорядком розуміють порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації в процесі здійснення трудової діяльності. Відтак, внутрішній трудовий розпорядок є складовим елементом трудової дисципліни, тому, доцільніше в проекті Трудового кодексу України передбачити главу "Дисципліна праці", яка б об'єднувала норми правового регулювання трудової дисципліни, заходів та методів її забезпечення і трудового розпорядку.

**Шаренко М.С.,**  
**НУ "Юридична академія України**  
**імені Ярослава Мудрого",**  
**к.ю.н., асистент кафедри фінансового права**

### **РЕЄСТРАЦІЯ ПЛАТНИКІВ АКЦИЗНОГО ПОДАТКУ**

Акцизний податок є одним із різновидів непрямих податків на споживання окремих видів товарів (продукції), визначених як підакцизні, що включаються до ціни таких товарів (продукції) та є одним із найстаріших податків чинної податкової системи України.

Досліджуючи такий основний елемент правового механізму акцизного податку, як платник податку, необхідно врахувати, що при класифікації податків за принципом платника даний вид платежу належить до групи податків, що передбачають змішаного платника податків, тобто в різних варіаціях як платник присутні і юридичні, і фізичні особи.

Деталізуючи платників акцизного податку виокремлюються групи резидентів і нерезидентів. У цьому випадку кожен із зазначених видів платників, що диференціюються залежно від характеру діяльності, пов'язаної з операціями з підакцизними товарами, можна розмежувати на резидентів і нерезидентів (що виготовляють чи ввозять на митну територію України підакцизні товари або продукцію). Така диференціація вкрай необхідна, тому що поділ виробників підакцизних товарів на групи базується в цьому випадку на відмінних податкових режимах. Якщо резиденти України діють відповідно до загального податкового режиму, відчуваючи загальний рівень податкового тиску, поведінка яких