

Организационное регламентирование как составляющая организационных методов обеспечения трудовой дисциплины

Organizational regulation as a component software organizational methods of labor discipline

Д.Е. Кутоманов

Ключові слова:

трудова дисципліна, забезпечення, регламентування, організаційні методи, структура підприємства.

Key words:

labor discipline, welfare, regulation, organizational methods, structure of the enterprise.

Постановка проблеми. Обеспечение трудовой дисциплины является достаточно сложным и многовекторным процессом. Конечно, большое значение в его механизме играют сознательное отношение к труду, а также волевое влияние третьих лиц (в первую очередь работодателя), направленное на формирование такого отношения. Однако не стоит забывать, что нормативное поле отдельного предприятия, определяя «правила игры» в условиях конкретного субъекта хозяйствования, играет не менее важную роль. Ведь, во-первых, определяет организационную структуру работы компании, полномочия и порядок взаимодействия подразделений (отдельных работников) между собой и с посторонними лицами, корпоративные нормативы и инструкции, направленные на четкую, целостную, согласованную работу трудового коллектива. Во-вторых, обеспечивает правовые основания (порядок) волевого влияния работодателя, направленного на формирование и закрепление должного, добросовестного отношения к выполнению обязанностей. Учитывая недостаточную изученность данного вопроса, целью статьи является общая характеристика организационных методов обеспечения трудовой дисциплины с акцентированием особого внимания на внутреннем регламентировании как их неотъемлемой части.

Анализ последних исследований и публикаций. Научные наработки правоведов в данной сфере, их количество, а главное содержательное наполнение являются весьма ограниченным. Так, Н.Б. Болотина обращает внимание на тот факт, что в современных условиях вопрос соблюдения дисциплины труда требует обращения к наработкам менеджмента как науки о руководстве людьми – отдельными работниками, рабочей группой, трудовым коллективом. В правовом аспекте предметом менеджмента является правовое регулирование системы общественных отношений по организации управления персоналом. Отношения по обеспечению дисциплины труда являются составной данной системы¹. В целом разделяя позиции вышеупомянутого ученого, коллектив авторов в составе В.В. Жернакова, С.М. Прилипко, А.Н. Ярошенко и других правоведов отмечает, что организационные методы заключаются в совершенствовании организации производства в части управления персоналом, которое является составной частью управления предприятием и должно быть направлено на удовлетворение потребностей предприятия и интересов его работников и общества в целом. Труд может быть эффективным в комплексе с организацией производства и управления. Перед предприятием стоит задача создания условий, обеспечивающих оптимальное использование человеческих ресурсов в контексте сбалансированных интересов потребителей, предприятия и каждого работника².

Другой коллектив не менее уважаемых авторов, возглавляемый профессором П.Д. Пилипенко, больше обращает внимание непосредственно на трудовые аспекты проблемы. Организационные методы осуществляются самим работодателем. Соответственно, именно на него возложены основные обязанности по созданию необходимых условий для нормальной работы предприятия. Он, в частности, отвечает за обеспечение 1) надлежащих условий труда (чтобы каждый работал по специальности и квалификации,

¹ Болотина Н.Б. Трудове право України : [підруч.] / Н.Б. Болотина. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.

² Трудове право : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. заклад.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко] ; за ред. В.В. Жернакова ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : Право, 2012. – 496 с.

определенными трудовым договором, имел рабочее место, своевременно до начала работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня); 2) безопасных условий труда, исправного состояния оборудования, внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; 3) принятия мер по повышению эффективности производства, качества работы и продукции, улучшению организации, повышению культуры производства и др.³

Изложение основного материала. Организационные методы обеспечения трудовой дисциплины позволяют конкретизировать трудовые функции персонала. Каждый работник получает четкое указание на круг своих обязанностей и те границы, за которые его поведение в ходе выполнения трудовых функций выходить не может. В этом проявляется, как справедливо замечает Ю.В. Топчеева, «контролируемая свобода» работника, который действует в пределах предоставленных ему полномочий, выбирает тот способ выполнения должностных обязательств, который больше всего ему подходит, но при этом знает меру дозволенного⁴. Поэтому организационные методы направлены на системное обобщение и упорядочение, выработку четких механизмов и алгоритмов в процессе производства и сбыта товара (услуги), управление трудовыми ресурсами. Центральное место в структуре данных методов занимает регламентирование.

Организационное регламентирование предполагает наличие системы внутренних документов, обобщенных стандартов, которые в своей совокупности обеспечивают понимание структуры предприятия, компетенцию его подразделений, правовой статус и выполнение функциональных обязанностей высшими органами управления. В первую очередь, речь идет об уставе (учредительном договоре) компании. Согласно требованиям ст. ст. 88, 89 Гражданского кодекса Украины⁵, ст. ст. 82, 89 Хозяйственного кодекса Украины⁶, в данных документах в обязательном порядке указываются органы управления обществом, механизм назначения, их компетенция, порядок принятия решений. Должностными лицами признаются граждане, являющиеся членами данных органов управления (председатель и члены исполнительного органа, наблюдательного совета, председатель ревизионной комиссии (ревизор).

Ст. 64 Хозяйственного кодекса Украины посвящена вопросу организационной структуры предприятия. Законодатель делегирует работодателю право самостоятельно определять собственную структуру, устанавливать численность работников и штатное расписание. Вместе с тем предусмотрено, что структура компании может включать производственные структурные подразделения (производства, цеха, отделения, департаменты, участки, бригады, бюро), а также функциональные структурные подразделения аппарата управления (управления, отделы, бюро, службы). Функции, права и обязанности структурных подразделений предприятия определяются положениями о них, которые утверждаются в порядке, определенном уставом предприятия или другими учредительными документами⁷.

Как метко отмечают Л.И. Нечаук и Н.А. Телеш, организационная структура какого-либо предприятия является своеобразным каркасом, вокруг которого строятся все составляющие предприятия, в котором отражаются упорядоченное расположение его управленческих элементов и форма их взаимосвязи, превращая действующую структуру в систему⁸. С другой стороны, В.М. Гриньова основной акцент делает на отношении иерархической соподчиненности, то есть организационно-управленческая структура представляет собой совокупность вертикальных и горизонтальных связей, обеспечивающих упорядоченность, координацию и регулирование деятельности организации по достижению ее целей⁹. Организационная структура регулирует следующее: распределение задач по отделам и подразделениям предприятия; компетентность отделов и подразделений в решении определенных проблем; общее взаимодействие отделов и подразделений. Организационная структура имеет непосредственное влияние на реализацию

³ Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.

⁴ Топчеева Ю.В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації / Ю.В. Топчеева // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 753–757.

⁵ Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 40–44. – Ст. 356.

⁶ Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 18–22. – Ст. 144.

⁷ Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 18–22. – Ст. 14

⁸ Нечаук Л.І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент : [навч. посіб.] / Л.І. Нечаук, Н.О. Телеш. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 346 с.

⁹ Гриньова В.М. Організація виробництва : [підруч.] / В.М. Гриньова, М.М. Салун. – К., 2009. – 582 с.

стратегии предприятия, его взаимодействие с внешней средой и эффективное решение поставленных задач¹⁰. Поэтому работодатель, независимо от того, какую именно модель структуры применяет на практике (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная), отображает в ней собственное видение строения и устройства предприятия, размещения и взаимодействия различных звеньев бизнеса. Новая (обновленная) структура предприятия вводится в действие, как правило, приказом руководителя предприятия.

Другим не менее важным документом, регламентирующим работу предприятия, является штатное расписание. Данный документ имеет большое регламентирующее значение в функционировании общества, ведь фиксирует внутреннюю структуру, численность персонала, месячный фонд заработной платы (в том числе надбавки, доплаты), является основанием для принятия кадровых решений (прием на работу, определение должностного оклада, принадлежности к внутреннему подразделению). Хотя штатное расписание утверждается собственником или уполномоченным им органом на текущий (календарный) год, на его протяжении могут быть внесены изменения в случае структурной перестройки предприятия (создание новых, ликвидация существующих подразделений), введения (вывода) штатных единиц, изменений размера должностных окладов, а также изменений существенных условий труда (названий должностей, разрядов, категорий и т. д.).

Отметим, что периодичность и количество изменений законодательством не ограничиваются, можно утверждать приказом по предприятию новую редакцию штатного расписания с одновременной отменой действия предыдущей. Согласно письму Министерства социальной политики от 27.06.2007¹¹, утверждение штатного расписания на предприятии является обязательным, отсутствие последнего следует считать нарушением требований законодательства о труде, за которое работодатель может нести административную ответственность в соответствии с ч. 1 ст. 41 Кодекса Украины об административных правонарушениях¹². Если по поводу наименования подразделений предприятия никаких требований нет, то некорректные названия должностей (не предусмотренные национальным классификатором) в штатном расписании и их перенос в трудовые книжки может быть основанием привлечения к ответственности за нарушение правил их ведения (внесения неточных записей о выполняемой работе).

Существенным фактором соблюдения дисциплинарных правил является материальная мотивация к труду. Соответственно, большое значение в организационном регламентировании отводится локальным нормативным актам, закрепляющим процедуру и порядок выплаты основной и дополнительной заработной платы. Среди взаимных обязательств сторон по регулированию производственных, трудовых, социально-экономических отношений в коллективном договоре предусматриваются нормирование и оплата труда, установление форм, системы, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий); установление гарантий, компенсаций, льгот. Дополнительно в компании должно действовать положение об оплате труда, что утверждается руководителем с обязательным соблюдением требований законодательства (минимальные стандарты), а также государственных, региональных, отраслевых соглашений, заключенных между работодателями и профсоюзами.

С целью регламентации внутренней корпоративной работы структурных элементов компании, должны быть разработаны и утверждены положения о каждом из них. На основании положения о структурном подразделении организуется его повседневная деятельность, определяются задачи, функциональные обязанности, ответственность коллектива, входящих в его состав, в дальнейшем данные моменты уточняются в должностных инструкциях. Применение положений создает условия для оценки результатов деятельности структурной единицы, принятия решения о целесообразности и объемах морального (материального) стимулирования её работников.

Кроме документов, наличие которых является обязательным, распространяется практика принятия и применения актов (этических кодексов), поднимающих на качественно более высокий уровень степень нравственности и дисциплинированности работников при выполнении должностных обязанностей. Как отмечает И.Н. Герчикова, кодекс этики в бизнесе – это свод моральных принципов, моральных норм и

¹⁰ Бондар Н.М. Організаційні структури управління підприємством / Н.М. Бондар [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://business-consultant.com.ua/publicaciiub104.html>.

¹¹ Письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 27.06.2007 № 162/06/187-07 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=188.

¹² Кодекс Украины об административных правонарушениях от 07.12.2984 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

правил поведения одного лица или группы лиц, который определяет оценку их действий с точки зрения взаимоотношений с другими субъектами бизнеса, отношений в коллективе и обществе на основе соблюдения моральных норм и принципов, которые разделяются ими¹³. В качестве примера можно привести кодекс этики группы Метинвест. Закрепляя принципы деловой этики для работников, трудоустроенных на предприятиях группы, дополнительно к общим трудовым нормам данный локальный акт рекомендует информировать руководителя об известных лицу фактах употребления наркотиков, алкоголя, проведения азартных игр в офисе, избегать ситуаций, которые могут привести к конфликту интересов, сообщать о случаях взяточничества и коррупции своему непосредственному руководству¹⁴. Несоблюдение норм и стандартов, которые описаны в кодексе этики, а так же сокрытие или несвоевременное сообщение о фактах нарушения кодекса другими работниками, преследование лиц, сообщивших о нарушениях, отказ от сотрудничества при проведении внутренних расследований квалифицируются как серьезное нарушение, за которое могут быть применены дисциплинарные санкции.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, основными документами, в которых отражено организационное регламентирование работы предприятия, являются устав, штатное расписание, утвержденная структура предприятия, положения о структурных подразделениях, оплате труда, премировании (материальное стимулирование), коллективный договор и т. п. Четкость формулировок, содержательного наполнения данных правовых актов, доступность и рациональность их положений значительно повысит культуру, надежность и качество управления; будет способствовать созданию благоприятной для работы персонала среды, как следствие, повышению уровня трудовой дисциплины.

Анотация

В статье представлена общая характеристика организационных методов обеспечения дисциплины труда. Особое внимание уделено регламентации системе обобщенных правил и стандартов, способствующих точному исполнению работниками своих должностных обязанностей.

Summary

The article presents a general description of the organizational methods of discipline work. Particular attention is paid to the regulation of the generalized system of rules and standards that facilitate the accurate execution of the employees of their duties.

¹³ Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики : [учеб. пособ.] / И.Н. Герчикова. – М. : Консалтбанкир, 2002. – 576 с.

¹⁴ Кодекс этики Группы Метинвест [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/Code_of_Ethics_RUS.pdf.

Использованная литература:

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підруч.] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
2. Трудове право : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. заклад.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко] ; за ред. В.В. Жернакова ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-е вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
4. Топчєєва Ю.В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації / Ю.В. Топчєєва // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 753–757.
5. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 40–44. – Ст. 356.
6. Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 18–22. – Ст. 144.
7. Господарський кодекс України : Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № № 18–22. – Ст. 14
8. Нечаюк Л.І. Готельно-ресторанний бізнес: менеджмент : [навч. посіб.] / Л.І. Нечаюк, Н.О. Телеш. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 346 с.
9. Гриньова В.М. Організація виробництва : [підруч.] / В.М. Гриньова, М.М. Салун. – К., 2009. – 582 с.
10. Бондар Н.М. Організаційні структури управління підприємством / Н.М. Бондар [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://business-consultant.com.ua/publicaciiub104.html>.
11. Письмо Министерства труда и социальной политики Украины от 27.06.2007 № 162/06/187-07 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=188.
12. Кодекс Украины об административных правонарушениях от 07.12.2984 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.
13. Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики : [учеб. пособ.] / И.Н. Герчикова. – М. : Консалтбанкир, 2002. – 576 с.
14. Кодекс этики Группы Метинвест [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.metinvestholding.com/upload/metinvest/Code_of_Ethics_RUS.pdf.

Д.Е. Кутومانов,

*доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности
Харьковского национального университета городского хозяйства
имени А.Н. Бекетова*