



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 343.01

**ПОНЯТИЯ И МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В
ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
CONCEPTS AND METHODS OF ENSURING LABOR DISCIPLINE IN THE
LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

Алиева Джамиля Рагифовна, бакалавр, Дальневосточный филиал ФГБОУВО «Российской государственной академии правосудия» (Россия, г. Хабаровск, ул. Восточное шоссе, д. 49), тел. +7 (4212)910330., jamealieva18@gmail.com

Aliyeva J. R., Bachelor's degree, Far Eastern Branch of the Russian State University of Justice (49 Vostochnoye Shosse str., Khabarovsk, Russia), tel. +7 (4212)910330., jamealieva18@gmail.com

Аннотация: В статье рассматривается роль трудовой дисциплины в трудовом законодательстве Российской Федерации. Раскрываются научные понятия «дисциплина труда», где каждый автор описывает данный термин с психологической и юридической стороны. Также подчеркивается важность основных методов дисциплины труда и дополнительных методов, которые обеспечивают организационную и экономическую функцию труда на рабочем месте. Автор приходит к выводу, что дисциплина труда – это прежде всего определенный порядок, который может отражаться в поощрении за свой труд, либо же работодатель может наложить на работника дисциплинарную ответственность.

За нарушения на рабочем месте, на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде, замечания, выговора и увольнения.

Annotation: The article examines the role of labor discipline in the labor legislation of the Russian Federation. The scientific concepts of "labor discipline" are revealed, where each author describes this term from the psychological and legal side. The importance of the main methods of labor discipline and additional methods that ensure the organizational and economic function of labor in the workplace is also emphasized. The author comes to the conclusion that labor discipline is primarily a certain order, which can be reflected in the reward for their work, or the employer can impose disciplinary responsibility on the employee. For violations in the workplace, an employee may be subject to disciplinary punishment in the form of a remark, reprimand and dismissal.

Ключевые слова: дисциплина труда, работник, права и обязанности, правила, метод поощрения, метод взыскания, необходимые условия, метод воспитания.

Keyword: labor discipline, employee, rights and obligations, rules, method of encouragement, method of recovery, necessary conditions, method of education.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) [1] статьи 189 дано официальное закрепление понятия дисциплина труда, которое обозначает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Мы видим, что данное понятие в законодательстве является не точным, к тому в науке имеется ряд правовых точек зрения о толковании данного понятия. Так В.Н. Смирнов [2] выделяет данный термин как порядок определенных взаимоотношений участников производственного (рабочего) процесса в определенной организации (предприятии), в которой надлежащим образом обеспечивается власть нанимателя, основанная на нормах трудового законодательства, обусловленной трудовым договором. Еще один советский

профессор, Н.Г. Александров [3] под дисциплиной труда обозначает, что это совокупность определенных правил поведения, требуемого от работников, так и подчинение трудящегося установленному распорядку и, в частности, распоряжению руководителей процесса труда. В.М. Лебедев [4] отмечает, что данное понятие можно разделить на три главных составляющих частей: во-первых, это наличие определенно-строгого порядка труда, который должен быть закреплён в нормах; во-вторых, добровольное соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка; в-третьих, уровень соблюдения указанных правил участниками совместного труда.

Как верно, отмечает Лебедев, и с его мнением можно согласиться, что дисциплина труда – это добровольное соблюдение порядка на работе, где сотрудники совместно придерживаются (совместное соблюдение правил поможет избежать дисциплинарных взысканий) правилами, установленными в организации, и за счет этого достигают высокий результат.

Работники организации должны подчиняться внутренним правилам трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством. Иначе говоря это означает, что работник может соблюдать, либо не соблюдать порядок на работе.

Поэтому, имеются методы обеспечения дисциплины труда, которые помогают создать в организации структурные условия для высокопроизводительной работы.

Выделяют два основных правовых метода обеспечения дисциплины труда:

А) Метод поощрения (в науке метод «пряника»);

Б) Метод взыскания (в науке метод «кну́та»).

Первый метод говорит нам о том, что работодатель может применить к работнику за добросовестное выполнение своих обязанностей меру поощрения. В ТК РФ ст. 191 выделяют ряд поощрений работнику, а именно: объявить благодарность, выдать премию, наградить ценным подарком, почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии, к тому же в правилах внутреннего трудового распорядка могут быть указаны другие виды поощрений.

Ученые разделяют поощрения на материальные и нематериальные. То есть, работодатель может поощрить работника материально в денежном формате (например: выплатить премию, надбавку к заработной плате) и неденежном (например: вручение ценного подарка, абонемент в спортивный зал, туристическая путевка, социальный пакет). Поощрение в нематериальном формате представляют для работника от работодателя выдача почетной грамоты, знакам отличия в своей профессии, размещение на доске почета.

Данный метод в организации будет работать тогда, когда будут присутствовать основные методы: законности (меры поощрения должны быть в рамках трудового законодательства и локального нормативного акта), соразмерности (размер и вид поощрения должен быть соответствовать тому, какой результат был достигнут сотрудником), разнообразии (чем больше различных видов поощрения, тем больше растет мотивация у работников).

Второй метод говорит нам о том, что на работника непосредственно после обнаружения проступка налагается дисциплинарное взыскание. ТК РФ в ст. 192 отмечает, что это должно быть ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, и лишь тогда работодатель может применить к нему следующие виды взысканий:

А) Замечание (незначительные нарушения: опоздание на работу, отчет подготовлен несвоевременно. Работник в письменной форме объясняет все происходящее);

Б) Выговор (Более серьезная форма проступка, например, когда со стороны работника были нарушения, и они повлекли особые потери для компании, либо произошла драка на работе. В данном случае работодателем будет издан приказ);

В) Увольнение по соответствующим основаниям (Определенные серьезные служебные проступки, которые повлекут расторжение трудового договора)

И действительно, данные меры помогают работодателю держать дисциплину на работе. Например, работнику может не выплачиваться

стимулирующие выплаты при выговоре, либо же при повторном нарушении трудовой дисциплины работодатель вправе уволить работника.

В свою очередь, когда работник устраивается на работу, работодатель знакомит его с должностной инструкцией, и это означает то, что сотрудник принимает свои обязанности, и должен будет соблюдать их и не допускать ошибок. Данный метод является более суровым, и наказание должно быть применено к работнику справедливо. Так как, если каждый работник будет опаздывать на работу, предоставлять отчет не в свое время, то в компании будет полный беспредел.

Дополнительные методы обеспечения дисциплины труда:

- **Метод создания работодателем необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы [5].** То есть работодатель должен предоставить надлежащее оборудование рабочего места, обеспечение сотрудника канцелярией, обеспечение охраны труда, необходимое обучение и повышение квалификации.

- **Метод убеждения (воспитания).** Используя метод убеждения, работодатель пытается объяснить работнику необходимость соблюдать трудовую и производственную дисциплину [6]. Убеждение имеет большое значение для поддержания дисциплины и напрямую влияет на эффективность работы. Руководитель в обязательном порядке должен иметь соответствующие «рычаги» воздействия на работников [7].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что дисциплина труда – это прежде всего определенный порядок, который может отражаться в поощрении за свой труд, либо же работодатель может наложить на работника дисциплинарную ответственность. За нарушения на рабочем месте, на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание в виде, замечания, выговора и увольнения.

Дисциплина труда - обязательства для всех работников. Внутренние трудовые правила, которые устанавливаются в организации должны быть соблюдены. В качестве регулирования дисциплины труда помогают методы,

которые были рассмотрены выше, а именно: поощрение, взыскание, убеждение и метод необходимых условий для работника.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: от 30 дек. 2001 г. №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1. – Ст. 3
2. Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. л., 1980. С. 36–37.
3. Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1946. С. 239.
4. Лебедев В. М. Стимулирование социалистической дисциплины труда на промышленном предприятии. Томск, 1973. С. 8–10.
5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2014. – 146 с.
6. Трудовое право: Учебник для бакалавриата / О.В. Мацкевич, А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. — М.: Прометей, 2022. —305 с.
7. Дмитриева В.К. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - М.: Юрайт, 2012. - С. 265.

Literature

1. The Labor Code of the Russian Federation: from 30 Dec. 2001 No.197-FZ // Collection of Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 1. – Article 3
2. Smirnov V. N. Internal labor regulations at the enterprise. L., 1980. pp. 36-37.
3. Alexandrov N. G. Soviet labor law. M., 1946. p. 239. 4. Lebedev V. M. Stimulation of socialist labor discipline at industrial enterprisesai.
4. Tomsk, 1973. pp. 8-10.
5. Shekshnya S.V. Personnel management of a modern organization: An educational and practical guide. - M.: CJSC "Business School "Intel–Synthesis", 2014. – 146 p.
6. Labor law: Textbook for undergraduate studies / O.V. Matskevich, A.N. Prizhennikova, A.V. Buyanova. — M.: Prometheus, 2022. -305 p.

7. Dmitrieva V.K. Labor law of the Russian Federation: textbook. - М.: Yurayt, 2012. - P. 265.

© Алиева Д. Р., 2023 Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №8/2023.

Для цитирования: Алиева Д. Р. ПОНЯТИЯ И МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ // Научный сетевой журнал «Столыпинский вестник» №8/2023.