

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И МЕТОДЫ ЕЕ УКРЕПЛЕНИЯ**Кухтенко Светлана Анатольевна**

магистрант, Поволжский государственный технологический университет», РФ, г. Йошкар-Ола

Черкасова Лидия Александровна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Поволжский государственный технологический университет», РФ, г. Йошкар-Ола

LABOR DISCIPLINE AND METHODS OF ITS STRENGTHENING***Svetlana Kukhtenko****Master's student Volga state technological University", Russia, Yoshkar-Ola****Lidiya Cherkasova****Scientific director, Candidate of economic Sciences, associate Professor, Volga state technological University", Russia, Yoshkar-Ola*

Аннотация. Успех каждой организации напрямую зависит от состояния дисциплины труда персонала, поэтому данная тема является актуальной. В данной статье рассмотрена совокупность мер, обеспечивающих трудовую дисциплину на должном уровне.

Abstract. The Success of each organization directly depends on the state of staff discipline, so this topic is relevant. This article considers a set of measures that ensure labor discipline at the proper level.

Ключевые слова: дисциплина труда; трудовой кодекс; управление трудовой дисциплиной; дисциплинарные взыскания; поощрения.

Keywords: labor discipline; labor code; labor discipline management; disciplinary penalties; incentives.

Проблема дисциплинированности работников появилась давно и ее актуальность сохраняется и в настоящее время. Сохранение дисциплины труда в организации является основополагающим условием для эффективности управленческой и производственной деятельности. В объективном смысле под трудовой дисциплиной понимается совокупность правовых норм, устанавливающих соблюдение определенного порядка в организации.

В субъективном смысле под дисциплиной труда понимается уровень соблюдения работниками своих конкретных обязанностей в соответствии с трудовым договором. [1, с. 96]

Дисциплина — понятие комплексное. В широком смысле дисциплина служит одним из важнейших организующих и управляющих факторов жизни людей и всякой деятельности предприятия. Дисциплина создает также правовую основу единства трудовой деятельности персонала в целях наиболее эффективного достижения необходимых производственных результатов [1, с. 96]

Актуальность управления дисциплиной труда зависит от многих факторов:

- научно-технический прогресс шагнул далеко вперед и все время усложняется, что требует точности и четкости при взаимодействии в организации всех производственных цепочек;
- в современном высокотехнологизированном мире резко возросла цена единицы рабочего времени в связи с тем, что в производственный процесс вовлекается все больше высокотехнологичных орудий труда;
- изменение в системе хозяйственного управления в условиях рыночной экономики, требует усиления ответственности не только каждого работника, но и всего персонала и предприятия в целом.

В ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации понятие «дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Совершенствование управления дисциплиной труда персонала всегда начинается с оценки состояния дисциплины, исследования эффективности использования трудовых ресурсов в каждом подразделении, учета и контроля использования рабочего времени сотрудниками, выявления проблем, связанных с дисциплиной. Для решения проблем с трудовой дисциплиной разрабатываются различные мероприятия, которые направлены на укрепление дисциплины труда.

Обеспечение, поддержание и укрепление трудовой дисциплины осуществляется с помощью различных мер. К ним относят: методы убеждения, воспитания, материального и морального стимулирования. В целях обеспечения надлежащей дисциплины в организации, все эти методы должны применяться в комплексе.

Метод убеждения, как воспитательная мера воздействия на сознание работника с целью побудить его к полезной деятельности, в настоящее время утрачивает свою актуальность в связи с изменениями хозяйственной деятельности государства и перехода в недалеком прошлом к рыночной экономике. Применение воспитательных мер может использоваться на усмотрение работодателя. Однако, не стоит пренебрегать такими мерами. Можно предположить, что именно воспитательная мера будет иметь воздействие на определенный круг работников для побуждения к сохранению трудовой дисциплины.

Меры морального и материального стимулирования призваны, находящиеся в органическом единстве, имеют целью обеспечение высокой трудовой дисциплины, укрепление порядка и организованности в каждой организации. [3, с. 323]

Развитию моральных и материальных стимулов к труду призвана способствовать установленная законодательством система мер поощрения мер за успехи в труде. Под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета, как отдельным работникам, так и коллективам работников в форме установленных трудовым правом мер поощрения. [3, с. 323]

В настоящее время укрепление трудовой дисциплины требует иных стимулов усиления трудовой мотивации. Нельзя укреплять дисциплину и повышать активность людей, не проявляя внимания к жизненным условиям и личным интересам сотрудников. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей. Он является стимулом трудовой деятельности.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии. Более широкий перечень мер поощрения устанавливают коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, устав и положения о дисциплине.

Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, т. е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе.

Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

За неправомерное поведение работников трудовым законодательством предусмотрена дисциплинарная ответственность. Данная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание за халатное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Примером противоправного поведения работника могут быть прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, изготовление недоброкачественной продукции, участие в незаконной забастовке и другие.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, привлечение к материальной и административной ответственности, применение экономических санкций (штрафов). В случае наложения на сотрудника организации дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения. Высокий уровень дисциплины труда влияет на достижение высокого качества результатов труда, позволяет трудиться работникам с отдачей и творческим подходом, способствует охране здоровья работников и снижению количества несчастных случаев и аварий на производстве, способствует рациональному использованию рабочего времени и сплочению всего коллектива. Всякий совместный труд требует организации, а для этого необходимо установление правил, соответственно, становится ясно, что без трудовой дисциплины трудовой процесс большого количества работников в организации невозможен.

Список литературы:

1. Бухалков М.И. «Управление персоналом» эл. учеб. /М.И. Бухалков — М.: ИНФРА-М, 200 — 368 с.
2. Воронин Б. А., Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Пути и методы укрепления трудовой дисциплины в организации // Международный журнал прикладных наук «Integral». №3.- 2020. С. 380-386.
3. Гусов. К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учеб. -М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. -496 с.
4. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка организации <https://uchebnik-online.com/11/13.html> (дата обращения 24.10.2020)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации