

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Акматова А.Т.
ЖАГУ, г. Жалал-Абад

Аннотация

Как повысить производительность труда при помощи создания благоприятной рабочей атмосферы? Конечно же, немаловажную роль при этом играет трудовая дисциплина и те, кто ее соблюдают и те, кто ее нарушают. Как сохранить трудовую дисциплину, правильный HR менеджмент в управлении кадрами, как стимулировать работников на высокий и эффективный труд, каким образом не допустить нарушения правил внутреннего распорядка? На все эти вопросы можно получить ответы в указанной статье. Думаю, нет необходимости говорить об актуальности данного вопроса.

Annotation

How to increase productivity by means of creation of favorable working atmosphere? Of course, an important role is played labour discipline and those who observe and those who breach it. How to save labour discipline, proper HR management in personnel administration, how to encourage employees on a high and effective work, how to prevent violation of the internal regulations? All these questions can be answered in the article. I think there is no need to speak about the relevance of this issue.

Трудовая дисциплина – это обязательное для всех членов какого-либо коллектива подчинение установленному порядку, форма общественной связи людей в процессе трудовой деятельности. Трудовая дисциплина выражается, прежде всего, в точном и добросовестном выполнении каждым работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Закключая трудовой договор о выполнении определенных трудовых функций, любой работник наделяется правами и принимает на себя обязанности. Совокупность указанных прав и обязанностей в их осуществлении всеми членами трудового коллектива и образует внутренний трудовой распорядок. Внутренний трудовой распорядок на предприятиях, учреждениях, организациях регулируется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка призваны обеспечить укрепление дисциплины труда, эффективный менеджмент и безопасные условия труда, полное и рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда. Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, то есть распространяются только на работников конкретного учреждения, предприятия, организации, где были приняты.

Трудовая дисциплина включает в себя производственную дисциплину, которая непосредственно связана с обеспечением порядка на предприятии (выполнение норм труда, охрана труда, бережное отношение к имуществу, к рабочему месту).

Каковы основные методы обеспечения и укрепления трудовой дисциплины?

Трудовая дисциплина обеспечивается воспитанием сознательного отношения к труду, методом убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. В трудовых коллективах создается обстановка строгой требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности, по отношению к которым применяются меры дисциплинарного или общественного воздействия. Сознательное отношение к труду надо поддерживать методом убеждения и поощрения, а по отношению

к нарушителям трудовой дисциплины - применять меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Суть метода убеждения состоит в воздействии на сознание работника с целью согласования их деятельности и поведения с нормами права и морали, регулирующими трудовую дисциплину. Убеждение предполагает побуждение работника к сознательному и добровольному исполнению не только своих обязанностей, но и прав. Состояние трудовой дисциплины зависит и от создания необходимых организационных, экономических условий, материально-технического снабжения, организации производства. Дисциплина и эффективность труда во многом зависят от того, как обеспечивается связь его конечных результатов с заработной платой.

Укрепление трудовой дисциплины должно обеспечиваться на основе неуклонного соблюдения законодательства, правильно поставленной воспитательной работы, создания благоприятного психологического климата. Действующим законодательством предусмотрены меры морального и материального поощрения, направленных на стимулирование работников: объявление благодарности, выдача премий, награждение ценным подарком, награждение грамотами и т.п. Работникам успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются также преимущества при продвижении по работе. За особые заслуги в труде работники награждаются орденами, медалями, нагрудными значками, им присваиваются почетные звания и звания лучшего работника по данной профессии. Все формы поощрения способствуют развитию трудовой активности работников, укреплению трудовой дисциплины.

Виновное, противоправное действие или бездействие, повлекшее за собой нарушение установленного внутреннего трудового распорядка, именуется дисциплинарным проступком. Соответственно и меры дисциплинарных взысканий могут быть применены только к работнику, совершившему дисциплинарный проступок. Наличие дисциплинарного проступка является основанием для наложения на работника дисциплинарного взыскания - установленной законом меры принудительного воздействия, применяемой уполномоченным должностным лицом к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

В соответствии с трудовым законодательством за нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Следует иметь в виду, что за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Согласно Трудовому кодексу КР до наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя трудовой дисциплины. Они способствуют всестороннему выяснению обстоятельств, связанных с совершением проступка, установлению вины в действиях работника и его личного отношения к своим действиям.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в установленном порядке в комиссию по трудовым спорам или суд. Дисциплинарное взыскание может быть снято и до истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Полномочия трудовых коллективов по укреплению дисциплины не исчерпываются применением поощрений в отношении хороших работников и наказанием нарушителей. Главное в их деятельности это устранение причин недобросовестной работы.

Литература:

1. Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 года
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года