09.09.2022

Група ТУ. Основи трудового законодавства. Урок 9. Трудова дисципліна.

Трудова дисципліна

Трудова дисципліна — це сукупність, правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і встановлюють трудові права та обов'язки сторін трудового договору, а також заохочення за успіхи в роботі та відповідальність за умисне невиконання трудових обов'язків.

Головним змістом трудової дисципліни є не лише виконання правових норм у галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу, прагнення до співробітництва та взаємоповаги.

Правова сутність внутрішнього трудового розпорядку як передумови забезпечення трудової дисципліни залежить від багатьох чинників. Але найповніше вона визначається в чіткості прав і обов'язків сторін трудового процесу, що передбачаються: а) типовими, галузевими і локальними правилами внутрішнього трудового розпорядку; *б)* спеціальними статутами про дисципліну; ***в)*** технічними правилами чи інструкціями загального або посадового характеру.

Згідно з цими нормами права основними правами працівників є такі: 1) на забезпечення належної організації праці; 2) на поновлення трудових витрат; 3) на охоронні та процесуальні права. До основних прав власника підприємства належать розпорядчі, нормо-творчі та дисциплінарні.

Основні трудові обов'язки працівників: *а)* додержання дисципліни (трудової, технологічної, виробничої); *б)* збереження майна підприємства; ***в)*** виконання трудових завдань; *г)* обов'язок працювати чесно, сумлінно, підвищувати кваліфікацію та продуктивність праці.

Основними обов'язками власника підприємства є забезпечення: 1) фактичної зайнятості працівників; 2) належних умов праці; 3) оплати праці за виконану роботу; 4) зростання продуктивності праці та дотримання норм з охорони праці.

Важливим стимулюючим фактором у забезпеченні трудової дисципліни є правові методи. Зокрема, це правове заохочення, мета якого — виявлення поваги до працівників; визнання заслуг працівника; виявлення громадської пошани до зразкового та творчого виконання працівником трудових завдань. Правова природа заохочення виявляється в тому, що воно застосовується власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим комітетом; оголошується наказом (розпорядженням); заноситься до трудової книжки працівника.

Крім зазначеного, до правових методів забезпечення трудової дисципліни належать переконання та виховання, а до несумлінних працівників може вживатися метод примусу, який полягає в застосуванні до порушників трудової дисципліни заходів дисциплінарного та громадського впливу.

Слід зазначити, що порушення трудової дисципліни зумовлюються певними недоліками: а) зовнішніми (непостачання товарів, продукції тощо); б) внутрішніми (огріли в організації праці, виробництві тощо); *в)* соціально-побутовими; *г)* суб'єктивного характеру. Зазначені недоліки можуть стати причиною вчинення працівником дисциплінарного проступку, за який він несе дисциплінарну відповідальність за одночасної наявності таких чотирьох умов: 1) скоєння дисциплінарного проступку, під яким слід розуміти протиправну дію чи бездіяльність працівника, що порушує встановлений на підприємстві внутрішній трудовий розпорядок; 2) протиправності поведінки працівника; 3) причинного зв'язку між порушенням трудової дисципліни та його наслідками;

4) вини працівника як психічно обумовленого ставлення правопорушника до своїх дій та їх наслідків, що виявляється у формі умислу або необережності.

Дисциплінарній відповідальності притаманні риси, що виявляються у таких загальнодемократичних принципах, як законність, справедливість, невідворотність і наявність правових гарантій від безпідставного застосування стягнень. З урахуванням багатогранності трудового процесу, складності трудових функцій працівників і залежно від їх правового статусу дисциплінарну відповідальність поділяють на загальну та спеціальну.

Загальна дисциплінарна відповідальність за порушення працівником трудової дисципліни встановлюється за такими нормами права: *а)* Кодекс законів про працю України; *б)* правила внутрішнього трудового розпорядку.