**11.12.2020**

**17 ТО-1д**

**ПОПД**

**Урок № 30**

**Тема: Методы обеспечения трудовой дисциплины**

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

***знать***

• законодательство о дисциплине труда;

• понятие, значение, методы обеспечения трудовой дисциплины;

• меры поощрения работников и порядок их применения;

• виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения, обжалования и снятия;

• ответственность сторон трудового правоотношения за несоблюдение трудовой дисциплины;

***уметь***

• четко формулировать и анализировать содержание нормативных правовых актов по вопросам дисциплины труда;

***владеть способностью***

• применять полученные знания в практической деятельности при разрешении вопросов дисциплины труда.

Под **методом обеспечения трудовой дисциплины**понимаются предусмотренные трудовым законодательством *способы ее обеспечения.*

Для повышения эффективности и качества труда работника работодатель может использовать следующие методы обеспечения дисциплины труда: *убеждение*, *поощрение, дисциплинарное воздействие.*

Используя **метод убеждения,**работодатель пытается объяснить работнику необходимость соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

**Метод поощрения**применяется к работникам, добросовестно относящимся к своим обязанностям. Руководствуясь ст. 191 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами организации, работодатель поощряет работников. К работникам, нарушившим трудовую или технологическую дисциплину, может быть применено **дисциплинарное взыскание**(ст. 192 ТК РФ).

Следует подчеркнуть, что применение мер поощрения и дисциплинарных взысканий относятся к исключительной компетенции работодателя.

Таким образом, работодатель независим в своих действиях по обеспечению трудовой дисциплины в организации. Легитимность установления работодателем трудового распорядка и осуществления им хозяйской, в том числе дисциплинарной власти, следуют из закрепленных в ТК РФ определений основных прав и обязанностей работодателей и работников.

Так, правомочием работодателя являются права: требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации; привлекать работников к дисциплинарной ответственности; принимать локальные нормативные акты. Соответственно обязанность работников - соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.

**Трудовая дисциплина** представляет собой совокупность определенных правил поведения, требуемых от участников трудового Процесса, и необходимость соблюдения этих правил, подчинения внутреннему трудовому распорядку, устанавливаемому нанимателем.

Она предполагает сознательное отношение к труду и добровольное подчинение работников определенному порядку, установленному у нанимателя. Большинство обязательных требований к дисциплине вытекает из трудовой о договора.

Законодательство о труде не содержит единою определения Понятия трудовой и производственной дисциплины

**Под трудовой дисциплиной следует** понимать добросовестное выполнение работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к работе, бережное обращение с оборудованием и материальными ценностями, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей и достижение высоких результатов в труде. С трудовой дисциплиной тесно связана производственная дисциплина.

**Производственная дисциплина** - выполнение работником установленных технологических правил и производственных инструкций. Производственная дисциплина в широком смысле состоит из многих разновидностей дисциплины. Наиболее характерными и них являются: плановая; конструкторская; технологическая; соблюдение требований стандартов; соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов; договорная: исполнительская.

**Плановая дисциплина представляет собой** порядок составления планов, их согласования, утверждения и выполнения. Этот порядок устанавливается в постановлениях Совета Министров, приказах министерств и других органов управления.

**Конструкторская дисциплина** обязывает специалистов строго соблюдать требования чертежей и другой конструкторской документации при изготовлении продукции.

**Технологическая дисциплина** состоит в неукоснительном следовании технологическим процессам, внедрении мероприятий, направленных на обеспечение технологической подготовки производства.

**Соблюдение требований стандартов** предполагает соблюдение требований стандартов, в число которых входят ГОСТы, ОСТы, СТП, ТУ. Соблюдение требований по экономии и рациональному использованию сырья, материалов, энергии и иных видов материальных ресурсов предполагает повышение мер ответственности за рациональное использование сырья, материалов, энергии и внедрение в практику достижений науки, способствующих их экономии и сбережению.

Договорная дисциплина характеризуется организацией хозяйственных отношений предприятий и организаций на договорной основе, строгим соблюдением договорных .обязательств и ответственностью за нарушение обязательств по договорам.

**Дисциплина исполнения** - это своевременное и квалифицированное исполнение приказов, указаний, предписаний работниками.

В целях обеспечения надлежащей дисциплины труда используются различные организационно-правовые средства воздействия на поведение работников и методы, способствующие поддержанию определенного, необходимого обществу уровня трудовой дисциплины. Под правовыми методами обеспечения трудовой дисциплины понимаются предусмотренные законодательством способы ее обеспечения, т.е. выполнения работником и нанимателем своих обязанностей.

Выделяют следующие наиболее характерные методы обеспечения трудовой дисциплины: убеждение, поощрение за добросовестный труд, принуждение.

**Убеждение - это** метод воздействия, стимулирующий субъект права к такому поведению, которое соответствует его воле

Убежденность людей в полезности и необходимости трудовой дисциплины в общественном производстве формируется в процессе повседневного труда путем психологического воздействия на членов трудового коллектива организации. Убежденность утверждается влиянием на мысли, настроения, чувства, мотивы поведения человека посредством всестороннего использования его моральной и материальной заинтересованности в эффективном выполнении общественно полезной работы и достижении более высоких результатов.

При воздействии на сознание работников путем убеждения у них создаются внутренние моральные стимулы, потребность правомерного поведения. Это воздействие позволяет совместить предписание закона, иного нормативного акта, властные требования должностных лиц с внутренней убежденностью работника в необходимости соблюдения, исполнения этих требований.

**Убеждение является** **методом профилактики** нарушений трудовой дисциплины. Оно способствует предотвращению правонарушений и аморальных проступков, устранению причин их порождающих. Средством реализации метода убеждения являются различные меры поощрения.

**Поощрение по трудовому праву - это,** как правило, публичное оказание почета члену трудового коллектива в форме, установленной нормой права или коллективным договором, меры поощрения за образцовое поведение, признанное трудовой заслугой или особой трудовой заслугой.

Поощрение за успехи в работе как важное правовое средство обеспечения трудовой дисциплины имеет большое моральное значение. Основанием поощрения обычно является образцовое поведение работника, которое оценивается как трудовая заслуга. Субъектом трудовой заслуги выступают работники или коллективы участков, смен, цехов.

В ТК не предусмотрено конкретных мер поощрения. Порядок применения поощрений определяется в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, уставах о дисциплине. Так. за успехи в работе, повышение производительное труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе возможны следующие виды поощрений: объявление благодарности. выдача премии, награждение ценным подарком, Почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета.

За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению государственными наградами: орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

Для поощрения работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, нанимателю необходимо в первую очередь предоставлять преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания: путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий.

Для поощрения работников в хозрасчетных организациях следует более широко использовать выплату вознаграждения за год, а также предоставлять таким работникам преимущества при продвижении по работе.

При поощрении работников должен соблюдаться принцип гласности. Это служит укреплению трудовой дисциплины, воспитанию работников. Важным условием является и соблюдение соразмерности поощрения конкретному участию работника в достижении тех или иных показателей. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) нанимателя, в котором подробно указывается вид поощрения и за какие конкретные успехи в работе отмечается работник, и заносятся в трудовую книжку.

**Принуждение** является методом воздействия, который обеспечивает совершение тех или иных действий субъектом права вопреки его воле.

**Принуждение - это** применение руководителем организации своих властных полномочий при определенных условиях, предусмотренных законом.

Принуждение как метод воздействия на субъект права применяется значительно реже, чем убеждение, и должно быть обоснованным и гуманным, в каждом конкретном случае зависеть от характера и мотивов поведения, личности нарушителя трудовой дисциплины, от последствий правонарушений.

Для методов принуждения характерны некоторые особенности: они применяются только в отношении работников, которые, находясь в трудовом правоотношении, по своей вине нарушают принятые на себя трудовые обязанности; принудительные меры должны быть установлены законом; наниматель определяет, за какое нарушение следует применять ту или иную меру дисциплинарного воздействия; дисциплинарная ответственность работников за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей возникает перед организацией как стороной трудового договора.

Метод принуждения осуществляется через меры дисциплинарного взыскания, которые наниматель применяет к работнику, совершившему дисциплинарный проступок.

Преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Алханова З.С.