

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К
ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТиСП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
9 июня 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018.– 014.479.1291– Ю-403

Научный руководитель
выпускной
квалификационной
работы
к.ю.н., доцент
_____Васильев В.А.
9 июня 2018г.

Автор выпускной
квалификационной
работы студент группы
Ю–403
_____Литовченко Д.И.
9 июня 2018г.

Нормоконтролер
Доцент кафедры
_____Филиппова Э.М.
9 июня 2018г.

Челябинск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Литовченко Д.И.

Группа Ю – 403

- 1 Тема работы: Правовое регулирование трудовой дисциплины
- 2 Срок сдачи законченной работы 09.06. 2018г.
- 3 Исходные данные к работе
 1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 2009 – № 4 –С. 445.
 2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 5 февраля 2018 г.) // Российская газета – 31.12.2001– № 25.
 3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 23.05.2015) // Российская газета от 8 декабря 1994 г.
 4. Аллиулов Р.Р. Правовые нормы в механизме государственного управления // Социально-гуманитарные знания – 2004 – № 6 – С. 37–47
 5. Бордин С.М. Меры материального стимулирования труда гражданского персонала органов Федеральной службы безопасности в рамках трудового законодательства // Российский военно-правовой сборник № 9: Военное право в XXI веке. Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант». «За права военнослужащих»– 2007 – С. 320
4. Перечень вопросов, подлежащих разработке

1. Исследовать правовую природу, определить понятие трудовой дисциплины.
 2. Проанализировать методы обеспечения дисциплины труда.
 3. Исследовать особенности дисциплинарных взысканий.
 4. Рассмотреть условия снятия дисциплинарного взыскания.
 5. Изучить понятие и виды дисциплинарных поощрений.
 6. Рассмотреть поощрения, применяемые работодателем.
5. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	17.04.2018
Подбор источников	20.04.2018
Введение	25.04.2018
Глава 1	01.05.2018
Глава 2	20.05.2018
Заключение	25.05.2018

Руководитель работы,

доцент, к.ю.н.

_____ (В.А. Васильев)

(подпись)

17.04 2018г.

Автор работы, студент

группы Ю–403

_____ (Д.И. Литовченко)

(подпись)

17.04. 2018г.

АННОТАЦИЯ

Литовченко Д.И.
Тема: «Правовое регулирование
трудовой дисциплины»
ЮУрГУ, Ю-403, 67с.,
библиографический список – 55 наим.

Эффективное регулирование дисциплины труда работодателем представляет собой иногда единственное, что позволяет предприятию продолжать свою деятельность. А для работников надлежащее правовое регулирование и оформление вопросов трудовой дисциплины гарантирует защиту трудовых прав от злоупотреблений работодателя. При этом судебная практика показывает, что распространены ошибки при решения вопросов, касающихся трудовой дисциплины. Это провоцирует возникновение большого количества судебных споров.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы не вызывает сомнений. В современных условиях строжайшее соблюдение каждым работником дисциплины труда является одним из немаловажных факторов, обеспечивающих высокую эффективность производственной и управленческой деятельности каждой организации и, тем более, органа государственной власти. Комплексный анализ проблем дисциплины труда, для достижения чего поставлены задачи, уточнить понятие трудовой дисциплины, рассмотреть понятие, виды, порядок применения дисциплинарных поощрений и взысканий, подготовить рекомендации по повышению трудовой дисциплины, предложить примерные положения в коллективный договор, касающиеся трудовой дисциплины.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА.....	7
1.1 Понятие и правовая природа дисциплины труда	7
1.2 Дисциплинарное поощрение: понятие, виды, порядок применения.....	20
ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ.....	36
2.1 Дисциплинарное взыскание как самостоятельный вид юридической ответственности	36
2.2 Рекомендации по повышению трудовой дисциплины	41
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	62
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	68

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня трудовая дисциплина выступает необходимым элементом любого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе. Конечно, достижение цели, для которой организуется совместный трудовой процесс невозможно без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда.

В соответствии со ст. 189 ТК РФ дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

По своей теоретической и практической значимости проблема дисциплины труда и ответственности в трудовых отношениях всегда являлась и сегодня является весьма актуальной, поэтому она довольно обстоятельно исследуется в философии, социологии, экономике, психологии, праве.

Вопросы регулирования трудовой дисциплины, как для работодателя, так и для работника, важны особенно во время затянувшегося мирового экономического кризиса. Эффективное регулирование дисциплины труда работодателем представляет собой иногда единственное, что позволяет предприятию продолжать свою деятельность. А для работников надлежащее правовое регулирование и оформление вопросов трудовой дисциплины гарантирует защиту трудовых прав от злоупотреблений работодателя. При этом судебная практика показывает, что распространены ошибки при решения вопросов, касающихся трудовой дисциплины. Это провоцирует возникновение большого количества судебных споров.

Актуальность темы выпускной квалификационной работы не вызывает сомнений. В современных условиях строжайшее соблюдение каждым

работником дисциплины труда является одним из немаловажных факторов, обеспечивающих высокую эффективность производственной и управленческой деятельности каждой организации и, тем более, органа государственной власти. Без подчинения всех участников трудового процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, т.е. без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Трудовая дисциплина есть необходимое условие (элемент) всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе.

Кроме того, материальное и моральное стимулирование, меры по поддержанию дисциплины труда – это важные инструменты управления персоналом. Дисциплина труда на предприятии, в учреждении, организации является важной составляющей работоспособности коллектива, хотя иногда предоставленные работодателю полномочия в этой сфере используются им как средство давления на работника.

В современной России произошел переход к обществу свободного предпринимательства, что неизбежно повлекло за собой существенное изменение содержания дисциплины труда и мотивов ее укрепления. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться и одновременно запрещает принудительный труд. И хотя словосочетание «дисциплина труда» часто в общественном сознании связывается с социалистическим прошлым, следует отметить, что условием любого совместного труда независимо от отрасли экономики, организационно-правовых форм и социально-экономических отношений общества, в которых он протекает, является трудовая дисциплина.

Таким образом, значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- 1) способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства, работе без брака;
- 2) позволяет работнику трудиться с полной отдачей, проявлять инициативу, новаторство в труде;
- 3) повышает эффективность производства и производительность труда каждого работника;
- 4) способствует охране здоровья во время трудовой деятельности, охране труда каждого работника и всего трудового коллектива (при плохой трудовой дисциплине больше аварий и несчастных случаев на производстве);
- 5) способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Объектом данного исследования являются общественные отношения, регулирующие действие института трудовой дисциплины в Российской Федерации.

Предметом исследования являются нормы трудового законодательства, учебная литература, судебная практика.

Цель данной работы – рассмотреть теоретические и практические аспекты дисциплины труда в РФ. Так же комплексный анализ проблем дисциплины труда, для достижения чего поставлены задачи, уточнить понятие трудовой дисциплины, рассмотреть понятие, виды, порядок применения дисциплинарных поощрений и взысканий, подготовить рекомендации по повышению трудовой дисциплины, предложить примерные положения в коллективный договор, касающиеся трудовой дисциплины.

В соответствии с поставленной целью в данном исследовании решались следующие задачи:

1. Исследовать правовую природу, определить понятие трудовой дисциплины.
2. Проанализировать методы обеспечения дисциплины труда.
3. Исследовать особенности дисциплинарных взысканий.
4. Рассмотреть условия снятия дисциплинарного взыскания.

5. Изучить понятие и виды дисциплинарных поощрений.
6. Рассмотреть поощрения, применяемые работодателем.
7. Проанализировать сущность государственных наград как вида дисциплинарного поощрения.

При проведении исследования были применены методы анализа научной литературы, изучения нормативно-правовой базы, изучения и обобщения отечественной правоприменительной практики.

Выпускная квалификационная работа выполнена на основе изучения и использования научно-монографического материала российских ученых-правоведов в области трудовой дисциплины, а также позиции других исследователей, изложенной в статьях в специальной периодической литературе по теме настоящей работы.

Теоретической базой исследования стали труды таких ученых, как Г.П. Азарова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина, Л.А. Ломакиной, С.П. Маврина, Е.А. Суханова и других.

Нормативную базу исследования формируют Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, и иные законодательные акты, относящиеся к теме выпускной квалификационной работы.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена предметом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, разбитых на параграфы, заключения и списка литературы

1 ГЛАВА ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

1.1 Понятие и правовая природа дисциплины труда

Значение трудовой дисциплины как экономико–правовой категории обусловлено тем, что она является необходимым условием всякого совместного труда независимо от формы собственности и сферы деятельности. Совместный труд невозможен без подчинения определенному порядку и его соблюдения. Трудовая дисциплина – это форма общественной связи между людьми, которая обусловлена выделением особой функции руководства и надзора за трудом лиц, подчиненных этому руководству.

Дисциплина труда является очень сложным социально–экономическим явлением. Проблемы, связанные с дисциплиной труда, изучаются представителями различных областей знаний: философии, социологии, экономики, социальной психологии, педагогики и других общественных наук. Особенно много внимания дисциплине труда уделяется в юридической литературе¹.

По мнению М.Я. Сониной, дисциплина труда выражает исторически определенную связь между людьми в трудовом процессе, вызванную необходимостью согласования их действий ради достижения цели производства². Несколько иначе рассматривают это понятие Н.А. Филатов и В.Н. Турченко. Они считают, что дисциплина труда представляет собой общественное отношение, выражающееся в выполнении людьми определённой системы правил трудовой кооперации, обусловленной социальными и техническими условиями производства.³ В научной литературе под дисциплиной труда, как правило, понимается порядок

¹ Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. –М.: Проспект, 2004 – С. 21.

² Сонин М.Я. Социалистическая дисциплина труда. – М.: Профиздат, 1977. – С. 19.

³ Филатов Н.А., Турченко В.Н.. Труд и дисциплина. – М.: Политиздат, 1971. – С. 15.

взаимоотношений участников производственного процесса в конкретной организации, который обеспечивается властью работодателя.¹

По мнению В.Н. Толкуновой, «дисциплиной труда называется установленный в данной общественной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение». Д.Е. Сорокин полагает, что «дисциплина труда является наиболее обобщающей категорией, выражающей внутреннее содержание самого понятия дисциплины применительно к процессу общественного производства».²

Трудовой кодекс РФ (далее по тексту ТК РФ) дает легальное определение дисциплины труда. Согласно абз.1 ст. 189 ТК РФ, дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Правила поведения работников содержатся в ТК и других законах. В организациях они в соответствии с трудовым законодательством конкретизируются в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, локальных нормативных актах.

Локальными нормативными актами, содержащими правила поведения работников конкретной организации, являются правила внутреннего трудового распорядка, положения о подразделениях организации (цехах, отделах и т.п.) и др.

¹ Трудовое право России: Учебник / под ред. А.С. Пашкова. – СПб.: СПб.ГУ, 2015. – С. 215, 216.

² Сорокин Д.Е. Социалистическая дисциплина труда. –М.: Проспект, 1986. – С. 91.

Анализируя легальное определение дисциплины труда, закрепленное ст. 189 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что под дисциплиной труда в организации понимается правомерное поведение участников трудовых правоотношений. С субъективной стороны дисциплина труда означает подчинение требованиям правопорядка в организации, выражающееся в четком и сознательном выполнении обязанностей и осуществлении правомочий каждым работником данной организации.¹

Следует отметить, что в теории права различают понятия трудовой, производственной и технологической дисциплины. Производственная дисциплина направлена на обеспечение порядка на производстве, связанного с выполнением норм труда, бережным отношением к имуществу работодателя, соблюдением порядка на рабочем месте и так далее. Технологическая дисциплина – составная часть производственной дисциплины – заключается в соблюдении технологических процессов, правил обращения с машинами и так далее. Дисциплина труда – понятие более широкое, которое включает в себя, в том числе и производственную дисциплину, и технологическую дисциплину. Таким образом, дисциплина труда включает также соблюдение технологической и производственной дисциплины.

На наш взгляд, исследуя социально–экономический аспект дисциплины труда необходимо понимать, что малейшее отклонение работником от надлежащего исполнения своих обязанностей или отклонение от заданных используемыми высокими технологиями дозволённых параметров может привести к катастрофическим последствиям, представляющим угрозу для жизни и здоровья многих людей.

Как юридическая категория в сфере трудового права трудовая дисциплина рассматривается в трех аспектах: как принцип трудового права, как самостоятельный институт трудового права и как элемент трудового

¹ Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право – 2002. – N 3. – С. 64.

правоотношения.¹ Трудно не согласиться с мнением К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, что дисциплина труда рассматривается в четырех аспектах: 1) как один из основных принципов трудового права (обеспечение исполнения обязанности блюсти трудовую дисциплину); 2) как элемент трудового правоотношения (обязанность работника по трудовому правоотношению подчиняться дисциплине труда данной организации, правилам её внутреннего трудового распорядка); 3) как институт трудового права (система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, обязанности работника и работодателя, устанавливающих также меры поощрения за успехи в труде и дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины); 4) как фактическое поведение (т.е. уровень соблюдения всеми работающими в организации дисциплины труда).²

Е.А. Исайчева верно замечает: «Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле. В объективном смысле это система норм о дисциплине труда, т.е. институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В субъективном – это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда».³

Таким образом, в содержании дисциплины труда выделяют две стороны – объективную и субъективную. Под объективной стороной понимается определенный порядок, без которого не может существовать организация. Этот порядок в определенной части регулируется нормами трудового права и формируется как особая специфическая часть правопорядка, приспособленная к условиям производства и действующая в пределах данной организации в виде внутреннего трудового распорядка. Субъективную сторону составляют выполнение обязанностей и осуществление прав каждым участником трудового правоотношения.

¹ Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР – М.: Проспект, 1969. – С. 9.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. –М.: Проспект, 2008. – С. 332.

³ Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. –М.: Альфа-Пресс, 2009. – С.63.

Совершение работником дисциплинарного проступка, осуществление дисциплинарного правомочия работодателем и обязанность нарушителя трудовой дисциплины претерпеть ущерб (дисциплинарная ответственность) также относятся к субъективной стороне дисциплины труда.¹

В ТК РФ обязанность работника соблюдать дисциплину труда отнесена к основным обязанностям работника, перечисленным в ст. 21. Эта базовая обязанность выражает общее требование должного поведения работника в труде. В ней проявляется отношение работника ко всем другим обязанностям, возникающим в процессе реализации трудового правоотношения, в том числе обязанностям надлежащего (должного) выполнения трудовой функции в общем коллективном труде; соблюдения установленной меры труда, нормы труда; продолжительности и режима рабочего времени; обеспечения надлежащего качества работы; бережного отношения к имуществу организации; соблюдения норм и правил охраны труда; общих правил поведения в процессе труда; своевременного и точного исполнения распоряжений работодателя (руководителя, администрации) и др.²

На мой взгляд, легальное определение дисциплины труда не является полным, т.к. в нем фигурируют только работники организации. Обязанность соблюдения дисциплины труда устанавливается трудовым законодательством в качестве одной из основных обязанностей работника (ст. 21 ТК). Однако, несмотря на то что в перечне основных прав и обязанностей работодателя, закрепленном ст. 22 ТК РФ, соблюдение трудовой дисциплины в качестве обязанности работодателя прямо не указано, оно, безусловно, подразумевается. Это подтверждается закрепленной в указанной статье обязанностью работодателя соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты,

¹Дзарасов М.Э. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка в организации и дисциплины труда // Законодательство и экономика. –2004. – № 3. – С.40.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Е.Н. Сидоренко. –М.: Юрайт-Издат, 2009. – С.154.

условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, т.е. аналогичной обязанности подчиняться требованиям правопорядка в организации, что и определяет понятие дисциплины труда.

Таким образом, трудовая дисциплина имеет двусторонний характер, поскольку включает в себя обязанности как работников, так и работодателей.¹ Соблюдение дисциплины труда зависит не только от работника, но и работодателя и, прежде всего, от выполнения им установленных в ст. 22 ТК его основных обязанностей по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения работниками своих обязанностей. Кроме того, работодатель должен обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; своевременно и полно выплачивать работникам заработную плату; обеспечивать бытовые нужды работников.

Трудовая дисциплина предполагает создание работодателем необходимых экономических, материальных и организационных условий для нормальной высокопродуктивной работы. Кроме того, в обязанность работодателя входит нормативное закрепление правил трудового распорядка. В этих целях работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) наделен полномочиями по разработке и принятию системы локальных нормативных актов, содержащих предписания о правилах поведения работников в процессе труда.²

Правовое регулирование трудовой дисциплины в зависимости от субъектов, его осуществляющих, подразделяется на централизованное (общегосударственное и отраслевое) и децентрализованное (локальное).

¹ Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2008. – С.79.

² Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева. –М.: Юристъ, 2015. – С. 83.

Централизованное регулирование осуществляется в общегосударственном масштабе высшими органами государственной власти и управления применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование) либо к работникам отдельных отраслей экономики (отраслевое регулирование). Локальное регулирование осуществляется в конкретной организации и заключается в уточнении, модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике данной организации. Локальными нормативными актами, содержащими правила поведения работников конкретной организации, являются правила внутреннего трудового распорядка, положения о подразделениях организации, должностные инструкции и т.д. Небольшой объем разд. VIII ТК РФ, посвященного дисциплине труда, позволяет говорить о том, что работодатель имеет широкие возможности локального нормотворчества в этой области.

Как уже отмечалось, обязанность соблюдать дисциплину труда ТК РФ называет в качестве одной из основных обязанностей работников. Н.Г. Александров подчеркивал, что именно трудовая дисциплина является основным отличительным признаком трудового правоотношения. «Обязанность блюсти дисциплину труда есть одна из обязанностей в ряду других обязанностей трудящегося как субъекта трудового правоотношения. Она обнимает все эти обязанности, как, например, обязанность соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, выполнять указания администрации и т.д.».¹

Работодатель согласно ч.2 ст.189 ТК обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Проспект, 1948. – С. 125.

создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.¹

В случае если инспекцией труда будет установлено, что работодатель привлек к дисциплинарной ответственности работника, но при этом работнику не были созданы надлежащие условия для исполнения возложенных на него обязанностей, то такие действия работодателя будут признаны неправомерными. Так, например, приказом работодателя было доведено до сведения всех работников, что прием пищи, в том числе в обеденный перерыв, в офисных помещениях, на рабочих местах запрещается. Но при этом работодателем не было создано альтернативных условий для работников, предоставляющих им возможность для приема пищи вне рабочих мест. При проведении проверки по поступившей жалобе работника о неправомерном наложении на него дисциплинарного взыскания инспектором труда было установлено, что организация удалена от каких-либо организаций общественного питания, в здании отсутствуют помещения для приема пищи и отдыха, в связи с чем исполнить распоряжения руководителя, касающиеся дисциплины труда, без ущемления прав работников невозможно. На основании изложенного наложение дисциплинарного взыскания на работника при таких условиях было признано незаконным.²

Таким образом, дисциплина труда как институт трудового права предполагает взаимные права и обязанности как работодателя, так и работника. Невыполнение указанных обязанностей или ущемление прав одной из сторон влечет соответственно ответственность стороны, виновной в таком нарушении.

История человечества свидетельствует о весьма существенном, можно сказать, решающем значении труда. Теоретические и эмпирические исследования роли труда свидетельствуют: труд – первое, основное условие

¹Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения. – М.: Юрайт-Издат, 2009. – С. 43.

² Гусятникова Д.Е. Что и как проверяет государственная инспекция труда? Практика проверок // Журнал Горячая линия бухгалтера. –2006. – № 23. – С. 41.

всей человеческой жизни и притом в такой степени, что можно сказать: «Труд создал самого человека».

В цивилизованном обществе деятельность человека направлена на создание машин, механизмов, материалов с заранее заданными свойствами, отсутствующими непосредственно в природе,

Обязательными элементами труда служат рабочая сила и средства производства.

Рабочая сила – это совокупность физических и духовных способностей человека, которые используются им в процессе труда. Рабочая сила – основная, главная производительная сила общества. Предметы средств передачи и хранения информации, произведений искусства и литературы, совершение научных открытий. По мере развития производительных сил меняется и само человеческое общество, образ жизни людей.

Современное производство, осваивая разнообразные ресурсы и преобразуя их в потребительские блага, оказывает все большее воздействие на окружающую природную среду. В производственные процессы вовлекаются не только традиционные природные ресурсы (почва, вода, леса, полезные ископаемые), но и атмосфера, мировой океан, космос.

Под влиянием научно-технического прогресса (НТП) происходят такие процессы, как систематическое изменение содержания преимущественно физического труда в результате комплексной механизации, автоматизации, кибернетизации производства и коренного улучшения его организации. Повышается общеобразовательный и культурно-технический уровень и квалификация работников, на фоне непрерывного роста производительности как общественного, так и индивидуального труда повышается уровень и качество жизни населения.¹

Труд, выступая как процесс взаимодействия человека и природы, в то же время обуславливает определенные отношения между его участниками. В

¹ Фатхутдинов Р.А. Стратегический менеджмент. – М.: Бизнес-шк. К., 2006. – С 47.

структуре общественного труда выделяют следующие категории: содержание труда и социально-экономический характер труда.

Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительских стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

Социально-экономический характер труда выражает форму его общественной организации и представляет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса, отличительные черты, свойственные тому или иному способу производства.

Один из важнейших методологических аспектов Голубкова Е.Н.

Труду свойственны следующие функции:

способ удовлетворения потребностей (первая и важнейшая функция труда, с которой начинается общественное бытие человека);

создатель общественного богатства (деятельность, посредством которой человек, удовлетворяя свои потребности, опосредует, регулирует, контролирует обмен веществ между собой и природой);

творец общества и фактор общественного прогресса (удовлетворяя потребности и создавая богатство, труд находится в основе всего общественного развития – формирует социальные слои общества и основы их взаимодействия); создавая все ценности человеческого бытия, выступая в качестве субъекта общественного развития, приобщая к труду общество в целом, человек развивает и самого себя: приобретает знания и профессиональные навыки, формирует навыки общения и взаимодействия; сила, открывающая человечеству путь к свободе (дающая людям возможность заранее учитывать все более отдаленные естественные и общественные последствия своих действий).

Содержание труда – это функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса. Эти особенности

охватывают степень ответственности и сложности труда, уровень технических возможностей, соотношение исполнительских функций, уровень технической оснащенности, степень разнообразия трудовых функций и т. д.

Труд предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Это ключевой фактор, характеризующий возможности развития и самореализации личности в процессе труда. Он влияет на отношение к труду и удовлетворенность им, на степень интереса к труду, на текучесть кадров и уровень производительности труда.

Каждая ступень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника, изменяет соотношение занятых трудом различного содержания.

Происходящие в современных условиях преобразования в экономике, средствах и предметах труда требуют повышения профессиональной подготовки работников. Это связано с усложнением содержания труда, которое отражает взаимодействие человека и орудий труда в процессе трудовой деятельности и представляет собой состав трудовых функций - совокупность выполняемых работником действий, их соотношение и взаимосвязь.

Главные факторы, изменяющие содержание труда, развитие средств производства, научно-технический прогресс, преобразование техники и технологии производства.¹ Под действием этих факторов труд постепенно освобождается от ограничений, сдерживающих человеческие возможности. Человек со своими способностями и навыками к труду по-прежнему остается главным элементом производства, но содержание труда меняется. Оно реализуется в действия по приложению научных знаний, осуществлению контроля и регулирования в точном соответствии с требованиями достижений науки и техники.

¹ Рофе А.М. Труд: теория, экономика, организация: Учебник. – М.: МиК, 2005. – С. 356.

По содержанию различают: труд в сфере материального производства, в сфере услуг, в сфере науки, культуры и искусства, в других сферах; труд в отдельных отраслях материального и нематериального производств, например, труд в машиностроении, в легкой и пищевой промышленности, в строительстве, в сельском хозяйстве, на транспорте и т. д.; труд по видам деятельности – труд предпринимателя, руководителя, администратора, специалиста, служащего, ученого, инженера, рабочего, фермера и т. п.; наконец, труд по профессиям и специальностям. Содержание труда, например, инженера–технолога, слесаря–сборщика, тракториста–комбайнера, художника, музыканта, продавца, научного работника, бухгалтера и т. д. может быть строго обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности.

Экономическая наука, рассматривая процесс общественного развития, выделяет в нем периоды не только по уровню развития производительных сил (характеру орудий труда), но и по форме их применения (характеру отношений людей в процессе создания материальных благ и услуг).

Общественное разделение труда привело к обособлению различных видов трудовой деятельности в самостоятельные сферы. И, в первую очередь, в физический и умственный труд. С развитием мануфактуры разделение труда на умственный и физический происходило уже непосредственно на производстве. Крупное машинное производство, углубляя общественное разделение труда, отделив производителя от средств производства, превратило его в исполнителя, лишённого возможности проявлять свою общественную волю.

Сложная кооперация труда предполагает его разделение, когда в едином производственном процессе объединяются различные, но взаимосвязанные конкретные виды труда. В современном труде между отдельными работниками утверждаются определенные производственные отношения, прежде всего отношения кооперации и разделения труда.

Под характером труда понимается его социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации труда и отношение к нему работников. Характер труда определяется системой производственных отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства.¹ При этом тип общественной организации труда проявляется в способе соединения работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

Характер труда выражает степень разновидностей производственных отношений и раскрывает процесс взаимодействия человека с обществом.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

Различают следующие разновидности труда: свободный и подневольный; личный и общественный; индивидуальный и коллективный; содержательный и бессодержательный; умственный и физический; творческий и рутинный; престижный и не престижный; разной степени тяжести и вредности; напряженный и ненапряженный и др.

Характер труда определяют размеры и своеобразие расходования рабочей силы, факторы внешней среды, особенности технологического процесса. Расходование человеком нервной и мускульной энергии в больших количествах находит проявление в развитии отрицательных состояний: переутомлении, эмоциональном стрессе, повышенной психической напряженности, тревожности, отсутствии мотиваций.

¹ Головачев А. С. Организация, нормирование и оплата труда. – М.: Новое знание, 2008. – С. 58.

Содержание и характер труда тесно связаны между собой, так как выражают различные стороны одной и той же трудовой деятельности.

Кроме того, они влияют на активность человека во внерабочее время, развитие его творческих способностей, структуру потребления, ритм жизни, способ проведения свободного времени.

Труд – это процесс, характеризующийся затратами времени и энергии человека, направленными на преобразование ресурсов природы в материальные, социальные, интеллектуальные, эстетические и духовные блага. Такая деятельность может осуществляться либо по принуждению (административному, экономическому), либо по внутреннему побуждению, либо по тому и другому.

Что касается удовлетворения, получаемого от процесса труда, которое оговаривается в приведенном выше определении Маршалла, то оно существенно зависит от доли творчества в данном виде деятельности, ее целей, условий осуществления, а также от индивидуальных особенностей работника. Чем больше удовлетворения получает человек от процесса труда, тем больше в нормальных социальных условиях пользы и предприятию, и обществу.

1.2 Дисциплинарное поощрение: понятие, виды, порядок применения

Как отмечается в литературе, методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие методы взаимосвязаны, это сознательное отношение к труду, методы убеждения, воспитания и поощрения за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.¹ Понятие «дисциплина труда» включает в себя не только методы охраны трудовых правоотношений,

¹ Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С.63.

способ обеспечения выполнения со стороны работника определенных должностных обязанностей путем устрашения перед дисциплинарной ответственностью, но и методы стимулирования, в том числе как морального, так и материального.

Среди мер по обеспечению дисциплины труда важное место занимает поощрение работников. Добросовестный труд должен быть отмечен работодателем. Если хорошо работающие и недобросовестные работники находятся в равном положении, то стимул к успешному труду резко снижается. Поощрение – это публичное признание результатов труда работников. Применение мер поощрения является одним из проявлений дисциплинарной власти работодателя. Выбор конкретных мер поощрения, предоставления различных льгот и преимуществ – это право работодателя, хотя в современных рыночных условиях оно во многом зависит от его финансовых возможностей.¹

Поощрение как способ обеспечения трудовой дисциплины – это определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оно оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и влечет за собой предоставление определенных преимуществ. Поощрение оказывает положительное влияние не только на поощряемого работника, но и на других работников данной организации, т.е. является определенным стимулом к добросовестному выполнению возложенных на них обязанностей, к соблюдению трудовой дисциплины. Таким образом, поощрения за труд выступают важнейшим средством обеспечения трудовой дисциплины.

Нередко в понятие «поощрение» вкладывается любая форма отличия, одобрения успехов лица в различных областях деятельности (награждение орденом, освещение положительного опыта работы на страницах периодической печати, аплодисменты любимому артисту за прекрасное

¹ Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева. – М.: Юристъ, 2015. – С. 101

исполнение и многие другие знаки отличия). Однако в законодательстве под поощрением понимаются только такие формы отличия граждан за достигнутые успехи в определенной области деятельности, в которых выражено официальное признание их заслуг.¹

Порядок поощрения работников за добросовестный труд устанавливается ст. 191 ТК РФ, в которой предусматривается, что работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Обращаем ваше внимание на то, что список поощрений, которыми работодатель отмечает работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, не является исчерпывающим, лишь только общим образом перечисляет как основания для поощрения работников, так и виды этих поощрений. Например, работодатель может поощрить своих работников: за своевременное выполнение особо срочных работ для организации; поддержание чести торговой марки работодателя во время конкурсов, ярмарок и т.п.; выигрыш в конкурсе по профессиональному мастерству и т.д. В качестве других мер поощрения организации, например, могут установить такие меры, как присвоение звания лучшего работника организации (и предоставление связанных с этим льгот); выдача туристических путевок, путевок в санаторий и т.п. за счет предприятия и т.д.

Приведенный в ст. 191 ТК перечень поощрений может дополняться коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации для работников железнодорожного транспорта применяются следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Е.Н. Сидоренко. – М.: Юрайт-Издат, 2009. – С.154.

грамотой; присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения; поощрения, предусмотренные коллективным договором; награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику». В соответствии с Уставом о дисциплине работников морского транспорта, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 395,¹ к работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой; занесение в Книгу почета, на Доску почета; присвоение звания лучшего работника по профессии; награждение Почетной грамотой Министерства транспорта РФ; награждение знаками «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику».

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. То есть можно выделить еще два вида поощрений - за добросовестный труд и за особые трудовые заслуги перед обществом и государством. Первое применяется непосредственно работодателем; второе - выходит за рамки трудового коллектива и приобретает уже общественно-государственное значение, поэтому за особые трудовые заслуги работники награждаются соответствующими органами государственной власти и местного самоуправления.

Как отмечает А.Я. Петров, не совсем удачна и норма о поощрении работников за особые трудовые заслуги по той причине, что термин «особые» весьма неопределенный, а в связи с этим допускает вольную трактовку для правоприменителей, в том числе - работодателей. Но главное,

¹ Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 N 395 // Собрание законодательства РФ – 2000. – № 22. – Ст. 2311.

что этот термин не несет необходимой смысловой нагрузки.¹ На наш взгляд, с учетом складывающейся в последние годы практики присуждения государственных наград и присвоения почетных званий обоснованно было бы закрепить в ст. 191 ТК РФ следующее положение: «За выдающиеся заслуги или достижения перед обществом или государством работники могут быть представлены к государственным наградам».

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством награждает государственными наградами РФ, присваивает почетные звания Президент РФ (п.«б» ст.89 Конституции РФ).

Перечень почетных званий и Положения о почетных званиях РФ утверждены Указом Президента РФ от 30.12.1995 № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении Положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации».² Порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами и представления работников к награждению почетной грамотой определяется Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 02.03.1994 № 442 «О государственных наградах Российской Федерации»,³ и Положением о Почетной грамоте Правительства РФ, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 31.05.1995 N 547 «О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации».⁴

В настоящее время установлено более 50 почетных званий РФ, которые вводятся в целях поощрения граждан за высокое профессиональное

¹ Петров А.Я. Защита и обеспечение прав работодателей в сфере экономической деятельности: Аспекты трудового права // Журнал Законодательство и экономика – 2006. – № 11. – С. 56

² Указ Президента РФ от 30.12.1995 № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении Положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации //Собрание законодательства РФ – 1996. – № 2. – Ст. 64.

³Указ Президента РФ от 02.03.1994 № 442 «О государственных наградах Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства РФ –1994. – № 10. – Ст. 775.

⁴ Постановление Правительства РФ от 31.05.1995 N 547 «О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации // Собрание законодательства РФ – 1995. – № 24. – Ст. 2276.

мастерство и многолетний добросовестный труд, утверждены положения о них и описания нагрудного знака к почетным утвержденным званиям РФ. Среди этих званий, например, заслуженный врач РФ, заслуженный работник транспорта РФ, заслуженный машиностроитель РФ, заслуженный строитель РФ. Для получения почетного звания соответствующий работник должен проработать по данной профессии не менее 15 лет.¹

Динамичное развитие системы поощрений в целом следует оценивать как позитивное явление. Однако эта тенденция имеет и некоторые негативные моменты, возникшие в связи с появлением отдельных видов поощрений, которые не вписываются в сложившуюся систему поощрений, ибо не всегда с достаточной определенностью можно установить их принадлежность к тем или иным элементам этой системы. Так, в действующей системе поощрений имеется такая мера, как Благодарность Президента Российской Федерации, применяемая на основании его распоряжения. Установить необходимость ее появления и порядок применения не представляется возможным ввиду отсутствия нормативно-правового акта, которым она была учреждена.

Работодателем должен быть установлен перечень видов поощрения, которые могут применяться в случае достижения работником определенных успехов. Такой перечень, может быть установлен в локальных нормативных актах работодателя и включать в себя как перечисленные в ТК РФ виды поощрения, так и дополнительные виды поощрения в случае, если работодатель сочтет необходимым их установление.²

Характер поощрений можно подразделить на материальный и моральный. Поощрение, имеющее моральный характер, оказывает на работника положительное этическое влияние и приносит ему нравственное удовлетворение. В свою очередь, материальное поощрение всегда имеет

¹Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С. 63.

²Гусятникова Д.Е. Что и как проверяет государственная инспекция труда? Практика проверок // Горячая линия бухгалтера. –2006. – N 23. – С. 26.

денежное выражение и наряду с моральной удовлетворенностью позволяет работнику получить дополнительный материальный доход.

Мы согласны с мнением И.В. Гейц о том, что общее понятие премирования работников можно разделить на два направления: премирование, являющееся поощрением работника за труд и входящее в систему оплаты труда (в рамках выплаты заработной платы), и премирование, являющееся поощрением (награждением) отличившихся работников вне системы оплаты труда (в рамках дисциплины труда).¹

Выплата разовых премий в качестве поощрения может осуществляться за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе, устанавливаемые правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине. Разовые (единовременные) премии могут также выплачиваться к определенным датам (дням рождения, юбилеям, праздникам и др.). В таких случаях они также выплачиваются вне рамок системы оплаты труда.²

Одной из разновидностей материального поощрения работников за добросовестный труд является награждение ценным подарком. Предельная стоимость ценного подарка законодательством не ограничена и определяется работодателем по его усмотрению исходя из личных заслуг каждого работника. Единовременные денежные премии являются распространенной формой материального поощрения за добросовестную работу. Их следует отличать от тех, которые выплачиваются в соответствии с действующими системами оплаты труда.

¹Гейц И.В. Применение систем премирования и материального поощрения в организациях с учетом положений трудового и налогового законодательства // Консультант бухгалтера – 2008. – № 12. – С. 22.

²Бордин С.М. Меры материального стимулирования труда гражданского персонала органов Федеральной службы безопасности в рамках трудового законодательства // Российский военно-правовой сборник – № 9: Военное право в XXI веке. Серия "Право в Вооруженных Силах – консультант". "За права военнослужащих" – 2007. – С. 52.

Говоря о субъектном составе применения поощрений, их можно подразделить на индивидуальные и коллективные. Чаще всего поощрения применяются индивидуально. Однако по усмотрению работодателя, в отдельных случаях, могут применяться меры поощрения к коллективам бригад, участков, отделов.

Следует заметить, что право применения мер поощрения всецело принадлежит работодателю и не требует, как это было ранее, согласования с соответствующим выборным профсоюзным органом. Кроме того, допускается одновременное применение нескольких мер поощрений. Как правило, на практике таковым выступает сочетание мер морального и материального характера (например, объявление благодарности и выдача денежной премии).

По кругу лиц, на которых распространяют свое действие поощрения можно выделить общие и специальные виды поощрений. Общие меры поощрения установлены трудовым законодательством и применяются к любым работникам независимо от того, в какой сфере деятельности они трудятся. Специальные меры поощрения применяются к определенным категориям работников и устанавливаются специальными законами, а также отраслевыми положениями и дисциплинарными уставами. Так, например, статьей 55 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 12.04.2007) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹ (далее – Закон N 79-ФЗ) установлены меры поощрения и награждения для государственных служащих: 1) объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения; 2) награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка; 3) иные виды поощрения и награждения государственного органа; 4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет; 5) поощрение

¹ Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 12.04.2007) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – N 31. – Ст. 3215.

Правительства РФ; 6) поощрение Президента РФ; 7) присвоение почетных званий РФ; 8) награждение знаками отличия РФ; 9) награждение орденами и медалями РФ.

Правовой статус работодателя согласно ТК РФ включает право применения мер поощрения. Процедура применения мер поощрения трудовым законодательством определена частично, а значит, во многом определяется работодателем. На практике поощрение объявляется в приказе или распоряжении, доводится до сведения работника и трудового коллектива и заносится соответствующая запись в трудовую книжку работника.

В уставах и положениях о дисциплине основания для применения мер поощрения уточняются применительно к особенностям условий труда в конкретных отраслях. Так, например, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации¹, работники железнодорожного транспорта поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, повышение производительности труда, новаторство, инициативу, обеспечение сохранности перевозимых грузов и багажа, бережное отношение к иному вверенному имуществу, продолжительную и безупречную работу и т.д. В соответствии с Дисциплинарным уставом военизированных горноспасательных подразделений в транспортном строительстве, утверждены Постановлением Правительства РФ от 30.07.1994 N 879², лица военизированного состава поощряются за образцовое выполнение служебных обязанностей, проявление инициативы, находчивости, самоотверженности и мужества.

Основанием издания приказа (распоряжения) о поощрении является представление, внесенное на рассмотрение руководителю организации непосредственным руководителем работника или кадровой службой

¹ Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ от 23.04.1992 N 526 // Собрание актов Президента РФ и Правительства РФ –1992. – № 9. – Ст. 608.

² Постановлением Правительства РФ от 30.07.1994 N 879 // Собрание законодательства РФ. –1994. – № 17. – Ст. 1979.

организации. Поскольку процедура представления к поощрению законодательно не урегулирована, в каждой организации используется своя. На практике часто возникает вопрос: имеет ли право работодатель применять меры поощрения к представляемому в течение срока действия дисциплинарного взыскания в отношении этого же работника. В ныне действующем ТК РФ отсутствует норма, запрещающая поощрять работника, имеющего дисциплинарное взыскание, в течение срока действия взыскания. Следовательно, решение вопроса о возможности поощрения таких работников зависит от усмотрения работодателя.

Любое поощрение работника должно быть оформлено соответствующим приказом, который издается в соответствии с формами № Т-11 и Т-11а, которые утверждены Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004.¹ С указанным приказом работник, в отношении которого он вынесен, в обязательном порядке должен быть ознакомлен под роспись. После издания соответствующего приказа о поощрении работника (работников) в личную карточку каждого из этих работников в разд. VII вносятся сведения о поощрении и данные приказа, на основании которого вынесено поощрение.

В соответствии с п. 24 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках»² в трудовую книжку работника должны быть внесены следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги: а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений; б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями; в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством

¹Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. – 2004. – № 5.

²Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 16. – Ст. 1539.

Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

Постановлением Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек»¹ устанавливается следующий порядок внесения сведений о награждении: в графе 3 раздела "Сведения о награждении" трудовой книжки в виде заголовка указывается полное наименование организации, а также сокращенное наименование организации (при его наличии); ниже в графе 1 ставится порядковый номер записи (нумерация, нарастающая в течение всего периода трудовой деятельности работника); в графе 2 указывается дата награждения; в графе 3 записывается, кем награжден работник, за какие достижения и какой наградой; в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер.

Особо следует обратить внимание на то, что записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся. То есть в случае, если Правилами внутреннего трудового распорядка предусмотрена, например, возможность ежеквартального премирования работника при выполнении им плана работы или премирование работников по итогам года, то сведения о таких поощрениях в трудовые книжки работников не вносятся. Но в случае, если, например, работник будет премирован за многолетний добросовестный труд на данном предприятии в течение 25 лет, то сведения о таком поощрении могут быть внесены в трудовую книжку указанного работника.²

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать

¹Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 49.

²Гусятникова Д.Е. Что и как проверяет государственная инспекция труда? Практика проверок // Горячая линия бухгалтера. – 2008. – № 23. – С. 41.

активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей. Он является стимулом трудовой деятельности. Характерная особенность современной системы стимулирования состоит в том, что оплата труда работников непосредственно зависит не только от результатов их индивидуального труда, но и от общих итогов работы всего персонала предприятия.

Сознательная дисциплина возникает на базе понимания персоналом предприятия единства целей, которое основано на чувстве взаимной ответственности работников за выполнение порученной им работы. Тем не менее, в нашем обществе нередки случаи нарушения трудовой, производственной и технологической дисциплины. В экономике все еще велики потери рабочего времени, связанные с опозданиями, прогулами, пьянством и другими нарушениями дисциплины.

Для поддержания и укрепления дисциплины труда сочетают методы убеждения и принуждения. Убеждение – главное направление деятельности в регулировании общественных отношений, оно связано с широким использованием воспитательных мер и мер поощрений за труд. Принуждение – метод воздействия на нарушителей дисциплины труда. Здесь применяют меры общественного и дисциплинарного воздействия. Дисциплина обеспечивается, прежде всего, сознательным отношением работников к труду и поощрением за добросовестный труд.

Предусматриваются следующие меры поощрения: благодарность, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой. Могут быть предусмотрены и другие поощрения, которые применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

К недобросовестным, недисциплинированным работникам законодательство предусматривает возможность, и необходимость применения мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Воспитательную роль могут играть советы первичных подразделений, советы бригадиров, советы работников предприятий, учреждений, организаций.

В производственных бригадах, работающих по единому наряду с оплатой по конечному результату, объективно создается обстановка нетерпимости к нарушителям дисциплины труда. В коллективах этих бригад возрастает взаимная требовательность работников друг другу в сочетании с взаимопомощью и поддержкой Директива № 1 от 11 марта 2004 г. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины. Создание благоприятной психологической атмосферы на предприятии и в подразделении, уверенность каждого, что его мнением дорожат руководитель и персонал, оборачиваются стремлением работников участвовать в управлении производством, в росте сознательности и дисциплинированности, в повышении самодисциплины. Если меры убеждения не оказывают должного влияния на работника, по отношению к нему могут быть использованы меры принуждения, дисциплинарного воздействия: привлечение к административной и материальной ответственности на основе действующих норм права, а также применение экономических санкций за нарушение трудовой дисциплины.

Администрация предприятия, учреждения, организации может применять дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор. В уставах предприятий и положениях о подразделениях могут быть предусмотрены для отдельных категорий рабочих и служащих также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания необходимо учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен. Рекомендуется учитывать также поведение работника в предшествующий нарушению дисциплины период.

В современных условиях главным фактором поддержания высокой дисциплины труда на предприятии может быть воспитание у работников

чувства моральной и материальной ответственности за успех работы подразделений и всего персонала в целом. Там, где руководители предприятий и их подразделений проявляют заботу о персонале, совмещая это с высокой требовательностью, подкрепляемой мерами морального и материального воздействия на людей, там следует ожидать и хороших результатов труда.

Большая роль в укреплении дисциплины труда принадлежит руководителям низовых структурных подразделений – бригадирам и мастерам, начальникам групп, секторов, отделов и т.п., которые наиболее тесно связаны с трудом и бытом работников, непосредственно влияют на производственную деятельность и состояние работников.

Для решения задач укрепления дисциплины труда используется такая форма социального партнерства, как коллективный договор, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. В содержание коллективного договора могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций, условий и охраны труда, льгот для обучающихся без отрыва от производства работников с учетом выполнения определенных в договоре показателей. Несоблюдение и невыполнение таких показателей, естественно должны сказываться на материальных условиях нарушителей дисциплины.

Повседневная работа по поддержанию и укреплению дисциплины труда постоянная забота администрации.¹ Вся обстановка на предприятии должна способствовать соблюдению дисциплины труда и тем самым способствовать успешному решению стоящих перед ним задач.

Во многих организациях пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и исполнительской дисциплиной, упускают из

¹ Пугачев В.П. Руководство персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект–Пресс, 2005. – С 58.

виду, что укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. Во-первых, все виды производственной дисциплины находят свое закрепление в локальных нормативных актах, которые определяют трудовой распорядок работников, то есть выполнение производственной дисциплины входит в подчинение установленному трудовому распорядку. И, во-вторых, ни в Трудовом Кодексе, ни в других нормативных актах не существует отдельного вида ответственности за нарушение производственной дисциплины. То есть производственная дисциплина входит в содержание понятия дисциплины труда.

В юридическом плане дисциплина труда на предприятии представляет собой совокупность организационно-правовых мер, обеспечивающих порядок трудовой деятельности и отражающих меры требовательности к каждому работнику.

Трудовая дисциплина может быть и вне организации, например, руководящий работник ж/д., находясь и вне своего кабинета должен соблюдать определенные формы поведения, тоже относится и к работникам прокуратуры и иным работникам правоохранительных органов. Всякий совместный труд требует организации, а для этого требуется установление правил, и поэтому ясно, что без трудовой дисциплины трудовой процесс большого количества работников невозможен. Она заключается не только в своевременной явке/уходы с работы, а надо соблюдать технологическую дисциплину, технические правила и определенные организационные правила, все это вместе складывается в определенный порядок, который должен соблюдаться всеми участниками работы. Вопрос о трудовой дисциплине в нашей стране всегда относился к числу трудно решаемых.

Несмотря на то, что при СССР были достаточно жесткие меры, когда был период, что за опоздание на 20-ть минут была предусмотрена уголовная ответственность.

Анализируя сложившуюся в целом по республике ситуацию по ухудшению трудовой дисциплины, считаю, что основной причиной такой ситуации надо признать безответственность, халатность, пьянство, корысть, индивидуализм, максимизацию потребления материальных благ.

ГЛАВА 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

2.1 Дисциплинарное взыскание как самостоятельный вид юридической ответственности

Российским законодательством предусматриваются меры поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, но трудовое законодательство одновременно устанавливает и конкретные меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение им трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Основными причинами нарушений трудовой дисциплины являются: недостатки в организации труда; условия труда, которые способствуют нарушениям или даже вынуждают работника совершать нарушения; оплата труда, не стимулирующая дисциплинированную работу; бесконтрольность в процессе труда; безнаказанность работников; личная неорганизованность работника; семейно-бытовые условия человека. К причинам нарушений относятся также противоречия между: нормами права и реальными нормами, по которым функционируют трудовые отношения; квалифицированным и неквалифицированным трудом; умственным и физическим трудом; частной собственностью и кооперативной организацией труда; интересами людей.

Принято разделять две разновидности дисциплинарной ответственности: общую, предусмотренную нормами ТК, и специальную, установленную для ряда категорий работников другими федеральными законами, а также уставами и положениями о дисциплине и дающую возможность применения к работнику более широкого круга взысканий, чем перечисленные в ТК РФ.¹ Институт дисциплинарной ответственности в организации трудовой дисциплины выполняет две взаимосвязанные

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова, К.Н. Гусов/ под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд., – М.: ТК "Велби", "Проспект", 2008 – С. 468.

функции: превентивную (через потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания предупреждает правонарушения в сфере трудовых отношений) и ретроспективную (обязанность нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть неблагоприятные последствия).¹

Непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит такой вид правонарушения, который именуется в трудовом праве дисциплинарным проступком. В ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарный проступок определяется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Перечень дисциплинарных взысканий по сравнению с ранее действовавшим законодательством сокращен. Исключена такая мера дисциплинарного взыскания, как строгий выговор. В настоящее время работодатель вправе применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Так, Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в дополнение к общему перечню взысканий, применяемых к работникам, предусматривает такие взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы. Как видим, в отличие от работников, заключивших с работодателем трудовой договор, к гражданским служащим, заключившим

¹ Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева. – М.: Юристъ. 2015. – С. 118

служебный контракт, могут применяться дополнительные меры дисциплинарного взыскания.¹

Работодатели не могут устанавливать и применять дополнительные виды дисциплинарных взысканий. Часть 3 ст. 192 ТК предусматривает установление мер дисциплинарной ответственности только федеральными законами и актами Правительства РФ (утверждаемыми им уставами и положениями о дисциплине). Следовательно, любые попытки иных субъектов регулирования отношений в сфере труда в форме установления дополнительных видов дисциплинарных взысканий незаконны. Более того, и Правительство РФ не вправе устанавливать дисциплинарные взыскания, нарушающие основные конституционные права граждан.²

Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания - компетенция работодателя. Реализуя эту компетенцию, работодатель должен руководствоваться соблюдением общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности. Такими принципами являются: справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.³

Дисциплинарный проступок характеризуется прежде всего противоправным поведением работника, т.е. действие или бездействие работника не должно противоречить законам, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Так, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины, поскольку законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК). К основным характеристикам дисциплинарного проступка также относятся: общественно неопасные нарушения внутреннего

¹ Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. – М.: Издательский Дом «Городец», 2006. – С. 187.

² Решение Верховного Суда РФ от 24 мая 2002 г. N ГКПИ 2002-375 // www.consultant.ru

³ Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ. – М.: Проспект, 2009. – С.84.

трудового распорядка организации; нарушения, совершенные работником, который состоит в трудовых правоотношениях с организацией; неисполнение работником обязанности или превышение им прав, нарушившее права и свободы другого человека. Объект нарушения - внутренний трудовой распорядок организации. Дисциплинарный проступок, совершенный в форме действия или бездействия, - это виновное действие, т.е. совершенное умышленно или по неосторожности.¹

Таким образом, дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за нарушение трудовой дисциплины. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»² подчеркнуто, что при оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

В случае причинения ущерба интересам работодателя за пределами рабочего времени или не при исполнении обязанностей по трудовому договору работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Например, как вытекает из Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 47), при решении вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности (включая увольнение) работника в связи с утратой доверия либо совершением аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, следует исходить из того, были ли связаны виновные действия с исполнением

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.И. Шкатуллы – М.: Норма, 2007. – С. 141.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

работником своих трудовых обязанностей. Если указанные действия были связаны с выполняемой работой, они являются дисциплинарным проступком, за совершение которого возможно применение дисциплинарного взыскания¹

Трудовой кодекс в действующей редакции предусматривает обязанность работодателя при наложении дисциплинарного взыскания учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен. Так, при рассмотрении трудового спора суд принял во внимание тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Изложенное определяет правомерность действий суда, который признал, что примененные работодателем по отношению к М. меры дисциплинарного взыскания несоразмерны совершенным ею проступкам и потому несправедливы². Таким образом, суд фактически восполняет пробелы в действующем законодательстве. В связи с этим можно признать целесообразным дополнить ст. 192 ТК положением, содержащим основные принципы применения дисциплинарного взыскания к работнику. Это способствовало бы обеспечению справедливого и разумного применения дисциплинарной ответственности.

Наибольшее число нарушений при осуществлении работодателем дисциплинарных правомочий касается несоблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий. Поэтому работодателям следует внимательно изучить соответствующий порядок и неуклонно его соблюдать. Нарушение хотя бы одного из условий применения дисциплинарных взысканий может повлечь за собой отмену вынесенного работодателем взыскания.³

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов – М.: Юристъ, 2008. – С. 242.

²Гаврилина А., Чиканова Л., Коршунова Т., Бочарникова М. Комментарий судебной практики по вопросам трудового права. – М.: Юрид. лит., 2008. – С. 17

³ Определение Верховного Суда РФ от 13.01.2006 № 46 – В05 – 44 // www.consultant.ru

2.2 Рекомендации по повышению трудовой дисциплины

В настоящее время укрепление трудовой дисциплины требует усиления трудовой мотивации. Трудовая мотивация – это определяющий фактор включения интересов каждой личности в продуктивную работу независимо от формы собственности и сферы деятельности организации. На трудовую мотивацию оказывают влияние психологическое и моральное воздействие на участников производственного процесса (метод убеждения), материальное и морально-правовое поощрение, предоставление различных льгот и преимуществ (метод поощрения), а также меры дисциплинарного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины, и меры имущественного характера в виде возмещения ущерба сторонами трудового договора (метод принуждения).¹

На мой взгляд, важным средством повышения дисциплины труда является применение различного рода поощрения работников. При умелом использовании поощрение может оказаться более эффективным инструментом стимулирования работников к добросовестному труду, нежели взыскания. Поощрение способно подтолкнуть, стимулировать на совершение одобряемого обществом поступка неограниченное число лиц, а самого поощряемого – на повторение данного поступка.²

Действующее законодательство предусматривает довольно обширную систему поощрений, которая имеет тенденцию к дальнейшему развитию. В последние годы она активно пополняется мерами поощрения, устанавливаемыми федеральными органами исполнительной власти, субъектами Российской Федерации, органами местного самоуправления. У правоприменителя появляется больше возможности в выборе меры поощрения, адекватной трудовым достижениям работника. Так, Приказом

¹ Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного – М.: Юристъ, 2008. – С. 79.

² Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева. – М.: Юристъ, 2015. – С. 86.

Минздравсоцразвития России от 10 июня 2005 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации»¹ учреждены знак отличия "Милосердие", нагрудный знак "Отличник здравоохранения", нагрудный знак "Отличник социально-трудовой сферы", Почетная грамота и утверждены положения, определяющие порядок их применения.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей. Добросовестным считается безупречное исполнение трудовых обязанностей в точном соответствии с предъявляемыми к работникам требованиями, предусмотренными в трудовых договорах, должностных инструкциях, тарифно-квалификационных справочниках, инструкциях и требованиях по охране труда и других документах, определяющих содержание выполняемой трудовой функции, с соблюдением действующих Правил внутреннего трудового распорядка. Как показывает практика, этого общего основания недостаточно для разработки системы поощрения и премирования работников. Поэтому руководители и кадровые службы стремятся выработать более конкретные показатели применительно к специфике условий производства и организации труда у конкретного работодателя. На этом этапе и возникает большинство сложностей. В случае отсутствия нормирующих показателей применение к сотрудникам поощрений обычно носит весьма субъективный характер и может неэффективно сказываться на функционировании системы поощрений в целом. В связи с этим вопросу разработки нормирующих показателей эффективности труда следует уделить самое пристальное внимание.

Система поощрений, принятая у конкретного работодателя, эффективно действует лишь в том случае, если работники осведомлены о

¹Приказ Минздравсоцразвития России от 10 июня 2005 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации» //Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 2005 – № 31. – Ст. 1187

принципах ее функционирования, понимают ее. Большое значение имеет также их убежденность в справедливости этой системы. Нормы, которые регламентируют всю процедуру применения мер поощрения за добросовестный труд, могут быть документально закреплены в Правилах внутреннего трудового распорядка, но целесообразнее это сделать в специальном локальном нормативном акте – Положении о поощрении работников.

Прежде всего, следует отметить, что наличие в организации данного локального нормативно–правового акта не является обязательным. Тем не менее, он разрабатывается и принимается во многих организациях. Во-первых, это удобно. Далеко не в каждой организации существуют коллективные договоры и соглашения. Перегружать же текст трудового договора разделом, регулирующим вопросы поощрения, имеет смысл только в том случае, если на предприятии не существует единой системы поощрения работников и для каждого из них устанавливаются индивидуальные виды премий. Во всех остальных случаях более целесообразно разработать единый документ, регулирующий систему поощрения сотрудников организации, и сделать в трудовом договоре ссылку на данный локальный нормативный акт. Во-вторых, Положение о поощрении позволяет документально подтвердить расходы организации на осуществление стимулирующих выплат работникам и, соответственно, уменьшить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. В-третьих, само по себе наличие Положения о поощрении работников, в котором обозначены показатели, сроки и размеры премирования, оказывает стимулирующее воздействие на работников, так как они заранее знают, что, если их работа будет соответствовать указанным в данном локальном акте показателям, они вправе будут рассчитывать на дополнительное вознаграждение.¹

¹ Родина Н.В. Положение о премировании работников // Кадровая служба и управление персоналом предприятия – 2006. – № 3. – С. 52.

Очень важный вопрос – определение размера премиальных выплат. Какие здесь возможны рекомендации? Во-первых, если руководство организации не хочет действовать по шаблону и желает самостоятельно определять размер заслуженных работниками поощрений, можно ограничиться общей фразой о том, что размер премии определяется руководителем организации с учетом мнения непосредственного руководителя работника. Во-вторых, можно оградить стремление руководителя организации облагодетельствовать своих подчиненных определенными пределами, установив минимальный и максимальный размеры премии. В-третьих, размер премии может быть установлен либо в твердой денежной сумме, либо в виде определенного процента от должностного оклада работника.

На мой взгляд, процентное определение размера премии или его минимального и максимального предела представляется наиболее удобным. Ведь в таком случае не требуется постоянного внесения в Положение о премировании изменений, связанных с индексированием размера премии, а также позволяет дифференцировать размер премии работников в зависимости от занимаемой ими должности и размера должностного оклада. Можно также ввести дополнительные критерии определения размера премии. В частности, размер премии может быть увеличен в зависимости от длительности стажа работы в данной организации.

Систему факторов, служащих основаниями к поощрению работников, целесообразно формировать для разных категорий работников по-разному с учетом характера выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников. Например, целесообразно определить различный подход в разработке системы поощрения для сотрудников, нормирование труда которых основано на финансовых и иных показателях для всей организации в целом и для тех категорий сотрудников, у кого установлены персональные нормирующие показатели. Работников можно условно разделить на следующие категории:

1) руководящий состав – администрация; 2) руководящий состав среднего и младшего звена – руководители обособленных подразделений, отделов, цехов, рабочих групп. Для этой категории работников целесообразно выработать нормирующие показатели эффективности работы в зависимости от показателей руководимых ими структурных подразделений; 3) специалисты и технические исполнители; 4) рабочие.

Основания для применения мер поощрения могут дополняться и уточняться коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с поставленными задачами управления. Кроме того, в уставах и положениях о дисциплине основания для применения мер поощрения, как правило, уточняются применительно к особенностям условий труда в конкретных отраслях.

К сожалению, в настоящий момент руководители организаций не придают большого значения моральным видам поощрений. Этому есть существенные основания. Такие виды морального поощрения, как почетная грамота, объявление благодарности, занесение в Книгу почета и на Доску почета, по моему мнению, во многом дискредитировали себя в прошлые годы, когда это делалось зачастую ради «галочки», в массовом порядке и без подкрепления какими-либо материальными стимулами. С учетом специфики сегодняшнего дня работодателем могут быть разработаны свои виды моральных поощрений, которые будут весьма эффективны при стимулировании персонала. В качестве примера можно привести представительства иностранных компаний, работающие в России, в которых наравне с жесткой системой дисциплинарных взысканий, мерами материального поощрения действует развернутая система морального стимулирования работников. Одним из примеров морального поощрения может служить досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного

взыскания, а также включение в резерв на выдвижение на вышестоящую должность.¹

Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями – это признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышения его престижа. У каждого человека есть потребность в признании (в материальных ценностях). На реализацию этой потребности и направлено поощрение. Несправедливым применением поощрения можно рассорить весь коллектив.²

Поэтому при применении мер поощрения целесообразно учитывать следующие правила эффективности поощрения: 1) поощрение следует применять при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом; 2) поощрение должно быть значимым, поднимать престиж добросовестного труда; 3) гласность поощрения - при его применении нужно использовать ритуал, обычаи, традиции; 4) отрицательные традиции должны вытесняться только положительными традициями, а не приказом; 5) чем ближе момент получения поощрения, тем активнее человек работает; 6) доступность поощрения. Как показывает практика, целесообразно установить показатели, при достижении которых работник получает юридическое право на поощрение. Таким образом формируются очевидные, доступные дополнительные цели в труде для каждого работника, и эти цели являются еще одним эффективным средством управления трудом и дисциплиной в коллективе.

На наш взгляд, можно рекомендовать некоторые общие подходы к разработке системы поощрений. Разрабатывая систему поощрений за труд, необходимо учитывать следующие положения: 1) основанием для поощрения за успехи в труде должны быть конкретные показатели, которых работники

¹ Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева. – М.: Юристъ, 2015. – С. 89

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.И. Шкатуллы – М.: Норма, 2007. – С. 141.

достигают, выполняя свои непосредственные должностные обязанности, и которые наиболее полно характеризуют трудовое участие каждого работника в решении общих задач; систему показателей, факторов, служащих основаниями к поощрению работников, целесообразно формировать с учетом характера выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников (руководители, специалисты, технические исполнители, рабочие); 2) работник должен быть уверен, что при достижении установленных результатов, он обязательно будет вознагражден; 3) меры поощрения за труд должны зависеть от значимости трудовых достижений, то есть за более высокие результаты работы соответственно должны быть установлены и более значимые меры поощрения; 4) мотивировать каждого работника на постоянное улучшение своих производственных показателей; 5) поощрительная система должна быть открытой, прозрачной и понятной для работников; 6) должна быть учтена своевременность применения поощрительных мер.

Кроме перечисленных ранее существует немало других правил эффективности поощрения, которые разрабатываются в разных организациях, например: вознаграждение необходимо увязывать с производительностью труда; вознаграждение полезно выражать публично людям, чьи результаты выше средних; человек должен получать свою долю от повышения производительности труда, а значит, и прибыли; поощрение работника – это участие вместе с руководителем в разработке целей какой-либо деятельности; особое внимание и помощь руководитель организации должен уделять руководителям среднего звена; интересы сотрудников не должны входить в противоречие с целями повышения доходов организации; нельзя поощрять того, кто этого не заслужил; не должно быть разрыва между декларацией руководителя о системе поощрения и реальной системой вознаграждения; не рекомендуется поддерживать систему привилегий для руководителей, которая расширяет разрыв в доходах работников; целесообразно активно использовать систему внутреннего вознаграждения,

которое дает само содержание работы; выяснить, что работник считает ценным для себя, и на этой основе строить систему поощрения данного работника; система поощрения должна быть индивидуальной для каждого работника; у работника должна быть возможность заработать второй оклад на своем рабочем месте.

В применении системы поощрений важное место занимает механизм представления работников к поощрениям. Например, в положении о поощрении, действующем в организации, следует разделить права руководителей различного уровня по применению каждого вида поощрения.

Так, вполне логичным видится применение руководителем структурного подразделения (отдела, цеха и так далее) мер поощрения, которые не связаны с серьезными материальными расходами организации, например объявление благодарности, выступление перед руководителем организации с инициативой о досрочном снятии с работника ранее наложенного взыскания, выплата бонусов (разовых премий) в небольших размерах лучшему работнику отдела и другие. Более широкими полномочиями по применению мер поощрения к сотрудникам может обладать руководитель организации. Он в конечном итоге принимает решение о размере сумм, выделяемых для поощрения работников. Его полномочия могут распространяться как на применение поощрений, носящих индивидуальный разовый характер (в отношении конкретного работника), так и на поощрения в отношении определенной группы работников (работники цеха, бригады и так далее) или трудового коллектива в целом.

Говоря о негативной мотивации, работодатели в первую очередь подразумевают материальные штрафы и вычеты. Однако именно эта мера по закону не имеет права на существование. Тем не менее практически во всех современных российских компаниях существует система штрафов и наказаний. Руководители полагают, что отрицательная мотивация гораздо эффективнее положительной: ведь она дисциплинирует людей, а значит,

повышает работоспособность.¹ В этой связи следует подчеркнуть, что трудовое законодательство запрещает вычеты из зарплаты (ст. ст. 22, 137 ТК), за исключением некоторых вариантов бухгалтерских удержаний (неотработанный аванс, счетные ошибки). Единственной мерой наказания работников являются дисциплинарные взыскания – замечания, выговоры, а также увольнения (ст. 192 ТК).

Ключевое значение в процессе привлечения работника к дисциплинарной ответственности имеет установленный законом порядок применения дисциплинарных взысканий. В свою очередь, неотъемлемой составляющей этого порядка является документационное оформление дисциплинарных взысканий. Четкое знание существующих в этой области правовых требований необходимо обеим сторонам трудового правоотношения. Работодатель получает возможность принять законное и обоснованное решение по конкретному дисциплинарному делу и подтвердить собственную правоту в случае возникновения индивидуального трудового спора. Работник же, в свою очередь, будет максимально защищен от возможных нарушений работодателем его законных прав и интересов.²

В процессе применения дисциплинарного взыскания у работодателя должен сформироваться следующий пакет документов: 1) документы, подтверждающие совершение работником дисциплинарного проступка: докладные записки; акты; заключения; копия приговора суда; копия постановления судьи или иного органа, уполномоченного привлекать к административной ответственности; копия предыдущего приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, если работник имеет дисциплинарное взыскание, и т.п.; 2) документы, содержащие объяснения работника: объяснительная записка либо акт, подтверждающий непредставление работником объяснения; 3)

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)/ под ред. Ф.Н. Филиной – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. – С. 211.

² Косов И.А. Правовые требования к документационному оформлению дисциплинарных взысканий // Делопроизводство – 2007. – № 3. – С. 42.

документы о применении к работнику дисциплинарного взыскания: приказ (распоряжение), акт, подтверждающий отказ работника от ознакомления под роспись с приказом (распоряжением).

Все эти документы требуется тщательно подготовить, оформить, подвергнуть юридической экспертизе. Чтобы применение мер дисциплинарного взыскания к работнику было обоснованным, необходимо соблюсти все условия для привлечения его к дисциплинарной ответственности. Несоблюдение хотя бы одного из них может повлечь отмену дисциплинарного взыскания в судебном порядке по иску работника.¹

Особо тщательно к выяснению данных вопросов следует подходить при наложении такого дисциплинарного взыскания, как увольнение, т.к. при возникновении споров, связанных с наложением дисциплинарного взыскания в виде увольнения, суды обязаны проверить, в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно служить основанием для увольнения работника. При всех случаях увольнения, когда оно выступает как санкция за нарушение трудовой дисциплины, должно быть соблюдено соотношение тяжести совершенного проступка и меры ответственности. Следует учитывать, что увольнение – это крайняя мера, поэтому суд в том случае, когда для увольнения есть все формальные основания, может вынести решение о восстановлении лица на работе, если совершенные работником нарушения не настолько серьезны, чтобы признать оставление его на работе несовместимым с интересами производства.

На практике многие руководители широко применяют не предусмотренные трудовым законодательством методы воздействия на работника: перевод на нижеоплачиваемую работу, лишение права на совместительство, отмену выплаты надбавок за интенсивность труда и проч.

Следует отметить, что подобные методы наказания всегда чреватые судебным разбирательством и могут нанести серьезный материальный и

¹Кайль А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий // Трудовое право – 2007. – № 2. – С. 69.

моральный ущерб организациям, в которых практикуются. Уменьшение установленной заработной платы путем наложения штрафов также незаконно. Другие денежные взыскания (например, вычеты из заработной платы, понижение ее размера, лишение премии, предусмотренной в трудовом договоре в составе заработной платы) работодатель налагать на работников не может в соответствии со ст. 192 ТК РФ. На это указывает и судебная практика.¹ Денежный штраф как мера дисциплинарного воздействия возможен, если часть заработка персонала составляют различные поощрительные надбавки и денежные компенсации, выплачиваемые помимо основной зарплаты.

Большинство обращений работников в суд с исками на работодателей по поводу привлечения их к дисциплинарной ответственности связано с тем, что они не согласны, что ими совершен дисциплинарный проступок, или не понимают, в чем состоит неисполнение ими должностных обязанностей. Для того чтобы предупредить подобные трудовые споры или облегчить процесс доказывания в суде, работодателю необходимо соблюсти следующие условия: 1) трудовые обязанности работника должны быть документально закреплены; 2) работник должен знать о своих трудовых обязанностях, то есть должен быть ознакомлен с ними под роспись. В соответствии со статьей 22 ТК РФ именно в обязанность работодателя входит осуществление действий по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Только после этого должностные обязанности становятся обязательными для работника и их неисполнение или ненадлежащее исполнение будет основанием привлечения его к дисциплинарной ответственности.²

На практике нередко возникает вопрос: Если работник совершает дисциплинарный проступок, может ли работодатель применить

¹ Решение Верховного Суда РФ от 28.10.2002 № ГКПИ2002 – 1100 // www.consultant.ru

² Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева – М.: Юристъ, 2015. – С. 79.

одновременно два взыскания - объявить выговор и лишить его премии? Иногда работники считают, что работодатель нарушает законодательство, так как дважды наказывает работника за один и тот же проступок. На мой взгляд, однократность наказания здесь не нарушается. Согласно ст. 193 ТК за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Однако премирование работников является частью установленной на предприятии системы оплаты и стимулирования труда, поэтому, на наш взгляд, лишение работника за совершенный им дисциплинарный проступок премии наряду с одновременным вынесением ему, например, выговора, дисциплинарным взысканием не является.

Следовательно, такая мера воздействия на работника может применяться одновременно с выговором.

Общие трудовые обязанности, закрепленные в ТК РФ, как правило, фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном нормативном акте, определяющем трудовой распорядок, конкретные трудовые обязанности работника закрепляются в заключаемом с ним трудовом договоре, а также в должностной инструкции, технических правилах и так далее. При этом порядок ознакомления работника со своими трудовыми обязанностями специальными нормативными документами не регламентируется. Можно выбрать один из вариантов: 1) журнал ознакомления; 2) лист ознакомления (отдельный на каждого работника); 3) роспись работника на соответствующем локально-нормативном акте.

Последний вариант представляется наиболее предпочтительным, поскольку точно гарантирует, что работник ознакомлен именно с данным локально-нормативным актом.

Статья 195 ТК РФ, посвященная привлечению к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников, также, на наш взгляд, требует дополнительного локального оформления. Дело в том, что понятие представительного органа работников сформулировано в ТК РФ только

применительно к коллективным переговорам (ст. 37). Множество похожих терминов, используемых в ТК РФ, таких как "представители работников", "представители интересов работников", "иные представители работников", может создать конфликтные ситуации в коллективе. Их можно избежать, если в локальном акте установить порядок формирования или определения такого органа работников. Представляется необходимым также установить категории руководящих работников, относящиеся к заместителям руководителя организации, сроки рассмотрения заявлений представительного органа, порядок оформления документов, свидетельствующих о нарушении должностными лицами законов, иных правовых актов о труде, условий коллективных договоров и соглашений.¹

Таким образом, работодателю предоставлены широкие возможности для локального нормотворчества в области трудовой дисциплины. Необходимость принятия локальных нормативных актов, посвященных вопросам поощрений и дисциплинарной ответственности, диктуется также техническими дефектами правовых норм и пробелами, допущенными при разработке данного раздела ТК РФ.

Специалисты в области управления персоналом считают, что в любом трудовом коллективе 5% работающих людей дисциплинированы от природы, еще 5% будут нарушать правила, нормы и условия труда при любых обстоятельствах, а поведение остальных 90% зависит от контроля со стороны руководителя.² Осознав этот факт, руководители разных организаций, каждый по-своему, укрепляют трудовую дисциплину. Кто-то пытается при помощи дисциплинарных мер повысить эффективность работы, кто-то хочет улучшить управляемость, а кто-то наводит порядок в связи с подготовкой к очередной аттестации или лицензированию.

¹ Хныкин Г. Локальные нормативные акты и дисциплина труда // Корпоративный юрист. 2008. – № 3. – С. 23.

² Панов И.А. Наказать, нельзя помиловать или наказать нельзя, помиловать? // Управление персоналом – 2006. – № 9. – С. 12.

В трудовом праве в качестве одного из методов обеспечения трудовой дисциплины выделяется метод поощрения за добросовестный труд, успехи в труде. Каждая организация в коллективном договоре может принять дополнительные меры поощрения. Так, например, возможно разработать и закрепить положение, устанавливающее, что работник, не имеющий в течение одного года дисциплинарных взысканий, а также выполняющий свою работу с особым старанием, по представлению своего непосредственного начальника может быть поощрен дополнительными оплачиваемыми днями отпуска в количестве от одного до пяти.

Коллективным договором могут быть установлены дополнительные оплачиваемые отпуска, компенсация затрат на ежегодный отдых, персональные надбавки, беспроцентные ссуды на приобретение жилого помещения, предусмотрено присвоение дополнительных, помимо предусмотренных ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами, почетных званий для работников, направление работника на специальные конференции, семинары, стажировки, выставки, создание работнику более комфортных условий труда и так далее. Таким образом, перечень поощрений в коллективном договоре может быть дополнен в зависимости от потребностей и возможностей конкретного работодателя.

Нередко и справедливо в коллективном договоре устанавливается, что работника можно поощрить за продолжительный и безупречный труд. Но ответ на вопрос, сколько нужно проработать, чтобы человека поощрили, не дают. Поэтому целесообразно внести в коллективный договор норму, устанавливающую права работника на поощрение при достижении определенных показателей или за работу без нарушений в течение определенного времени. Например, через каждые 5 лет при условии отсутствия нарушений работник поощряется, причем поощрения можно применять в той последовательности, которая установлена в комментируемой статье.

Целесообразно включить в коллективный договор и другие меры поощрения, например установление почетного звания «Кадровый работник», «Ветеран труда», «Почетный ветеран труда», «Заслуженный работник», «передовик производства» и т.д.

На мой взгляд, необходимо ввести и юбилейное поощрение при достижении работником юбилейных дат: например, 20-летия, 30-летия, 40-летия, 50-летия, 55-летия, 60-летия и т.д.

Одним из видов поощрения за добросовестную работу являются индивидуальные премии. Эти премии не обусловлены системой оплаты труда, они носят характер разового поощрения. Ни круг работников, ни условия выплаты премий, ни размеры премий отдельным работникам заранее не устанавливаются. Они выплачиваются в зависимости от индивидуальных результатов работы. Решение о выплате премии отдельному работнику и установлении размера премии производится администрацией.¹

Нередко на практике возникает вопрос – за какие достижения работнику может выплачена разовая премия? На мой взгляд, этот вопрос целесообразно урегулировать в коллективном договоре. Изучение литературы и практики показало, что работникам выплачиваются разовые премии: 1) за повышение производительности труда; 2) за многолетний добросовестный труд; 3) за улучшение качества продукции; 4) за новаторство в труде; 5) за достижения в профессиональных конкурсах; 6) за безупречное исполнение трудовых обязанностей; 7) по случаю государственных праздников; 8) по случаю юбилея работника; 9) за другие достижения в труде, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или положением о премировании. Такие премии не относятся к системам оплаты труда и выплачиваются на основе общей оценки труда данного работника в качестве единовременного поощрения.

При этом работодатель руководствуется субъективной оценкой и не

¹ Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя – М.: «Управление персоналом», 2009. – С. 123.

имеет никаких обязательств перед работниками по выплате премий.

Соответственно, и работники не вправе предъявлять каких-либо требований относительно выплаты премий.¹

При выплате разовых поощрительных премий круг премируемых лиц заранее не определяется. Выплаты производятся только по решению работодателя, в котором указывается размер премии каждому конкретному работнику. При этом учитываются: 1) личный вклад работника в деятельность организации; 2) результат работы подразделения, в котором выполняет трудовые обязанности работник; 3) результат деятельности организации.

Сумма премии может определяться на основании Положения о премировании, принятого в компании. Специального бланка для этого документа не предусмотрено. Значит, фирмы вправе сами разработать его форму. Она должна включать показатели, условия, размер и источник премирования, а также круг лиц, которым выплачивается денежное вознаграждение. На основании этого документа у сотрудника возникает право требовать выплаты поощрения, а у работодателя – обязанность предоставить трудящимся соответствующие суммы.²

К стимулирующим выплатам также можно отнести также вознаграждение по итогам работы за год. Такие выплаты наиболее характерны для бюджетных организаций. Полагаем, такие выплаты целесообразно предусматривать коллективным договором или локальным актом в организациях любой формы собственности и организационно-правовой формы. При этом при выполнении условий для получения вознаграждения по итогам годовой работы, предусмотренных этими актами, у работника возникает право требовать соответствующих выплат.³

¹ Рахманова С.Ю. Зарплата от А до Я. Юридические аспекты – М.: Юристь, 2014. –С. 85.

² Горбик В. Новогодние премии: быстрое приготовление // Московский бухгалтер. – 2006. – № 24. – С. 40.

³ Чанов С.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила – М.: ГроссМедиа, 2009. – С.77.

Хочу обратить внимание на связь поощрения и налогообложения, которая является очень важным аспектом для любого работодателя. Дело в том, что в соответствии со ст. 255

НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда, уменьшающие налоговую базу по налогу на прибыль, включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами (контрактами) и (или) коллективными договорами. В частности, в соответствии с п. 2 ст. 255 НК РФ к расходам на оплату труда относятся начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели. Поэтому, условие о премировании работников обязательно должно быть отражено в трудовом договоре и (или) коллективном договоре. Только в этом случае суммы премий могут быть учтены в расходах на оплату труда.

Таким образом, если правила внутреннего трудового распорядка не являются приложением к коллективному договору, а представляют собой самостоятельный локальный нормативный акт, то порядок поощрения за успехи в работе следует включить в положения коллективного или трудового договора. Это связано с тем, что в соответствии со ст. 255 НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления, расходы, связанные с содержанием этих работников, предусмотренные нормами законодательства РФ, трудовыми договорами

(контрактами) и (или) коллективными договорами. Поэтому работодатель вправе учесть суммы, выплаченные в качестве поощрения за успехи в работе, в составе расходов при исчислении налога на прибыль только в том случае, если такие выплаты предусмотрены трудовым или коллективным договором.

Для объединения всех видов поощрения, которые введет коллектив, можно разработать Кодекс трудовой чести организации. Практика разработки таких кодексов широко распространена во многих организациях страны.¹

Для того чтобы отреагировать на поведение работника, работодатель зачастую издает приказ, в котором указывает на совершенный работником дисциплинарный проступок, одновременно напоминая или предупреждая его о необходимости строгого соблюдения трудовой дисциплины. Работник, полагая, что его поведение со стороны работодателя получило необоснованную отрицательную оценку, ставит вопрос о незаконности действий работодателя, обращаясь с соответствующим требованием в суд.²

Следовательно, работодатель вправе дать оценку трудовой деятельности работника, облекая ее в форму приказа, без применения к нему меры дисциплинарного взыскания. В данном случае требование законодателя о получении объяснения у работника необязательно. Потому отсутствие такого объяснения не может служить достаточным основанием для признания приказа работодателя неправомерным.

Дисциплина труда становится необходимым условием всякого совместного труда. Без четкого трудового распорядка на предприятии, без соблюдения дисциплины труда невозможно добиться высокой производительности труда и, следовательно, прибыли, избежать убытков, связанных с авариями, несчастными случаями, обеспечить деловую обстановку в коллективе. Вопрос дисциплины во многих организациях стоит

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.И. Шкатуллы – М.: Норма, 2007. – С. 141.

² Гаврилина А., Чиканова Л., Коршунова Т., Бочарникова М. Комментарий судебной практики по вопросам трудового права // Комментарий судебной практики. Выпуск 9", Юрид. лит., 2009. – С. 211.

достаточно остро. Особенно это касается выполнения распоряжений, инструкций, приказов. На мой взгляд, лучший способ поддерживать исполнительскую дисциплину - разработать критерии эффективности работы сотрудников, или положение о рейтинговой оценке. Это должен быть небольшой перечень из 10-15 показателей, для которых установлена норма и возможные отклонения. Если зарплата зависит от этих показателей (в виде надбавок или премий), многие проблемы снимаются. Когда задана формальная процедура коммуникации, сотрудник знает, чего от него ждут, что поощряется, а за что его будут наказывать. Но включать туда надо те пункты, которые нуждаются в контроле. То есть то, что касается стратегических целей, функциональные обязанности, дающие сбой (если все хорошо, зачем контролировать?), проблемы взаимодействия между подразделениями, участие работников в общественной жизни. Через определенный период этот перечень может меняться в зависимости от ситуации.

У многих предприятий, если не у большинства, четкой политики в области трудовой дисциплины нет. Есть неписанные законы и правила, установленные руководителями различных уровней. Только сейчас у руководителей начинает появляться потребность как-то структурировать деятельность вверенных им организаций, в том числе и в отношении трудовой дисциплины. Становится даже модным, чтобы все было прописано в регламентах, внутренних стандартах, инструкциях, правилах внутреннего распорядка.¹

Публичное признание трудовых заслуг лучших работников, как показывает практика, повышает их удовлетворенность трудом и тем самым выступает одним из главных стимулов для дальнейшего эффективного труда. Поощрение лучших работников оказывает воздействие и на других членов коллектива работников организации, стимулируя последних улучшать

¹Панов И.А. Наказать, нельзя помиловать или Наказать нельзя, помиловать? // Управление персоналом – 2006. – № 9. – С. 30.

результаты своего труда.¹ Поэтому общепризнанным является тот факт, что поощрение за труд является важнейшим средством обеспечения дисциплины труда и трудового распорядка организации.

Личные качества и жизненные установки руководителя тоже играют большую роль в наведении трудовой дисциплины. Когда начальник сам способен сделать что-то к определенному времени, он будет требовать того же самого от подчиненных. В организации, где руководитель не опаздывает, сотрудники, как правило, приходят вовремя. Типичный пример: у многих существуют проблемы с трудовой дисциплиной складских работников. Но если начальником склада назначают бывшего военного, ему, как правило, удастся навести порядок. Потому что начальник умеет четко излагать инструкции и подбирает себе соответствующих подчиненных: способных точно исполнять распоряжения, ответственных, склонных к соблюдению субординации.

Еще один важный фактор – уважение к руководителю со стороны подчиненных. Тем, к кому прислушиваются, поддерживать порядок проще. Много зависит и от степени жесткости начальника: если он конкретно и продуманно ставит задачу для работника, умеет стукнуть кулаком по столу – его приказы выполняются. И наоборот. Более мягкий стиль руководства предполагает личную ответственность сотрудника, а тот в принципе всегда может сказать себе: ну не успел я, Бог с ним. Судя по результату, суровость в наших условиях более эффективна.

На мой взгляд, эффективность применения дисциплинарных взысканий во многом зависит не столько от тяжести наказания, сколько от его неотвратимости. Следует согласиться с Ю.Н. Полетаевым в том, что реализация принципа неотвратимости должна быть закреплена в обязанности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю

¹Абрамова О.Р., Никитинский В.И. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины – М. Проспект, 1982. – С. 32.

нарушения трудовой дисциплины.¹ Это само по себе будет иметь превентивное значение независимо от того, завершается дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной ответственности или прекращается до нее.

Очень важно, чтобы дисциплинарное наказание выполнило свою функцию и в то же время психологически не травмировало работника, не было обидным или оскорбительным.

Неправильно наказав сотрудника, можно получить прямо противоположный результат. Чрезмерное и незаслуженное наказание (каким оно часто кажется тем, кого наказывают) вызывает сопротивление, агрессию, нежелание исправляться и продолжать работу. Не следует также забывать, что сотрудник, обиженный несправедливым или слишком жестоким наказанием, может попытаться отомстить работодателю. Существует несколько психологических правил эффективного наказания: – неотвратимость воздействия (недопустимость попустительства); – индивидуализация наказания (лишение благ, которые значимы именно для этого работника); – справедливость наказания; – всегда необходимо учитывать обстоятельства нарушения; – нельзя унижать честь и достоинство человека; – отдаленное во времени наказание не влияет на поведение.

В настоящее время, участие профсоюза, трудового коллектива в управлении организацией способствует укреплению и трудовой дисциплины, и работы организации. В сотрудничестве социальных партнеров на уровне организации имеются большие резервы и для порядка на производстве, и для повышения производительности труда. Это активно используют умные руководители. Проводимые по инициативе Правительства России в 2000 и 2001 гг. всероссийские конкурсы «Российская организация высокой социальной эффективности» продемонстрировали, что в них победили предприятия, где ведется большая работа по развитию социальной сферы,

¹ Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве – М.: Проспект, 2009. – С. 80.

имеется и крепкая трудовая дисциплина, улучшаются условия труда рабочих мест. На этих предприятиях и коллективные договоры заключаются продуманно.¹

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Дисциплина труда есть обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Анализируя легальное определение дисциплины труда, закрепленное ст. 189 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что под дисциплиной труда в организации понимается правомерное поведение участников трудовых правоотношений.

С субъективной стороны дисциплина труда означает подчинение требованиям правопорядка в организации, выражающееся в четком и сознательном выполнении обязанностей и осуществлении правомочий каждым работником данной организации.

Можно признать целесообразным дополнить ст. 192 ТК РФ положением, содержащим основные принципы применения дисциплинарного взыскания к работнику. Это способствовало бы обеспечению справедливого и разумного применения дисциплинарной ответственности.

В целях установления стабильной правоприменительной практики в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ целесообразно закрепить разъяснение о применении основания для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК, а именно указать, что увольнение допускается, если работник имеет наложенное дисциплинарное взыскание и вновь допустил нарушение трудовой дисциплины.

Наибольшее число нарушений при осуществлении работодателем дисциплинарных правомочий касается несоблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий. Поэтому работодателям следует внимательно

¹ Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений – М.: Альфа-Пресс, 2009. – С.82.

изучить соответствующий порядок и неуклонно его соблюдать. Нарушение хотя бы одного из условий применения дисциплинарных взысканий может повлечь за собой отмену вынесенного работодателем взыскания.

В настоящее время укрепление трудовой дисциплины требует усиления трудовой мотивации. Целесообразнее разработать и принять в организации специальный локальный нормативный акте – Положении о поощрении работников. Основания для применения мер поощрения могут дополняться и уточняться коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с поставленными задачами управления. Кроме того, в уставах и положениях о дисциплине основания для применения мер поощрения, как правило, уточняются применительно к особенностям условий труда в конкретных отраслях.

Разрабатывая систему поощрений за труд, необходимо учитывать следующие положения:

- 1) основанием для поощрения за успехи в труде должны быть конкретные показатели, которых работники достигают, выполняя свои непосредственные должностные обязанности, и которые наиболее полно характеризуют трудовое участие каждого работника в решении общих задач; систему показателей, факторов, служащих основаниями к поощрению работников, целесообразно формировать с учетом характера выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников (руководители, специалисты, технические исполнители, рабочие);
- 2) работник должен быть уверен, что при достижении установленных результатов, он обязательно будет вознагражден;
- 3) меры поощрения за труд должны зависть от значимости трудовых достижений, то есть за более высокие результаты работы соответственно должны быть установлены и более значимые меры поощрения;
- 4) мотивировать каждого работника на постоянное улучшение своих производственных показателей;

- 5) поощрительная система должна быть открытой, прозрачной и понятной для работников;
- 6) должна быть учтена своевременность применения поощрительных мер.

Для того чтобы предупредить подобные трудовые споры или облегчить процесс доказывания в суде, работодателю необходимо соблюсти следующие условия:

- 1) трудовые обязанности работника должны быть документально закреплены;
- 2) работник должен знать о своих трудовых обязанностях, то есть должен быть ознакомлен с ними под роспись.

Работодателю предоставлены широкие возможности для локального нормотворчества в области трудовой дисциплины. Коллективным договором могут быть установлены дополнительные оплачиваемые отпуска, компенсация затрат на ежегодный отдых, персональные надбавки, беспроцентные ссуды на приобретение жилого помещения, предусмотрено присвоение дополнительных, помимо предусмотренных ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами, почетных званий для работников, направление работника на специальные конференции, семинары, стажировки, выставки, создание работнику более комфортных условий труда и так далее. Таким образом, перечень поощрений в коллективном договоре может быть дополнен в зависимости от потребностей и возможностей конкретного работодателя. Целесообразно включить в коллективный договор и другие меры поощрения, например установление почетного звания «Кадровый работник», «Ветеран труда», «Почетный ветеран труда», «Заслуженный работник», «передовик производства» и т.д. Необходимо ввести и юбилейное поощрение при достижении работником юбилейных дат: например, 20-летия, 30-летия, 40-летия, 50-летия, 55-летия, 60-летия и т.д.

Существует несколько психологических правил эффективного наказания, неотвратимость воздействия (недопустимость попустительства),

индивидуализация наказания (лишение благ, которые значимы именно для этого работника), справедливость наказания, всегда необходимо учитывать обстоятельства нарушения, нельзя унижать честь и достоинство человека, отдаленное во времени наказание не влияет на поведение.

Проблема дисциплинированности работников существует давно, однако, на наш взгляд Дисциплина труда является одним из основных условий производства, причем ее роль постоянно возрастает вместе с развитием научно-технического прогресса. При появлении все более сложных и более потенциально опасных видов оборудования и технологических процессов возрастает угроза, как для каждого отдельного человека, так и для общества в целом. Многие крупные аварии, повлекшие за собой значительные человеческие жертвы и экологический ущерб, были вызваны недостаточно ответственным поведением работников.

В результате исследования мы пришли к следующим выводам.

В объективном смысле под трудовой дисциплиной понимается совокупность правовых норм, устанавливающих поддержание определенного правопорядка в организации. В субъективном смысле под дисциплиной труда понимается уровень соблюдения работниками своих обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором. Одним из основных принципов трудового права является обеспечение исполнения трудовых обязанностей сторон трудового договора. Обеспечивать соблюдение дисциплины труда в организации обязан работодатель, его администрация.

Законодательство о труде предусматривает специальные правовые средства, которые способствуют обеспечению трудовой дисциплины. К таким средствам относятся меры дисциплинарного воздействия, например увольнение с работы за нарушение трудовой дисциплины.

Методы обеспечения дисциплины труда закреплены в самостоятельной статье Трудового кодекса. Однако содержание ряда других статей дает основание для выделения следующих методов обеспечения дисциплины труда:

- 1) создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы.
- 2) метод сознательного отношения к труду. Абсолютное большинство работников понимает необходимость дисциплины совместного труда и добровольно ее соблюдает, зная, что это его обязанность по трудовому договору;
- 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде.

Поощрение – это особая формой общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе, которая не только оказывает на работника положительное моральное воздействие, но и может повлечь предоставление определенных льгот и преимуществ.

Предлагаем ст. 191 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель поощряет работников за эффективное выполнение своих трудовых обязанностей. За эффективное выполнение трудовых обязанностей к работникам могут применяться следующие виды поощрений:

- 1) объявление благодарности с выплатой единовременной премии;
- 2) награждение ценным подарком или вручение почётной грамоты с выплатой единовременной премии;
- 3) присвоение почётного звания лучшего по профессии;
- 4) представление к награждению государственными наградами РФ за особые трудовые заслуги перед обществом и государством;
- 5) иные виды поощрений.

В. 5 ст. 192 ТК РФ следует внести изменения и изложить ее в следующей редакции: «При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду».

Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей (нарушение должностных инструкций,

правил внутреннего трудового распорядка, приказов администрации, положений, технических правил) является нарушением трудовой дисциплины.

Увольнение с работы является крайней мерой, которая применяется к работнику за нарушение трудовой дисциплины. Поэтому законодатель определил ряд условий, при которых увольнение может быть признано правомерным. Эффективное функционирование всех отраслей народного хозяйства может иметь место только при установлении данного ограничения правового положения субъекта трудовых отношений.

Права и обязанности работодателей и работников по применению дисциплинарных воздействий требуют на современном этапе соответствия с мировым трудовым законодательством, не должны нарушать требований Конституции РФ, гражданского законодательства. А поскольку основной задачей нашего государства, является построение правового государства и гражданского общества, проблема соблюдения прав человека при правоотношениях, связанных с трудом являются значимыми и важными.

Отказ работника дать письменное объяснение по поводу нарушения дисциплины труда сам по себе не препятствует применению дисциплинарного взыскания работодателем, и, по нашему мнению, следовало бы сохранить закреплённую в ст. 193 ТК РФ форму истребования объяснения от работника. Работник вправе как давать письменное объяснение, так и отказаться от этого. Необходимо разрешить правовую проблему обеспечения диспозитивного права работника законодательным установлением срока для осуществления работодателем затребования от работника объяснения о нарушении дисциплины труда в письменной форме.

Таким образом, и дисциплинарная ответственность работника и дисциплинарные поощрения являются гарантом укрепления трудовой и производственной дисциплины, повышения эффективности процесса труда, в то же время привлечение работника к дисциплинарной ответственности не

может быть фактором экономического давления на него со стороны работодателя.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативно правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, от 30.12.2015 № 6-ФКЗ, от 30.12.2015 № 7-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 2010 – № 4– Ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 6 апреля 2015 г.) // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 23.05.2015) // Российская газета от 8 декабря 1994 г.
4. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 12.02.2015, с изм. от 06.04.2015) // Российская газета – 10.02.2011 – № 28.
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (ред. от 6 апреля 2015 г.) // Российская газета. – 2004 – № 162.
6. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ред. от 22.12.2014, с изм. от 17.02.2015) // Российская газета – 25.11.1995 – № 229.
7. Федеральный закон от 21.07.1997 N 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (ред. от 22.12.2014) // Российская газета – 31.07.1997 – № 146.
8. Указ Президента РФ от 07.09.2010 N 1099 (ред. от 30.04.2015) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» // Российская газета. – 15.09.2010 – № 207.
9. Указ Президента РФ от 2 декабря 2008 г. № 1712 «О Комиссии при Президенте Российской Федерации по государственным наградам» // (ред. от 25 августа 2012 г.) // Российская газета – 05.12.2012 – № 250.

10. Указ Президента РФ от 30.12.1995 N 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении Положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 1996. – N 2. – Ст. 64.

11. Указ Президента РФ от 02.03.1994 № 442 (в последн. ред.) «О государственных наградах Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1994. – № 10. – Ст. 775.

12. Постановление Правительства РФ от 31.05.1995 N 547 «О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ – 1995. – № 24. – Ст. 2276.

13. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» // Собрание законодательства РФ Собрание законодательства РФ 2004 – № 8 – Ст. 663.

14. Кодекс законов о труде Российской Федерации. (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. 1971.– № 50. – Ст. 1007. (утратил силу).

2. Судебная практика

15. Решение Верховного Суда РФ от 24.05.2012 г. № ГКПИ 2002–375 // www.consultant.ru

16. Решение Верховного Суда РФ от 28.10.2002 № ГКПИ 2002–1100 // www.consultant.ru

17. Определение Верховного Суда РФ от 13.01.2016 № 46–В05–44 // www.consultant.ru

3. Литература

18. Абрамова О.В. Совершенствование законодательства о поощрении / Абрамова О.В. // Трудовое право. – 2006. – № 4. – С. 38-43.

19. Абрамова О.Р. Никитинский В.И. Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины / Абрамова О.Р. – М.: Проспект, 1982 – 302с.

20. Аллиулов Р.Р. Правовые нормы в механизме государственного управления/ Аллиулов Р.Р. // Социально-гуманитарные знания. –2014. – № 6 – С.54-61.

21. Бордин С.М. Меры материального стимулирования труда гражданского персонала органов Федеральной службы безопасности в рамках трудового законодательства / Бордин С.М. // Российский военно-правовой сборник № 9: Военное право в XXI веке. Серия «Право в Вооруженных Силах – консультант». «За права военнослужащих», 2007 – 204с.

22. Гаврилина А., Чиканова Л., Коршунова Т., Бочарникова М. Комментарий судебной практики по вопросам трудового права / Гаврилина А., // Комментарий судебной практики. Выпуск 9. –М.: Юрид. лит., 2008 – 435с.

23. Гончарова М.А. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / под ред. Ю.Л. Фадеева / Гончарова М.А. – М.: Юристъ, 2015 – 406с.

24. Горбик В. Новогодние премии: быстрое приготовление / Горбик В. // Московский бухгалтер. – 2010. – № 24. – С. 56–71.

25. Гусов А.В., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник / Гусов А.В. – М.: Юристъ, 2015. – 560с.

26. Гусятникова Д.Е. Что и как проверяет государственная инспекция труда? Практика проверок / Гусятникова Д.Е. // Горячая линия бухгалтера – 2008. – № 23. – С. 56–64.

27. Дзарасов М.Э. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка в организации и дисциплины труда / Дзарасов М.Э. // Законодательство и экономика – 2010. – № 3. – С. 69–78.

28. Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя / Еналеева И.Д. – М.: «Управление персоналом», 2009 – 401с.
29. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений / Исайчева Е.А. – М.: Альфа-Пресс, 2009 – 205с.
30. Кайль А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий / Кайль А.Н. // Трудовое право – 2007. – № 2. – С. 65–86.
31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Е.Н. Сидоренко – М.: Юрайт-Издат, 2009. – 204с.
32. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов – М.: Юристъ, 2012 – 105с.
33. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова, К.Н. Гусов / под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд. – М.: ТК "Велби", "Проспект", 2012. –206с.
34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. М.Ю. Тихомирова – М.: Проспект, 2009. –504с.
35. Комментарий к Трудовому кодексу РФ с учетом Постановления КС РФ от 15.03.2005 N 3–П / под ред. Л.Н. Анисимова. –М.: ЗАО Юстицинформ, 2008. – 405с.
36. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Постатейный. //Под ред. Э.Г. Липатова, С.Е. Чаннова – М.: ЗАО Юстицинформ, 2009. – 312с.
37. Косов И.А. Правовые требования к документационному оформлению дисциплинарных взысканий / Косов И.А. // Делопроизводство – 2007. – № 3. – С.54-63.
38. Макарова Т.Б. Категориальный анализ понятия «Административно-правовой статус органов исполнительной власти» (методология вопроса). / Макарова Т.Б. // Государственная власть и местное самоуправление – 2006 – № 6 – 312с.

39. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения / Орловский Ю.П. – М.: «Юрайт–Издат», 2009. – 406с.
40. Пазюк С.П. Защита трудовых прав граждан с учетом последних изменений в ТК РФ / Пазюк С.П. – М.: ГроссМедиа, 2007. –201с.
41. Панов И.А. Наказать, нельзя помиловать или наказать нельзя, помиловать?/ Панов И.А. // Управление персоналом – 2006. – № 9. – С.76-82.
42. Петров А.Я. Защита и обеспечение прав работодателей в сфере экономической деятельности: Аспекты трудового права / Петров А.Я. // Законодательство и экономика – 2010. – № 11. – С.76-80.
43. Полетаев Ю.Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда / Полетаев Ю.Н. – М.:ОАО «Издательский Дом «Городец» – 2006. – 112с.
44. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве / Полетаев Ю.Н. – М.: «Проспект», 2015. – 212с.
45. Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ / Полетаев Ю.Н. // Трудовое право – 2002. – N 3. – С. 56–89.
46. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ф.Н. Филиной – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2009. – 260с.
47. Родина Н.В. Положение о премировании работников / Родина Н.В. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2006. – N 3 – С. 56–78.
48. Тимофеев В. Нужен новый вид дисциплинарной ответственности/ Тимофеев В. // Законность. – 2013. – № 3. – С. 56–84
49. Толкунова В.Л. Трудовое право. Курс лекций / Толкунова В.Л. – М.: «Проспект», 2008 – 410с.
50. Трудовое право России: Учебник / под ред. А.М. Куренного. М.: Юристъ, 2012. – 112с.

51. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова – СПб.: СПбГУ, 2009. – 312с.

52. Хныкин Г. Локальные нормативные акты и дисциплина труда / Хныкин Г. // Корпоративный юрист – 2012. – № 3. – С.111-115.

53. Чанов С.Е. Особенности дисциплинарной ответственности государственных гражданских служащих /Чанов С.Е. // Трудовое право – 2006. – № 6. – С. 24-34.

54. Чанов С.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила / Чанов С.Е.– М.: ГроссМедиа, 2012. – 231с.