

# НОРМАТИВНЫЕ ОСНОВЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

*Говердовская Анастасия Вадимовна*

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени*

*Г.Р. Державина»*

*e-mail: goverdovskayanastya13@gmail.com*

Трудовая дисциплина является неотъемлемой частью в деятельности абсолютно любой организации. Она определяет порядок и правила выполнения задач работниками, а также исполнение ими указаний руководства и принципов взаимодействия в коллективе.

Соблюдение трудовой дисциплины способствует снижению конфликтов и разногласий между сотрудниками, повышает безопасность на рабочем месте, улучшает качество продукции или услуг, сокращает число простоев и неявок сотрудников, а также обеспечивает создание благоприятного рабочего климата.

В статье «Процесс управления трудовой дисциплиной в организации» Насырова Г.Р. рассматривает определение трудовой дисциплины с четырех разных сторон – как:

1) постулат права – трудовую дисциплину интерпретируют как некое регулирующее начало, проходящее через трудовые нормы;

2) автономный институт права – сущность всех утвержденных в организации норм, которые сфокусированы на установление длительности рабочего времени, режима труда, связей внутри трудового коллектива;

3) элемент правоотношений – нормы поведения работников организации и всего трудового коллектива, в целом;

4) поведение работников *de facto* – уровень выполнения утвержденных норм и правил, зафиксированных в договор [2].

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ), под трудовой дисциплиной понимают обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. [7]

Трудовой кодекс устанавливает нормы и требования к рабочему поведению сотрудников. Он регулирует такие аспекты трудовой дисциплины, как соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение должностных обязанностей, подчинение приказам и решениям работодателя, ответственность за нарушение трудовых обязанностей и пр. Кроме того, в ТК РФ прописаны и меры дисциплинарного воздействия, которые могут применяться в случае нарушений трудовой дисциплины.

В статье 21 ТК РФ представлены основные права и обязанности работника. К примеру, работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

- 4) выполнять установленные нормы труда;
- 5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 6) бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 7) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Дисциплинарные взыскания регулируются статьей 192 ТК РФ. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Замечание – это наименее строгое дисциплинарное взыскание. Оно применяется, как правило, если проступок, допущенный работником, не повлек за собой серьезных последствий, либо совершен впервые.

В законодательстве нет четких различий между выговором и замечанием. На практике к выговору прибегают при более серьезных проступках работника. Тем не менее, выговор фактически не имеет никаких отличий от замечания. Работодатель может сам решить, за какие проступки он будет применять взыскание в виде замечания или выговора.

Увольнение – дисциплинарное взыскание, применяющееся в качестве наказания за более серьезные дисциплинарные проступки работника. Перечень оснований для применения такого наказания закреплен в ч. 3 ст. 192 ТК РФ и включает в себя:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) (прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, разглашение охраняемой законом тайны или персональных данных другого работника, совершение хищения, растраты, уничтожения или повреждения имущества, нарушение требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия);
- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Вопрос о том, было ли допущенное нарушение грубым, решается с учетом конкретных обстоятельств. В частности, грубым нарушением считается неисполнение трудовых обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение ущерба организации (п. 49 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 [4]);

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев (п. 1 ст. 348.11 ТК РФ);

- нарушение спортсменом (в том числе однократное) антидопинговых правил, признанное таковым по решению антидопинговой организации (п. 2 ст. 348.11 ТК РФ);

- совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), когда такие действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершение действий, дающих основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, указанных в п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, когда такие действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если такой проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Закрепленный в ТК РФ перечень оснований для увольнения не является исчерпывающим. Так, в определении от 24.06.2008 № 335-О-О Конституционный Суд РФ указал, что закрепление в ч. 3 ст. 192 ТК РФ перечня оснований для увольнения не препятствует увольнению работника и в иных случаях в качестве меры дисциплинарного взыскания, если это предусмотрено ТК РФ. [5]

Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику не позднее (ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ):

- шести месяцев со дня совершения проступка;
- одного месяца со дня обнаружения проступка.

При этом днем обнаружения проступка следует считать день, в который о проступке узнал непосредственный руководитель работника.

Указанные сроки могут быть продлены. Так, шестимесячный срок может быть продлен до двух лет, если дисциплинарный проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки. Кроме того, этот срок продлевается на срок

производства по уголовному делу, если проступок работника повлек возбуждение такого дела.

Месячный срок со дня обнаружения проступка может продлеваться на время болезни или отпуска работника, а также на время, которое необходимо для получения мнения профсоюзной организации, когда это необходимо.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ является основным источником правовой информации, определяющим нормы, права и обязанности в области трудовых отношений и регулирующим вопросы дисциплины труда.

Для отдельных же категорий сотрудников действуют уставы и положения о дисциплине труда, устанавливаемые федеральными законами. Такие уставы и положения, в большинстве своем утверждаются указами самого Президента или постановлениями Правительства, так как они регулируют сферы деятельности, где контроль за соблюдением трудовой дисциплины имеет очень важное значение, ведь ее нарушение способно повлечь за собой особо тяжкие последствия. Специальные уставы о дисциплине труда действуют в сферах деятельности, где требуется идеальная слаженность и четкость в работе. В уставах о дисциплине отражена специфика условий работы определенных категорий работников. [1] Как правило, уставы о дисциплине труда имеют три основных раздела: общие положения, поощрения и дисциплинарные взыскания.

Например, это Указ Президента РФ от 14.10.2012 N 1377 (ред. от 22.12.2021) «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации», где определяются права и обязанности сотрудников, руководителей (начальников) органов внутренних дел по соблюдению и поддержанию трудовой дисциплины [3]. Указ Президента РФ от 16.11.1998 N 1396 (ред. от 30.09.2012) «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации» определяет должностные обязанности работников таможенных служб и строгое соблюдение трудовой дисциплины [6].

Таким образом, устраиваясь на работу, сотрудник обязан соблюдать ряд правил, закрепленных законодательством РФ, а также локальными нормативными актами той фирмы или предприятия, в которой он работает. Но как оказывается на практике, поведение работника не всегда соответствует требованиям, установленным работодателем, а порой и вовсе противоречит им.

К нарушению трудовой дисциплины относятся действия, которые не соответствуют установленным правилам и требованиям, касающимся выполнения служебных обязанностей. Это может включать в себя:

- опоздания;
- прогулы;
- ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- нарушение распорядка дня,
- проявление неуважения к коллегам, руководству;
- порча имущества и т.д.

Нарушения трудовой дисциплины и меры её наказания регулируются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и локальными нормативными актами.

## Список использованных источников

1. Матвеева Г.В. Локальные нормативные акты организации, регламентирующие документационное обеспечение управления: особенности развития // Документ в социокультурном пространстве региона: теория, история и современность : мат-лы IV Междунар. науч.-практ. конф., Казань, 01–02 июня 2021 г. – Казань: Казанский государственный институт культуры, 2021. – С. 46–53.
2. Насырова Г.Р. Процесс управления трудовой дисциплиной в организации // Нацразвитие. Наука и образование. – 2023. – № 11(23). – С. 18–20.
3. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации : Указ Президента РФ от 14.10.2012 N 1377 (ред. от 22.12.2021) // Консультант Плюс : правовой сайт. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_136541/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_136541/) (дата обращения: 23.02.2025).
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации (с изменениями и дополнениями) : постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Гарант : правовой сайт. – URL: <https://base.garant.ru/12134976/> (дата обращения: 23.02.2025).
5. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулапина Алексея Ивановича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации : определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 № 335-О-О // Гарант : правовой сайт. – URL: <https://base.garant.ru/1787691/> (дата обращения: 23.02.2025).
6. Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации : Указ Президента РФ от 16.11.1998 N 1396 (ред. от 30.09.2012) // Консультант Плюс : правовой сайт. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_20957/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_20957/) (дата обращения: 23.02.2025).
7. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023): принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 г. // Консультант Плюс: правовой сайт. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 21.02.2025).