

УДК 349.2

## ***ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ***

***Федорцова В.А.***

*ст. преподаватель*

*ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»,*

*г. Петрозаводск, Россия*

**Аннотация:** В статье анализируется правовая природа трудовой дисциплины как института трудового права. Проанализировано историческое становление обеспечения безопасности труда. Определяется необходимость четкого закрепления и ознакомления с условиями труда.

**Ключевые слова:** трудовая дисциплина, дисциплина труда, трудовой договор.

## ***LEGAL NATURE OF THE LABOR DISCIPLINE***

***Fedortsova V.A.***

*postgraduate,*

*Petrozavodsk state University,*

*Petrozavodsk, Russia*

**Annotation:** The article analyses the legal nature of the labor discipline as an institution of labor law. Historical formation of safety of work is analysed. Need of accurate fixing and acquaintance with working conditions is defined.

**Keywords:** labor discipline, discipline of work, employment contract.

Трудовая деятельность предполагает совместные отношения работника и работодателя по выполнению планов предприятия. Каждый работник должен соответствовать квалификационным требованиям занимаемой должности. Работодатель в свою очередь должен обеспечить возможность

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

осуществления работником квалификационной работы, а также устанавливать критерии мотивации к труду.

Организация трудовой деятельности влияет на производственный процесс предприятия. Соответственно должны быть четко определены трудовые функции, что обеспечивает квалифицированное выполнение заданий, и эффективность использования рабочего времени.

Степень научной разработанности института трудовой дисциплины достаточно высока, в частности, посвящены труды таких ученых как Л.Н. Анисимова, Э.Н. Бондаренко, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева и т.д.

Впервые трудовая дисциплина была определена как всеобщая трудовая повинность «в целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства» Декларацией прав трудящегося и эксплуатируемого народа 1918 года, положения которой были включены в раздел I Конституции РСФСР 1918 года[7,44-46]. Как видно, выделялось два аспекта: все должны трудиться, и организовывать хозяйство.

Введенная строгая трудовая дисциплина закрепляла не только повинность к труду, но в то же время определена первая попытка урегулировать трудовые отношения. В частности, декрет «О порядке всеобщей трудовой повинности», установил запрет о самовольном оставлении рабочего места или самовольного перехода на другую работу[3]. Данное ограничение обеспечивало обеспеченность кадрами важных отраслей единовременно или периодически, в частности, сельскохозяйственных и государственных работ не зависимо от постоянной работы. Привлечение к труду всех и возврата рабочих на места, а также выявления лиц, не занимающихся общественно полезным трудом[3].

В Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. были определены трудовые права и обязанности работников каждого по способности. Труд являлся обязанностью граждан, что обеспечивало рост производительности труда и

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

совершенствование производства. Глава 9 регламентировала трудовую дисциплину, как обязанность честного и добросовестного труда, что влекло не только поощрения, но при недобросовестном труде влекло меры дисциплинарного и общественного воздействия[4].

Как видно, переход от определения дефиниции «трудовая повинность» и «трудовая дисциплина» занимал совсем короткий период, что говорит, прежде всего, о защите интересов не в целом общества, но и понимания статуса работника на предприятии. Именно, государство и администрация предприятия должно было обеспечить условия соблюдения трудовой дисциплины, в части обеспечения безопасности труда в соответствии со ст. 129 КЗоТ РСФСР[4].

Кодекс законов о труде РСФСР 1972 года в главе 9 также определял в первую очередь обязанность работника, а потом уже обеспечение трудовой дисциплины. В частности, обеспечение условий высокой производительности путем воспитания, убеждения, поощрения и товарищеской требовательности к нетерпимости нарушения трудовой дисциплины[5].

В настоящее время основным нормативным источником, регламентирующим общие вопросы дисциплины труда и трудового распорядка, является раздел 8 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ)[2].

Отраслевые особенности определены иными нормативно-правовыми актами, в частности военная дисциплина регулируется Указом Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007 года № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации»[1]. Трудовая дисциплина оборота опасных объектов определяется в соответствии ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 8 марта 2011 года № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо  
Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии»[6].

Следовательно, особенности трудовой дисциплины в отдельных отраслях определяют специальные требования повышенной ответственности и мер ответственности за трудовые нарушения.

Основные задачи по организации труда и процесса управления труда руководством предприятия закреплены в статье 1 ТК РФ. Для реализации поставленных задач необходимо принимать локальные акты, в частности, положение о правилах внутреннего распорядка, применяемое в соответствии с ч. 7 ст. 12 ТК РФ к возникающим трудовым правам и обязанностям. В то же время ст. 8 ТК РФ регламентирует защиту работников от ухудшающих требований трудовой деятельности, которые являются ничтожными[2].

Соответственно основными составляющими института являются: координация правил поведения, режим рабочего времени, отдых и оценка выполнения трудовых функций.

Для разработки локальных актов необходимо определить специализированный порядок выполнения согласованных работ в соответствии с квалификационными требованиями работников и производственными планами предприятия.

Из вышеизложенного логично, что урегулированность на федеральном уровне в соответствии со ст. 189 ТК РФ дефиниции «дисциплина труда» необходимо. «Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»[2].

Правила подчинения определяются только в рамках трудовой дисциплины и являются обязательными с учетом требований к организации безопасной трудовой деятельности всего предприятия.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Требование соблюдения правопорядка закреплено в ст. 21 ТК РФ в рамках правил внутреннего распорядка, трудового договора[2]. Трудовая дисциплина также зависит от регламентации производственного цикла предприятия, определяющей временные промежутки трудовой деятельности и порядок функционирования организационной структуры предприятия, от младшего сотрудника до руководителя.

Для соблюдения возложенных требований трудовых функций каждый работник в соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ должен быть ознакомлен под подпись с локальными актами предприятия, что обеспечивает соблюдение не только трудовой дисциплины самим сотрудником, но и обязанность работодателя организовать рабочее место[2]. В то же время в трудовом законодательстве отсутствует положения о том, что акт не применяется без ознакомления работником. Соответственно несоблюдение трудовой дисциплины не исключает ответственности. В положениях договора принято закреплять, что персонал знакомится с локальными документами предприятия до подписания контракта.

Также в соответствии со ст. 21 ТК РФ предусмотрено соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда не только работника, но и работодателя[2]. Работник должен бережно относиться к имуществу работодателя и третьих лиц, а также незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении угрозы жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Если работники обязаны соблюдать правила, установленные законом и работодателем, то и работодатель должен руководствоваться определенными правилами.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Таким образом, в рамках трудовых отношений по организации и соблюдению трудовой дисциплины, несмотря на вертикальные правоотношения между работником и работодателем, существуют четкие права и обязанности работника и работодателя, регулируемые нормами ТК РФ, иных нормативных актов, а также соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

**Библиографический список:**

1. Указ Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007 года № 1495 «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_72806/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72806/) (Дата обращения: 18 апреля 2019).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 27.12.2018 г.) : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (Дата обращения: 18 апреля 2019).
3. Декрет «О порядке всеобщей трудовой повинности»: СНК РСФСР от 29.01.1920 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=17734#00885486398681885> (Дата обращения: 18 апреля 2019).
4. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 : Постановление ВЦИК от 09.11.1922. [Электронный ресурс] - Режим доступа:

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

<http://www.consultant.ru/search/base/?q=КЗОТ+РСФСР+1922> (Дата обращения: 18 апреля 2019).

5. Кодекс законов о труде РСФСР 1972 : Закон РСФСР от 09.12.1971г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://base.garant.ru/10101000/> (Дата обращения: 18 апреля 2019).

6. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии: Федер. закон от 08 марта 2011 года № 35-ФЗ (в ред. от 30.11.2011 г.) : принят Гос. Думой 25 февраля 2011 г. : одобр. Советом Федерации 02 марта 2011 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_111377/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_111377/) (Дата обращения: 18 апреля 2019).

7. История советской конституции : сборник документов : 1917-1957 / АН СССР, Ин-т права им. А. Я. Вышинского ; [отв. ред. Д. А. Гайдуков, В. Ф. Коток, С. Л. Ронин]. - Москва : Изд-во АН СССР, 1957. – 550 с.; [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/item/416968> (Дата обращения: 18 апреля 2019).

*Оригинальность 86%*