

Т. Исмоилов
Сотрудник Минсистерства юстиции
Республики Узбекистан

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА КАК ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

После обретения независимости Узбекистан выбрал свой путь демократизации различных сторон общественно-политической жизни. Мировая практика показывает, что демократизация общества невозможна без действенной защиты и реального обеспечения основных прав и свобод человека. Республика Узбекистан ведёт политику, направленную на реальное обеспечение прав человека как конституционная основа своего прогресса¹.

В этом году наше государство будет отмечать 20-летие принятия Конституции независимого, демократического правового Узбекистана. Конституция Республики Узбекистан олицетворяет многовековую мечту народа о самоопределении, о свободе и социальной справедливости, о создании гуманного демократического правового государства, о самоуправлении. В Конституции как в зеркале отражается облик государства, демократизм его общественной, экономической, политической и правовой системы, степень его приверженности общечеловеческим ценностям, степень юридической защищенности прав и свобод граждан².

В нашей Конституции правам граждан уделяется огромное внимание, среди которых нашли свое место личные, политические, экономические, социальные права. В статье 37 Конституции Республики Узбекистан закреплено право каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда. Дальнейшее развитие данной нормы получило в таких законодательных актах, как Трудовой кодекс, законах «О занятости населения», «Об охране труда» и т.д.

Но следует отметить, что во всех сферах должна быть дисциплина труда, которая служит гарантом эффективности деятельности предприятий.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в Трудовом кодексе, в других законодательных актах, коллективных соглашениях, коллективном договоре, иных локальных нормативных актах организации и в трудовом договоре работника.

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работником дисциплины труда. Согласно Трудовому кодексу основным документом, определяющим трудовой распорядок, являются правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников.

В Беларуси трудовой распорядок для работников определяется, помимо правил внутреннего трудового распорядка, коллективными договорами, соглашениями, положениями и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными правовыми актами; штатным расписанием; должностными инструкциями работников;

графиками работ (сменности); графиками отпусков³.

В статье 175 Трудового кодекса Республики Узбекистан закреплено, что в некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Итак, правила внутреннего трудового распорядка организации – это локальный нормативный акт организации, утверждаемый работодателем с учетом мнения представительного органа работника организации, в котором устанавливаются:

- Порядок приема и увольнения работников;
- Режим рабочего времени, т.е. продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем), продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену (ст. 120 ТК РУз);
- Время предоставления перерыва в работе для отдыха и питания и его конкретная продолжительность (ст.ст. 127, 128 ТК РУз) и т.д. и т.п.

Обязанности работодателя получили свое законодательное закрепление в статье 177 Трудового кодекса Республики Узбекистан, согласно которому работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц⁴.

Помимо обязанностей работодателя в трудовом законодательстве, в частности, в статье 176 ТК РУз нашло свое отражение также обязанности работника. Согласно данной норме закона в обязанности работника входит: добросовестное выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу работодателя.

Трудовые обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т.д.), трудовом договоре.

Дисциплина труда обеспечивается двумя способами:

1. Поощрением за труд;
2. Дисциплинарным взысканием.

В соответствии со статьей 180 ТК РУз за успехи в работе к работнику могут быть применены меры поощрения.

Поощрение за труд – это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме примене-

¹ Шамшидинов У.Т. Реализация Всеобщей декларации прав человека в законодательстве Республики Узбекистан. – Т.: ТГЮИ, 2008. – С. 6.

² Там же.

³ Труд и право. Таможенный союз: анализ трудового законодательства. –М.: «Новости». 2012. –С.47.

⁴ Сборник нормативно-правовых документов по трудовому законодательству Республики Узбекистан. – Ташкент: «Norma», 2009. –С. 80.

ния к нему мер поощрения. Основанием для применения мер поощрения к работнику является его добросовестный труд, который выражается в безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, повышении производительности труда, улучшении качества продукции, продолжительная добросовестная работа, достижения в работе. Меры поощрения по тому, кто их применяет подразделяется на два вида: 1) меры поощрения, применяемые работодателем; 2) меры поощрения, применяемые соответствующими органами, за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Виды поощрения, порядок их применения, предоставление преимуществ и льгот определяются коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, коллективными соглашениями, уставами и положениями о дисциплине.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

На сегодняшний день в нашем государстве существуют государственные награды, такие как, ордена «За выдающиеся заслуги», «Мустакиллик», «Амир Темур», «Жалолiddин Магуберди», «Эл-юрт хурмати», «Фидокорона мехнатлари учун», «Мехнат шухрати», «Соглом авлод учун», «Шон-шараф», «Дутлик», «Мардлик», медали «Жасорат», «Шухрат» и др.

Также стоит отметить, что заработная плата, премии, доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, к видам поощрения не относятся.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания (статья 183) меры поощрения к работнику не применяются.

Согласно статье 13 Закона РУз «О прокуратуре» Генеральный прокурор представляет работников органов прокуратуры к государственным наградам, награждает работников органов прокуратуры нагрудным знаком «Узбекистон Республикаси прокуратурасининг фахрий ходими»¹, что является поощрением за труд.

В статье 181 ТК РУз перечислены меры дисциплинарного взыскания, которые могут быть применены работодателем к работнику за нарушение трудовой дисциплины:

1) выговор;

2) штраф в размере не более тридцати процентов среднего месячного заработка.

Правилами внутреннего трудового распорядка могут быть предусмотрены случаи наложения на работника штрафа в размере не более пятидесяти процентов среднего месячного заработка. Удержание штрафа из заработной платы работника производится работодателем с соблюдением требований статьи 164 настоящего Кодекса;

3) прекращение трудового договора.

Дисциплинарный проступок – это виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей, т.е. нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил.

Дисциплинарные взыскания применяются лицами (органами), которым предоставлено право приема на работу.

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания за

ранее совершенный им проступок.

При применении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку.

В качестве примера можно привести статью 73 Закона Республики Узбекистан «О судах», в которой приведен перечень нарушений, при совершении которых судья может быть привлечен к дисциплинарной ответственности по решению лишь квалификационной коллегии судей. Итак, судья может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение законности при осуществлении правосудия и за упущения в организации судебной работы вследствие небрежности или недисциплинированности, а также за совершение служебного или порочащего проступка.

Судья военного суда может быть привлечен к дисциплинарной ответственности также за нарушение воинской дисциплины².

В Положении о квалификационных коллегиях судей, утвержденное постановлением Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 14 декабря 2000 года № 164-П установлен порядок рассмотрения дел о дисциплинарной ответственности судей.

Соответствующая квалификационная коллегия судей может налагать одно из следующих дисциплинарных взысканий:

– Выговор; – Штраф.

Подводя итоги, следует отметить, что меры поощрения работника являются стимулом для дальнейшей эффективной работы как самого работника, так и предприятия в целом. В свою очередь, меры дисциплинарной ответственности, применяемые к сотрудникам правоохранительных органов, работникам предприятий, учреждений и организаций выполняют воспитательную функцию, чтобы работник впредь не нарушал нормы законодательства и правила внутреннего распорядка предприятия, установленные в данном предприятии. В этой связи необходимо закончить мысль словами Президента Республики Узбекистан И.А.Каримова: «Мы в первую очередь должны защитить человека законом, гарантировать ему право на жизнь и расширять его возможности... Там, где верховенствует закон, будет царить справедливость. Там, где крепок закон, существует конкретный порядок в жизни, обеспечивается наше спокойствие»³.

¹ См.: Закон Республики Узбекистан «О прокуратуре» от 29 августа 2001 года.

² Закон Республики Узбекистан «О судах» от 14 декабря 2000 года.

³ Каримов И.А. Быть стойким в проведении реформ – требование сегодняшнего дня. 14 декабря 1996 года // Веб-сайт