

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Астаркина А.Е., Князева З.К.,

студентки 2 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Козловская В.В., ст. преподаватель

Теме дисциплинарной ответственности работников в последнее время уделяется особое внимание, потому что эффективное регулирование дисциплины труда позволяет нанимателю повысить производительность труда. Для работников же надлежащее правовое регулирование вопросов трудовой дисциплины гарантирует защиту их трудовых прав от злоупотреблений нанимателя.

Цель исследования является выработка рекомендаций по совершенствованию дисциплинарной ответственности работников с целью улучшения дисциплины труда и исполнительской дисциплины, а также снижения конфликтных ситуаций внутри коллектива и повышения эффективности труда организации.

Материал и методы. Результаты настоящего исследования основываются на положениях трудово-правовой доктрины и трудового законодательства. Теоретической основой явились работы следующих авторов: С.В. Агиевец, А.С. Крылова, О.Н. Людвикович, О.П. Михайлова, В.В. Сухова, Н.Г. Черникова. Методологию исследования составили общие и частные методы научного познания, в том числе методы системного анализа, логический, аналитический, формально-юридический.

Результаты и их обсуждение. Трудовой коллектив – это сложная структура, состоящая из работников с разным уровнем квалификации, убеждениями и особенностями поведения, поэтому следует согласиться с С.В. Агиевец, что «модель управления при реализации трудовой функции должна основываться на эффективной системе мотивации и стимулирования» [1, с.503].

В системе мер мотивации особое место принадлежит трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности [2, с.56]. Трудовая дисциплина является одним из основных институтов трудового права. Нормы формирования, поддержания и укрепления трудовой дисциплины нашли свое законодательное закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее - ТК), где в ст. 197 закреплено понятие дисциплинарного проступка. Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей [3].

В то же время в трудовом законодательстве отсутствует определение понятия дисциплинарной ответственности работников. Хотя в доктрине трудового права неоднократно высказывалось предложение о совершенствовании трудового законодательства о дисциплинарной ответственности работников [4, 5]. Отдельные авторы предлагают закрепить в трудовом законодательстве понятие дисциплинарной ответственности в контексте применения дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков [6,7], а Ю.Н. Полетаев предлагает определить дисциплинарную ответственность как «обязанность работника ответить перед нанимателем за совершенный дисциплинарный проступок» [8, с. 26–27].

С нашей точки зрения, дисциплинарная ответственность работников – это система мер, применяемых нанимателем к работникам, за нарушение дисциплины труда. Такая система позволяет поддерживать порядок, дисциплину и взаимодействие внутри коллектива. ТК предусматривает следующие меры дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка: замечание; выговор; лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев; увольнение.

Полагаем, что предложения по изменению законодательства о дисциплинарной ответственности работников могут включать следующие меры:

Уточнение критериев неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Необходимо более точно определить, что конкретно считается неисполнением или ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей и каковы будут дисциплинарные меры за соответствующие нарушения.

Установление единой системы дисциплинарной ответственности. Одним из возможных решений может стать определение унифицированных правил и норм, которым должны соответствовать все организации, а также установление четких мер за нарушение каждого правила.

Закрепление перечня нарушений, которые могут повлечь применение дисциплинарным мер. Более подробное определение нарушений трудовой дисциплины и причин их возникновения позволит нанимателю использовать наиболее эффективные меры контроля и дисциплины.

Введение новых мер дисциплинарной ответственности. Такими мерами могут быть дополнительное обучение, индивидуальные программы обучения, повышение квалификации и прочие меры.

Заключение. В современных условиях производственные процессы становятся все более сложными и требуют от работников более высокой дисциплины труда. Однако существующие нормы о дисциплинарной ответственности не всегда отвечают современным вызовам. Важно учитывать, что в разных организациях может существовать разный подход к применению дисциплинарных мер, что требует точной юридической регламентации института дисциплинарной ответственности работников. Совершенствование законодательства в области дисциплинарной ответственности работников поможет обеспечить более унифицированное регулирование дисциплинарных процедур, а также повысить стабильность и эффективность работы организаций.

1. Агиевец, С.В. Теоретико-правовые основы социально-психологических аспектов управления в сфере здравоохранения / С.В. Агиевец // Наука - образованию, производству, экономике [Электронный ресурс] : материалы 75-й Региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов, Витебск, 3 марта 2023 г. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2023. – С. 501-503. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/36951> (дата обращения: 21.03.2023).

2. Михайлова, О.П. Дисциплинарная ответственность как мера стимулирования труда работников / О.П. Михайлова, Т.В. Преснякова // Актуальные проблемы профессионального образования в Республике Беларусь и за рубежом: материалы IX междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 17 дек. 2021 г. – Витебск: ВГУ имени П.М. Машерова, 2021. – С. 56–58. URL: <https://rep.vsu.by/handle/123456789/30609> (дата обращения: 21.03.2023).

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 30 июня 1999 г., № 296-3; принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 дек. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Крылов, А.С. Актуальные проблемы применения мер дисциплинарных взысканий в трудовом законодательстве Республики Беларусь / А.С. Крылов // Актуальные проблемы теории и практики применения административного, административно-деликтного и административно-деликтно-процессуального зак-ва в правоохранительной деятельности : международная научная научно-практич. конференция, Могилев, 2021 г. / Могилев. институт Мин-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; редкол.: Ю. П. Шкаплеров. – Могилев, 2021. – С. 124-127.

5. Людвигевич, О.Н. Дисциплинарная ответственность работников: теоретические и практические аспекты / О.Н. Людвигевич // ПРАВО.ВУ. – 2016. – № 6 (44). – С. 76 – 81.

6. Черникова, М.Г. Дисциплинарная ответственность за нарушение норм трудового законодательства [Электронный ресурс] / М.Г. Черникова, В. В. Сухова // Политическое и социально-экономическое развитие Республики Беларусь: история и современность : сб. науч. статей по материалам Республиканской научной конференции студентов и магистрантов, Горки, 30 ноября-30 декабря 2018 г. / гл. ред. Колмыков А. В. – Горки : БГСХА, 2019. – С. 174-177.

7. Сухова, В.В. Дисциплинарная ответственность за трудовые правонарушения / В.В. Сухова, М.Г. Черникова // Управление социально-экономическими системами и правовые исследования: теория, методология и практика: международная научно-практич. конференция, Брянск, 13-14 март. 2017 г.: в 2 т. / Брянск. гос. университет им. академика И. Г. Петровского; ред.: Н.В. Фомин. – Брянск, 2017. – Т. 2. – С. 300-303.

8. Полетаев, Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: дис. в виде науч. докл. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Ю.Н. Полетаев. – М., 2001. – 61 с.