УДК 349.24

**Березюк М. О., Ступак М. Ю.,** студенти,

Навчально-науковий Інститут економіки та менеджменту,

Національний авіаційний університет, м. Київ

Науковий керівник: Кметик Х. В., к.ю.н.

**ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ**

Згідно трудового законодавства України на кожному підприємстві повинні бути і затверджені правила внутрішнього трудового розпорядку, які є головною інструкцією для працівників підприємства. В цих правилах прописуються всі нюанси трудового процесу і трудової дисципліни: від часу початку робочого дня до порядку виписування премій і дотримання комерційної таємниці підприємства.

Трудова дисципліна – це обов’язковий для дотримання всіма працівниками підприємства (від керівництва до рядових співробітників) комплекс правил поведінки, прийнятих на підприємстві (правила охорони праці, правила внутрішнього трудового розпорядку, корпоративна етика тощо).

Згідно трудового кодексу України (гл. 10, ст. 139) працівник зобов’язаний:працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Однак працівник може порушити вказані вище вимоги такими способами:а) порушення управлінських норм (недотримання встановленої системи підпорядкування та взаємодії співробітників (субординації)); б) порушення технологічних норм (наприклад, випуск бракованої партії товару з вини працівника); 3) порушення режимних норм – робочого розпорядку (часу відпочинку і робочого часу, наприклад, прогул). При періодичному недотриманні встановлених норм і тяжкості проступку виділяють грубі порушення. До них відносять: систематичні прогули, запізнення, поява на робочому місці в неналежному вигляді (алкогольне, наркотичне сп’яніння), фальсифікацію документів та інші подібні дії, які призводять до серйозних негативних наслідків.

При виявленні факту недотримання правил складається акт про порушення трудової дисципліни. Його оформленням займається безпосередній начальник співробітника. При складанні повинні бути присутніми два свідки. Він укладається у двох примірниках: для співробітника і для передачі керівництву, яке буде приймати рішення про вид та розмір стягнення. Форма акту та відповідальні за його складання особи повинні бути затверджені в правилах внутрішнього розпорядку.

Міри покарання, які роботодавець має право застосовувати до працівника, прописані в ст. 147 КЗпП. Це догана та звільнення. При цьому роботодавець також має право позбавити працівника премії (в рамках догани, якщо такий порядок відображений у внутрішніх документах підприємства). Догана виноситься за вчинений дисциплінарний злочин і може бути звичайною або суворою. Догана не заноситься до трудової книжки, але фіксується в наказі. У трудовій книжці відмічається тільки, якщо працівника звільняють за неналежне виконання трудових обов’язків і систематичне порушення трудової дисципліни. Звільнення – це крайня міра покарання. Воно може бути застосоване в разі систематичного порушення працівником трудової дисципліни і невиконання своїх обов’язків, а також у разі вчинення грубого дисциплінарного проступку. Наприклад, освітні установи можуть звільнити працівника, який вчинив аморальний вчинок.

Згідно з трудовим законодавством кожен працівник несе відповідальність за дотримання трудової дисципліни на підприємстві і кожен працівник має бути ознайомлений з правилами внутрішнього трудового розпорядку, документами з охорони праці, посадовими інструкціями та іншими документами, що регламентують його трудову діяльність, під розпис. У разі порушення працівником трудової дисципліни, роботодавець має право застосувати заходи стягнення на свій розсуд в залежності від тяжкості проступку. Найпоказовішим прикладом порушення трудової дисципліни є прогул – самовільне відсутність на робочому місці протягом трьох і більше годин без попередження безпосереднього керівника і без поважних причин. При цьому нерідкі випадки, коли працівник, наприклад, по дорозі на роботу може потрапити в дорожньо-транспортну пригоду або застрягти в ліфті і не мати можливості попередити начальника.

Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи на підприємствах. За дотримання трудової дисципліни застосовуються заходи заохочення, а за її порушення – дисциплінарні стягнення.

*Література*

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/322-08