

Трудовая дисциплина – это совокупность мероприятий ради повышения [эффективности труда](#) и бесперебойного рабочего процесса, которые обеспечиваются за счет

Меры обеспечения дисциплины труда

Итого, можно сделать вывод, что дисциплина труда не может существовать самостоятельно. Для ее обеспечения должны прилагать усилия как подчиненные, так и [руководители](#).

Причем, работникам в процессе обеспечения дисциплины принадлежит пассивная роли – они должны только исполнять предписания и рекомендации, инициатива по улучшению дисциплины со стороны подчиненных не нужна.

Активная роль в обеспечении дисциплины принадлежит руководству, которое для этих целей должно:

- 1) Составить содержание [внутреннего трудового распорядка](#).
- 2) Установить права и обязанности работников, которые должны быть идентичными с теми, которые прописаны в законодательных актах.
- 3) Утвердить рабочее время и его использование, [поощрения за успехи в работе](#) и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей.
- 4) Создать необходимые организационные и экономические условия для нормальной высокопроизводительной работы.
- 5) Убеждать, воспитывать сознательное отношение работника к труду, поощрять за добросовестную работу.

На законодательном уровне методы регулирования трудовой дисциплины закреплены в следующих нормативных правовых актах:

- 1) ТК РФ;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка (отраслевые, локальные);
- 3) Уставы и Положения о дисциплине отдельных категорий работников (например, работников железнодорожного транспорта, военнослужащих, сотрудников организаций с особо опасным производством и др.);
- 4) Технические правила и инструкции;
- 5) Должностные инструкции и другие правовые акты.