Записки Ленинградского ордена Ленина, ордена Октябрьской Революции
и ордена Трудового Красного Знамени горного института им. Г.В.Плеханова,
т. XXIX, 1978 г.

УКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ – ВАЖНОЕ СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

А.М.ПРУДИНСКИЙ

В ленинских работах содержится указание на то, что воспитание социалистического отношения к труду, создание социалистической трудовой дисциплины не может основываться только на самосознании трудящихся масс. Наряду с мерами убеждения, применение которых должно иметь определяющее значение в обеспечении трудовой дисциплины, следует в случае необходимости использовать и меры государственно-правового принуждения. «Надо научиться, – писал В.И.Ленин, – соединять вместе бурный, бьющий весенним половодьем, выходящий из всех берегов, митинговый демократизм трудящихся масс с железной дисциплиной во время труда, с беспрекословным повиновением – воле одного лица, советского руководителя, во время труда»[X].

Рассматривая различные методы обеспечения трудовой дисциплины, В.И.Ленин подчеркивал, что применение мер убеждения должно сочетаться с использованием моральных и материальных стимулов.

Последовательно используя в теории и практике строительства нового общества ленинские заветы, Коммунистическая партия придает огромное значение воспитанию коммунистического отношения к труду на всех участках хозяйственного и культурного строительства. В решениях партийных съездов, постановлениях Пленумов ЦК КПСС, многочисленных нормативных актах советского государства неоднократно обращалось внимание на принципиально важное значение строгого соблюдения государственной и трудовой дисциплины в условиях строительства материально-технической базы коммунизма и воспитания у советских граждан коммунистического отношения к труду.

Технический процесс, вызванный научно-технической революцией, приводит к усложнению процесса производства. В этих условиях недисциплинированное поведение одного работника может отрицательно сказаться на деятельности всего коллектива. «В современном общественном производстве, оснащенном передовой техникой, роль трудовой дисциплины особенно возросла, – сказал в своем выступлении в Ташкенте Л.И.Брежнев. – Сама цена простоев,

[X] В.И.Ленин. Полн. собр. соч., т. 36, с. 203.

нецобросовестности и ошибок теперь совершенно иная. Одно цело, скажем, получасовой простой человека с лопатой и совсем другое – получасовой простой человека с мощным экскаватором, комбайном, башенным краном."[x] Развивая эти положения, Л.И.Брежнев в речи на XYI съезде профсоюзов обратил внимание на то, что перебой в работе одного цеха может обернуться многотысячными потерями для завода, а в конечном счете и сказаться на целой отрасли.

В тесной зависимости от состояния дисциплины находятся темпы роста выпуска продукции, повышение фондоотдачи, качество изделий.

Требование строжайшего соблюдения трудовой и государственной дисциплины Коммунистическая партия обращает ко всем советским гражданам, как к рядовым исполнителям, так и к руководителям. Л.И.Брежнев в докладе XXУ съезду КПСС говорил, что „суть организационных вопросов, попросту говоря, состоит в том, чтобы каждый, имея для этого необходимые права и неся в их пределах всю полноту ответственности, занимался своим делом. Это элементарное житейское правило является в то же время основой основ науки и практики управления."[xx]

Под социалистической дисциплиной труда понимается установленный в нормативных актах социалистического государства порядок поведения участников трудового правоотношения в трудовом процессе, основанный на товарищеском сотрудничестве и социалистической взаимопомощи свободных от эксплуатации людей, соблюдение которого содействует созданию материально-технической базы коммунизма.

Обязанность соблюдать дисциплину труда относится к категории правовых обязанностей граждан СССР, поскольку предусмотрена в статье 60 Конституции СССР. Вместе с тем Конституция СССР устанавливает, что добросовестный труд в избранной общественно полезной деятельности является не только обязанностью, но и делом чести каждого способного к труду гражданина СССР.

Социалистический характер трудовой дисциплины определяет содержание методов ее обеспечения. В соответствии со статьей 52 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде трудовая дисциплина базируется на сознательном отношении к труду, методах убеждения, а также поощрении за добросовестный труд. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

В основе сознательного отношения к труду, как главенствующего средства, обеспечивающего трудовую дисциплину, лежит понимание гражданами СССР того, что их общественно полезная деятельность осуществляется в условиях свободного от эксплуатации труда. Это имеет решающее значение в формировании подлинно человеческих отношений в трудовой деятельности.

В основе метода убеждения лежит комплекс мероприятий, применяемых государственными и общественными организациями в целях воспитания у тру-

---

[x] Л.И.Брежнев. Ленинским курсом. Речи и статьи. М., Политиздат, 1974, т.4, с.293-294.

[xx] Л.И.Брежнев. Отчет ЦК КПСС и очередные задачи партии в области внутренней и внешней политики. – Материалы XXУ съезда КПСС. М., Политиздат, 1976, с.61.

дящихся должного отношения к труду. Среди них определяющее значение имеют меры активного идейно-политического воздействия на сознание граждан. Особая роль принадлежит таким мерам, как развитие социалистического соревнования; ознакомление с опытом и достижениями передовых коллективов, новаторов, передовиков производства; наставничество.

Поощрение за добросовестный труд осуществляется государственными органами, администрацией и общественными организациями в различных формах: объявление благодарности, занесение в Книгу почета и т.п.

Современное социалистическое общественное производство, характеризующееся высокой степенью организованности, осуществляется в условиях четкого трудового распорядка, регулируемого нормативными актами централизованного и локального значения.

К нормативным актам централизованного значения относятся типовые и отраслевые правила внутреннего трудового распорядка и уставы о дисциплине, а к актам локального значения - местные правила внутреннего трудового распорядка и коллективные договоры.

Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих разрабатываются и утверждаются Государственным комитетом Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС. В них содержатся общие (типовые) положения, регулирующие внутренний трудовой распорядок на всех предприятиях и учреждениях вне зависимости от ведомственной подчиненности, кроме тех, на которых действуют уставы о дисциплине.[x]

Отраслевые правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются министерствами и другими центральными ведомствами по согласованию с центральными (республиканскими) комитетами профсоюзов на основе Типовых правил внутреннего трудового распорядка. В них содержится отраслевая дифференциация внутреннего трудового распорядка, отражающая и учитывающая специфику организации производственного процесса и труда на предприятиях, в учреждениях каждой отрасли народного хозяйства.

Местные правила внутреннего распорядка утверждаются директором предприятия, учреждения, организации по согласованию с ФЗМК профсоюза. В них осуществляется привязка отраслевых правил к условиям организации производственного процесса и труда на данном предприятии (учреждении, организации).

Специфические особенности трудового процесса в некоторых отраслях народного хозяйства, связанные с важностью выполняемых работ или с их особой опасностью как для лиц, непосредственно занятых в сфере производства, так и соприкасающихся с результатами их трудовой деятельности, а также рабочими механизмами, машинами и устройствами, требуют от лиц, непосредственно занятых на этих производствах, особо четкого и организованного отношения к труду и соблюдения трудовой дисциплины. Это и обуславливает

---

[x] Действующие Типовые правила внутреннего трудового распорядка утверждены постановлением Госкомтруда СССР от 20 сентября 1972 г. № 258. Сборник законодательных актов о труде. Юридическая литература, 1974.

социальную необходимость установления в этих отраслях народного хозяйства для рабочих и служащих ведущих должностей, профессий и специальностей повышенных требований к соблюдению трудовой дисциплины, содержание которых определяется уставами о дисциплине.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о недрах, предусматривают установление для работников, занятых на работах в особо опасных подземных условиях, Устава о дисциплине.[x]

К работам в особо опасных подземных условиях относятся не только эксплуатация, строительство и реконструкция горнодобывающих предприятий, но и строительство метрополитенов и тоннелей различного назначения. Действие Устава о дисциплине распространяется и на работников, непосредственно осуществляющих руководство работами в особо опасных подземных условиях и контроль за соблюдением правил и норм по безопасному ведению этих работ. В Уставе определяются обязанности руководителей по обеспечению дисциплины труда и указывается на их ответственность за состояние дисциплины среди подчиненных.

В Уставе обращается особое внимание на сдачу экзаменов на знание правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ. В связи с этим установлено, что лица, не сдавшие экзамены, не допускаются к работам в подземных условиях и переводятся, с их согласия, временно, до сдачи экзаменов, на другие работы с соответствующей оплатой. В случае отказа от перевода руководитель может расторгнуть трудовой договор. Основанием для расторжения трудового договора является пункт 2 статьи 33 КЗоТа РСФСР.

Рассматривая поощрения за успехи в работе в качестве одного из важнейших методов обеспечения дисциплины труда, Устав устанавливает виды поощрений и определяет порядок их применения. Поощрения, кроме устной благодарности, объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника.

За нарушение трудовой дисциплины к работникам, занятым на работах в особо опасных подземных условиях, применяются следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок; смещение руководящих работников на низшую должность на срок до одного года, увольнение.

Наряду с этим предусмотрено, что за нарушение правил техники безопасности и инструкций по безопасному ведению работ, а также за прогул без уважительных причин к работнику вместо дисциплинарного взыскания может быть применена такая мера воздействия, как снижение единовременного вознаграждения за выслугу лет. При этом установлено, что за нарушение правил техники безопасности и инструкций по безопасному ведению работ единовременное вознаграждение за выслугу лет может быть снижено до 50%, а за прогул без уважительных причин – до 25%. Общий размер снижения единовременного вознаграждения за выслугу лет не может превышать 50% суммы вознаграждения.

---

[x] Устав о дисциплине. – Собр. постановлений правительства СССР, 1977, № 1, ст. 1.

В Уставе четко формулируется правило, согласно которому при применении такой меры дисциплинарного взыскания, как перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев, работнику должна быть предоставлена работа по той же профессии и специальности, но более низкого квалификационного разряда. Если по данной профессии или специальности не имеется более низкого квалификационного разряда, допускается перевод работника на нижеоплачиваемую работу, аналогичную его основной профессии или специальности.

Кроме того, Устав четко определяет порядок подачи жалобы и сроки ее рассмотрения.

Введение Устава и строгое выполнение всех его требований несомненно будет способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, росту производительности труда, повышению эффективности добычи полезных ископаемых и созданию необходимых предпосылок для обеспечения безопасных условий труда на подземных работах.