

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.