**Лекція-6. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку**

### 1. 1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення

Як правовий інститут **трудову дисципліну** потрібно розуміти як сукупність правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють обов’язки [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів і роботодавця, що визначають заходи заохочення за успіхи у праці та відповідальність за винне невиконання цих обов’язків.

##### **Порядок поведінки, взаємодії між**[працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**ами на конкретному підприємстві, в установі, організації у процесі здійснення трудової діяльності називається внутрішнім трудовим розпорядком. Трудовий розпорядок охоплює систему нормативних актів, які регулюють порядок здійснення трудової діяльності. Нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяються на дві групи:**

– **загальні**(КЗпП України, закони України, укази Президента України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку та ін.);

– **спеціальні,** які враховують специфіку окремих галузей господарювання, а також особливості праці окремих категорій [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів (галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, статути про дисципліну; положення про дисципліну окремих категорій [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів тощо).

Правова сутність внутрішнього трудового розпорядку як передумови забезпечення трудової дисципліни залежить від багатьох чинників. Але найповніше вона визначається в чіткості прав і обов’язків сторін трудового процесу, що передбачаються:

а) типовими, галузевими і локальними правилами внутрішнього трудового розпорядку;

б) спеціальними статутами про дисципліну;

в) технічними правилами чи інструкціями загального або посадового характеру.

Методи забезпечення трудової дисципліни доцільно вивчати як способи забезпечення виконання [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ами та роботодавцем своїх обов’язків, передбачені трудовим законодавством.

**Методи забезпечення трудової дисципліни** законодавчо закріплені ст. 140 КЗпП, ними є:

**1)**[**метод переконання**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3645&displayformat=dictionary) – спосіб виховного впливу на [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів. У сучасних умовах набувають значення економічні й організаційні умови праці, регламентування взаємних прав та обов’язків сторін трудових правовідносин і матеріальне стимулювання сумлінної праці;

**2)**[**метод заохочення**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3644&displayformat=dictionary)– моральне та матеріальне заохочення за сумлінну працю, надання переваг і пільг [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов’язки;

**3)**[**метод примусу**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3647&displayformat=dictionary) – застосування до порушників трудової дисципліни, у необхідних випадках, заходів дисциплінарного і громадського впливу та матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок невиконання покладених на них трудових обов’язків.

### 2. Внутрішній трудовий розпорядок.

 **2.  Внутрішній трудовий розпорядок.**

**Внутрішній трудовий розпорядок** на конкретному підприємстві, в установі, організації **визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку**, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету. У цих правилах  **конкретизуються** обов'язки власника, адміністрації, [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів даного підприємства, правила прийому на роботу на даному підприємстві, враховуючи специфіку підприємства встановлюється [режим робочого часу](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3665&displayformat=dictionary) і часу відпочинку, видмі заохочень за успіхи в роботі, порядок їх застосування, порядок застосування дисциплінарних стягнень.

**У деяких галузях народного господарства для окремих категорій**[**працівник**](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)**ів діють статути і положення про дисципліну.**

Особливістю статутів і положень про дисципліну праці є те, що **вони поширюються тільки на певн**і, вказані категорії [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів відповідної галузі. Наприклад, Положення про дисципліну [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів залізничного транспорту діє лише стосовно [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, що забезпечують рух транспорту, але не поширюються на [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які забезпечують його об­слуговування.

Разом з тим деякі статути і положення про дисципліну діють у доповнення до правил внутрішнього трудового роз­порядку. Зокрема, Положення про дисципліну [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів за­лізничного транспорту передбачає, що кожний [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary), на якого поширюється дія цього Положення, зобов'язаний дотри­муватися правил внутрішнього трудового розпорядку (п. 3).

Крім того, є особливості в змісті обов'язків [працівник](https://dl.kpt.sumdu.edu.ua/mod/glossary/showentry.php?eid=3659&displayformat=dictionary)ів, які підпадають під дію статутів і положень, у складі дисцип­лінарного правопорушення і дисциплінарних стягнень, вони можуть нести дисциплінарну відповідальність і за проступ­ки, які не випливають з неналежного виконання своїх трудо­вих обов'язків.