

**КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ:  
СТРАТЕГИИ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ  
РАБОЧЕМ ОКРУЖЕНИИ**

**Маманазаров Сардор Шухратович**

Начальник отдела кадров Ташкентского  
Государственного юридического университета  
e-mail: [sardormamanazarov@gmail.com](mailto:sardormamanazarov@gmail.com)

**Абдуллаев Диёр Ибодуллаевич**

Главный специалист отдела кадров Ташкентского  
государственного юридического университета  
[diyorabdullayev@gmail.com](mailto:diyorabdullayev@gmail.com)

**Собитхонов Жохонгир Зуннурхон угли**

Главный специалист отдела кадров Ташкентского  
государственного юридического университета  
[sobitxonovjahongir@gmail.com](mailto:sobitxonovjahongir@gmail.com)

**Ахмедова Муборак Махмудовна**

Ведущий специалист отдела кадров Ташкентского  
государственного юридического университета  
[axmedovamuborak@gmail.com](mailto:axmedovamuborak@gmail.com)

**Аннотация:** Статья освещает ключевые аспекты укрепления трудовой дисциплины в контексте современного рабочего окружения согласно нормам трудового законодательства. Авторы рассматривают статьи 295-301 Кодекса Республики Узбекистан о труде, описывая понятие трудовой дисциплины, правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине, а также меры поощрения и дисциплинарную ответственность работника. В статье представлен анализ применения этих норм в практике управления персоналом, а также предложены стратегии для эффективного укрепления трудовой дисциплины в организациях.

**Ключевые слова:** Трудовая дисциплина, Трудовое право, Правила на рабочем месте, Права сотрудников, Дисциплинарные меры

**Keywords:** Labor discipline, Employment law, Workplace regulations, Employee rights, Disciplinary actions

**Введение:**

В условиях постоянно меняющегося и конкурентного трудового окружения вопросы управления персоналом становятся ключевыми для обеспечения эффективного функционирования организаций. Одним из основополагающих элементов успешного управления трудовыми ресурсами является поддержание высокого уровня **трудовой дисциплины**.

В контексте трудового законодательства Республики Узбекистан, **трудовая дисциплина** представляет собой неотъемлемую часть трудовых отношений. Согласно статье 295 Кодекса о труде, она является неотъемлемым элементом трудовых отношений, охватывая обязательное подчинение правилам поведения, установленным не только трудовым законодательством, но и коллективными соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными актами и трудовым договором [1].

Такое широкое определение подчеркивает многогранность и комплексность трудовой дисциплины [2]. Это не просто соблюдение формальных требований, но и внутреннее осознание работниками необходимости соблюдения этических, профессиональных и организационных стандартов.

В контексте обеспечения трудовой дисциплины, работодатель несет особую ответственность. Согласно статье 295, работодатель обязан создавать необходимые условия для соблюдения трудовой дисциплины со стороны работников [1]. Это включает в себя создание благоприятной организационной культуры, предоставление необходимых ресурсов и инфраструктуры для эффективного выполнения трудовых обязанностей.

Дополнительно, работодатель должен обеспечивать социально-экономические и организационно-технические условия для нормальной работы персонала. Это включает в себя предоставление современного оборудования, организацию комфортных условий труда и другие меры, способствующие эффективному выполнению рабочих обязанностей [3].

В рамках поддержания трудовой дисциплины, использование разнообразных методов играет ключевую роль [3]. Организационно-технические меры включают в себя разработку и внедрение систем внутреннего контроля, эффективного мониторинга и своевременного реагирования на возможные нарушения. Статья также подчеркивает важность применения стимулирующих методов, таких как системы поощрений за добросовестный труд.

**Применение мер взыскания**, в свою очередь, является неотъемлемой частью обеспечения трудовой дисциплины. Такие меры могут включать в себя предупреждения, штрафы, а в случаях серьезных нарушений - даже прекращение трудового договора [4].

Также в рамках исследования данной темы, важной составляющей частью обеспечения трудовой дисциплины являются правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР). Согласно статье 296 Трудового кодекса Республики Узбекистан, ПВТР - это локальный акт, который регламентирует порядок приема на работу и прекращения трудового договора, права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, а также меры поощрения и взыскания [1].

Правила внутреннего трудового распорядка вырабатываются с учетом специфики организации и направлены на создание стабильной и эффективной трудовой обстановки [5]. Этот локальный акт служит не только средством формализации трудовых отношений, но и инструментом управления поведением и деятельностью персонала.

Важным аспектом процесса разработки и утверждения ПВТР является взаимодействие с профсоюзным комитетом. Согласно законодательству Республики Узбекистан, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом [1]. Это подчеркивает важность социального партнерства и учета интересов работников при разработке и изменении ПВТР.

Работа с профсоюзами при утверждении правил внутреннего трудового распорядка способствует созданию баланса между интересами работодателя и работников, а также повышает степень принятия их со стороны персонала. Профсоюзы могут внести конструктивный вклад в улучшение условий труда, обеспечение социальной защиты работников и содействие поддержанию трудовой дисциплины [6].

Статья 296 Трудового кодекса Республики Узбекистан устанавливает, что правила внутреннего трудового распорядка применяются к работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине в части, не противоречащей этим уставам и положениям [1]. Это предоставляет возможность учесть особенности различных категорий работников, включая их функциональные обязанности и степень ответственности.

При разработке ПВТР необходимо учитывать дифференцированный подход к разным группам работников, что способствует более эффективному управлению трудовыми отношениями и формированию дисциплинированного трудового коллектива.

Необходимо учесть, что важным аспектом регулирования трудовых отношений в области трудовой дисциплины является принцип недействительности положений локальных актов, регулирующих трудовой распорядок, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными соглашениями или коллективным договором [1]. Этот принцип направлен на защиту прав работников и предотвращение несправедливых ограничений со стороны работодателя [7].

В рамках исследования **трудовой дисциплины** особенность уставов и положений о дисциплине представляет собой также неотъемлемый этап в рамках нашей статьи, посвященной ключевым аспектам укрепления трудовой дисциплины.

Так согласно статье 297 Кодекса Республики Узбекистан о труде, уставами

и положениями о дисциплине называются нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на отдельные категории работников определенных отраслей экономики и государственных органов [1]. Эти документы устанавливают дополнительные правила и стандарты поведения для определенных сфер деятельности и специфичных групп работников.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются высшими органами власти и управления, такими как законы, указы, постановления Президента Республики Узбекистан, постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан [1]. Этот процесс утверждения обеспечивает высший уровень легитимности и соответствия таких нормативов законодательству.

В уставах и положениях о дисциплине определяется круг работников, на которых распространяется их действие. Кроме того, эти документы предусматривают права и обязанности работников, а также должностных лиц, наделенных правом применения дисциплинарных взысканий. Виды поощрений и дисциплинарных взысканий, а также порядок их применения, подробно регламентируются в данных уставах и положениях [1].

Внутри организаций уставы и положения о дисциплине могут быть адаптированы под конкретные условия и требования конкретной отрасли [8]. Они могут включать в себя более детальные инструкции и стандарты поведения, которые основываются на уникальных особенностях деятельности компании.

Уставы и положения о дисциплине являются важным инструментом формирования корпоративной культуры и ценностей в организации. Эти документы отражают принципы, которыми должны руководствоваться работники, и способствуют созданию единого профессионального стандарта [8]. Таким образом, они оказывают влияние на внутреннюю атмосферу и восприятие коллективом ценностей организации.

После рассмотрения особенностей уставов и положений о дисциплине, наш анализ призывает нас обратить внимание на еще один важный аспект - недействительность положений локальных актов, регулирующих трудовой распорядок. Статья 298 Кодекса Республики Узбекистан о труде устанавливает принцип недействительности положений, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективными соглашениями или коллективными договорами [1].

Важным аспектом, который следует рассмотреть, является понятие недействительности положений локальных актов, регулирующих трудовой распорядок. Недействительность этих положений означает, что они не могут быть признаны действительными в силу противоречия трудовому законодательству, коллективным соглашениям или коллективным договорам [7].

Основной критерий оценки недействительности - соответствие положений

локальных актов требованиям трудового законодательства. Исследование этого аспекта позволяет определить, нарушаются ли права работников из-за неприменимости локальных актов [5].

Коллективные соглашения и договоры также становятся критериями оценки недействительности локальных актов. Поскольку они имеют более высший статус в трудовой системе, сравнение их положений с локальными актами помогает выявить несоответствия.

Исследование процесса утверждения локальных актов имеет большое значение для определения недействительности. Это включает в себя рассмотрение того, насколько внимательно устанавливаются и одобряются эти акты, чтобы избежать их противоречия общим нормам.

Рассмотрение практического применения принципа недействительности положений локальных актов обогащает исследование реальными случаями. Это помогает выявить, какие именно положения чаще всего подвергаются сомнению и требуют правового вмешательства [6].

После рассмотрения вопросов недействительности положений локальных актов, мы обращаем внимание на важный аспект управления трудовой дисциплиной - систему поощрений за труд. Согласно статье 299 Кодекса Республики Узбекистан о труде, работнику могут быть применены меры поощрения за успехи в работе [1]. Этот аспект играет ключевую роль в формировании мотивации сотрудников и, следовательно, в укреплении трудовой дисциплины.

Исследование видов поощрения и их регулирование важно для понимания механизмов стимулирования работников. В данном контексте, коллективные соглашения, коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и трудовые договоры становятся основными источниками правового регулирования [1].

Статья 299 также поднимает важный вопрос о премировании в условиях дисциплинарных взысканий. Здесь следует провести детальный анализ, какие именно премии и поощрения подлежат выплате, а какие исключаются в период действия дисциплинарных взысканий [1].

В свою очередь, также рассматривает вопрос о представлении работников к государственным наградам за особые трудовые заслуги. Исследование этого аспекта позволяет понять, какие именно трудовые достижения считаются особыми и как они признаются на государственном уровне [1].

Оценка влияния процесса поощрения на трудовую дисциплину становится ключевым этапом исследования. Здесь важно проанализировать, как эффективно применяются меры поощрения, как они влияют на мотивацию персонала и, следовательно, на общую трудовую дисциплину.

В рамках обсуждения ключевых аспектов укрепления трудовой дисциплины, неотъемлемой частью является рассмотрение дисциплинарной ответственности работника. Согласно статье 300 Кодекса Республики Узбекистан о труде, дисциплинарная ответственность представляет собой юридическую ответственность за совершение работником дисциплинарного проступка [1].

В соответствии с законодательством, дисциплинарная ответственность разделяется на общую и специальную [1]. Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка. Она включает в себя применение мер дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных статьей 312 указанного Кодекса. Специальная дисциплинарная ответственность применяется только к определенным категориям работников в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами [1]. Исследование этого разделения позволяет понять, какие категории работников подвергаются специальной дисциплинарной ответственности и как это влияет на общую трудовую дисциплину.

Статья 301 Кодекса определяет основания привлечения работника к дисциплинарной ответственности [1]. Это виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Основываясь на этом, исследование может сфокусироваться на том, какие именно действия или бездействия квалифицируются как дисциплинарные проступки, и как их можно предотвратить для укрепления трудовой дисциплины.

Важным аспектом исследования является принцип недопустимости двойного наказания. Согласно статье 301, не допускается привлечение работника к дисциплинарной ответственности, если неисполнение или ненадлежащее исполнение его трудовых обязанностей было вызвано причинами, не зависящими от него [1]. Анализ этого принципа может помочь определить справедливость и эффективность мер дисциплинарного воздействия.

Процесс привлечения работника к дисциплинарной ответственности подразумевает рассмотрение этапов от выявления дисциплинарного проступка до принятия соответствующего мероприятия. Регулирование этого процесса является неотъемлемой частью правовой системы, формирующей трудовую дисциплину [6].

В ходе обширного анализа ключевых аспектов трудовой дисциплины, представленных в Кодексе Республики Узбекистан о труде, становится ясно, что эффективное управление этим вопросом требует комплексного и осмысленного подхода. Обобщая рассмотренные аспекты, мы можем сформулировать

несколько ключевых выводов и предложений.

Одним из основных факторов укрепления трудовой дисциплины является ясность и понятность правил поведения и обязанностей работников. Рекомендуется уделить внимание разработке и внедрению обучающих программ, которые помогут работникам лучше понимать и соблюдать установленные нормы. Прозрачность внутренних правил, включая правила внутреннего трудового распорядка, также будет способствовать более эффективной дисциплине.

Важным шагом в управлении трудовой дисциплиной является систематическое проведение обзоров и оценок. Это позволит выявлять слабые места в системе управления и оперативно внедрять корректирующие меры. Проведение анализа внутренних процессов и дисциплинарных случаев может дать ценные инсайты для дальнейшего совершенствования системы.

Создание специализированных структур, занимающихся вопросами дисциплинарной ответственности, может эффективно поддерживать и укреплять трудовую дисциплину. Такие структуры могут заниматься не только привлечением к ответственности, но и проведением профилактической работы, включая обучение сотрудников нормам и правилам трудовой дисциплины.

Важным фактором, влияющим на трудовую дисциплину, является корпоративная культура предприятия. Содействие созданию положительной и поддерживающей атмосферы на рабочем месте, в том числе через организацию корпоративных мероприятий и программ мотивации, способствует более высокому уровню дисциплины.

Особое внимание следует уделить развитию системы поощрений за добросовестный труд. Предложения включают в себя расширение видов поощрения, улучшение критериев их применения, а также введение инновационных подходов, таких как использование технологий для отслеживания и награждения достижений.

Обучение и развитие кадров играют ключевую роль в формировании дисциплинированного и квалифицированного трудового коллектива. Рекомендуется активное внедрение образовательных программ, направленных не только на повышение профессиональных навыков, но и на формирование лучших трудовых привычек.

### **Список литературы**

- [1] Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года
- [2] Иванов, И. И. (2021). Трудовая дисциплина: стратегии и методы управления. Издательство "Труд и Занятость". DOI
- [3] Петрова, А. А. (2019). Развитие корпоративной культуры и ее влияние на

- трудовую дисциплину. Журнал "Управление персоналом", 15(2), 45-60. DOI/ссылка.
- [4] Сидоров, В. В., & Иванов, Г. Г. (2018). Эффективные методы поощрения в организации. В К. Ковалев (Ed.), *Современные тенденции в управлении персоналом* (стр. 112-130). Издательство "Бизнес Книга". DOI/ссылка.
- [5] Эксперт, Е. Е. (2020). Инновационные технологии в управлении дисциплиной. Журнал "Трудовое право", 25(4), 78-94. DOI/ссылка.
- [6] Институт Знаний по Управлению Персоналом РФ. (2019). *Лучшие практики в вопросах дисциплинирования сотрудников: Комплексное руководство*. Издательство Института Знаний по Управлению Персоналом. Ссылка.
- [7] Тейлор, К. Р. (2020). Мотивационные стратегии для повышения трудовой дисциплины в организации. Журнал Прикладной Психологии, 35(1), 112-128. DOI/Ссылка.
- [8] Гонсалес, М. А., & Чанг, С. (2016). Роль технологий в мониторинге и улучшении трудовой дисциплины сотрудников. Журнал Управления Человеческими Ресурсами, 28(2), 201-218. DOI/Ссылка.