Степень актуальности и  важности дисциплины труда в современный период обусловлена рядом факторов: 1.  научно-технический прогресс усложняет производственные связи на предприятиях, в отраслях и в экономике в целом, а это требует повышенной четкости и точности в организации взаимодействия всех производственных звеньев; 2.  в современном высокомеханизированном и автоматизированном производстве резко возрастает цена единицы рабочего времени в связи с тем, что при этом вовлекается в производственный процесс значительно большее количество высокопроизводительных орудий труда; 3.  радикальное изменение системы хозяйственного управления в условиях рыночной экономики с особой остротой выдвигает требование ответственности каждого работника не только за свой личный труд, но и за успех персонала, как первичного подразделения, так и всего предприятия. Проблема дисциплинированности работников существует давно, однако, некоторое обострение её актуальности наблюдается именно в настоящий период. Такая ситуация сложилась во многом из-за низкой материальной заинтересованности работников или иными словами низкой оплаты труда . Дисциплина труда занимает значительное место в организации производства и повышении производительности предприятия.

Порядок поведения людей, отвечающий нормам права и морали, сложившимся в обществе, в широком смысле обозначается понятием – «дисциплина».

«**Трудовая дисциплина**» -строгое соблюдение установленного порядка в трудовом коллективе; трудовая дисциплина предусматривает своевременный приход на работу, соблюдение установленной продолжительности рабочего дня, рациональное использование времени для наиболее производительного (плодотворного) труда, точное исполнение распоряжений администрации.

Говоря о государственном регулировании трудовых отношений, следует отметить, что законодатель указывает специальное, используемое в трудовом законодательстве определение содержания понятия «дисциплина труда».

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 189 ТК РФ).

Согласно части первой статьи 1 ТК РФ защита прав и интересов работников и работодателей – первоочередная цель трудового законодательства. Защита прав работников обеспечивается законодательно закрепленной обязанностью работодателя соблюдать законодательство о труде и охране труда.

Из понятия трудовой дисциплины выделяется более узкое понятие **дисциплины производственной**, под которой понимается выполнение работником установленных технологических правил и производственных инструкций.  Дисциплина труда предполагает сознательное отношение к труду, добросовестное подчинение работников определенному внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям нанимателя, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей. Обеспечение дисциплины труда на производстве – процесс двухсторонний, в котором участвуют как сами работники, так и наниматель. Работники обязаны: трудиться честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда. В свою очередь наниматель обязан: правильно организовать труд работников, обеспечить дисциплину труда, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

Дисциплина труда обеспечивается властью нанимателя, опирающейся на нормы трудового права и конкретные разделы трудового договора, заключаемого в письменной форме с каждым принимаемым на работу работником. Общественное производство независимо от экономического строя предполагает согласованную деятельность людей, а она немыслима без определенной организации труда и без того, чтобы каждый участник производства в отдельности и все работники вместе подчинялись единым общим правилам.  В научной литературе выделяют три вида дисциплины: 1) *Исполнительская дисциплина* – использование каждым сотрудником своих обязанностей. Недостаток этого вида дисциплины, хотя он очень привлекателен, например,  для государственной или военной службы, состоит в том, что работнику не предоставляют права и более того, не хотят, чтобы он их имел и проявлял какую-либо активность; 2) *Активная дисциплина* – использование прав при исполнении обязанностей. Этот вид дисциплины более предпочтителен, так как работник проявляет в своем поведении активность – активно пользуется своими правами; 3) *Самодисциплина* – это исполнение работником своих обязанностей и исполнение им  своих прав на основе самоуправления. На практике употребляется много разновидностей понятия ''дисциплина'': 1)трудовая, 2) производственная,3) исполнительская, 4) технологическая, 5) плановая, 6) финансовая, 7) договорная и др.

Повышение дисциплины труда является одним из важных условий высокой организации труда и общего экономического подъема. И наоборот, недостаточно высокий уровень дисциплины приводит к потерям, дополнительным затратам, дезорганизует производство. Научный подход к организации труда требует строгого трудового распорядка на производстве, ритмичной и равномерной работы по графику. График помогает организовать слаженную работу, обеспечивает четкое взаимодействие отдельных подразделений предприятия, служит важным средством укрепления производственной и трудовой дисциплины. Он мобилизует весь персонал и отдельных работников на более производительное использование рабочего времени, сокращение простоев оборудования и ликвидацию других потерь.

Научная организация труда предполагает четкую организацию рабочих мест и их обслуживания, создание наиболее благоприятных условий труда. Правила внутреннего трудового распорядка, помимо других вопросов, устанавливают обязанность руководителей обеспечить работникам все условия для бесперебойной работы: вовремя выдать наряды или другие производственные задания, снабдить всех инструментами, материалами, обеспечить исправность оборудования.

На работников возлагаются определенные обязанности. Так, в ст. 2 Кодекса законов о труде РФ для работников устанавливаются следующие обязанности: 1. добросовестно трудиться; 2. соблюдать установленные нормы по охране труда; 3. бережно относиться к имуществу нанимателя и принимать меры к предотвращению ущерба; 4. выполнять письменные и устные распоряжения и инструкции нанимателя в соответствии с предоставленными ему полномочиями; 5. содействовать повышению производительности труда; 6. обеспечивать соблюдение установленных требований к качеству производимой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг, 7. не разглашать коммерческую тайну нанимателя; 8. повышать свою квалификацию по предложению нанимателя и за его счет; 9. подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда; 10.     исполнять иные обязанности, вытекающие из действующего законодательства, коллективного и трудового договоров. Факторы, влияющие на состояние дисциплины труда.

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей.  Он является стимулом трудовой деятельности.  Характерная особенность современной системы стимулирования состоит в том, что оплата труда работников непосредственно зависит не только от результатов их индивидуального труда, но и от общих итогов работы всего персонала предприятия.

Дисциплина обеспечивается, прежде всего, сознательным отношением работников к труду и поощрением за добросовестный труд. Предусматриваются следующие *меры поощрения*: благодарность, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой. Могут быть предусмотрены и другие поощрения, которые применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

**Принуждение** - метод воздействия на нарушителей дисциплины труда. Здесь применяют меры общественного и дисциплинарного воздействия.  
К недобросовестным, недисциплинированным работникам законодательство предусматривает возможность, и необходимость применения мер дисциплинарного и общественного воздействия

**Внутренний трудовой распорядок** - это правопорядок в сфере труда, действующий у конкретного работодателя. Основная его задача - урегулировать поведение всех членов коллектива, подчинить их действия единой цели трудового процесса с учетом условий производства и специфики организации труда у конкретного работодателя. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка обеспечивает координацию во взаимоотношениях между работниками и работодателем, а также между самими работниками. Внутренний трудовой распорядок составляет основу дисциплины труда.