

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ УКРЕПЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ И СЛУЖЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ДЕПАРТАМЕНТА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Деятельность исправительных учреждений Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь как одного из звеньев государства невозможна без высокой организованности, соблюдения трудовой и служебной дисциплины. С помощью трудовой и служебной дисциплины можно объединить усилия всего кадрового персонала учреждения для выполнения задач, стоящих перед ДИН МВД Республики Беларусь. Можно создать необходимый порядок и согласованность в действиях, обеспечить высокоэффективную исправительную, правоохранительную, хозяйственную и производственную деятельность учреждений ДИН МВД Республики Беларусь.

Осознание важности и необходимости укрепления трудовой и служебной дисциплины является актуальным вопросом. Соблюдение трудовой и служебной дисциплины работниками и сотрудниками учреждений ДИН МВД Республики Беларусь имеет важное значение для общества. От этого зависит эффективность выполнения функций учреждений ДИН МВД Республики Беларусь по исправлению осужденных, количество и качество произведенной продукции предприятиями ДИН МВД Республики Беларусь, обеспечение безопасных условий труда и исполнения служебных обязанностей. Необходимость прочной дисциплины обусловлена и тем, что в связи со спецификой исправительной, правоохранительной, хозяйственной и производственной деятельности происходит усложнение связей внутри учреждений ДИН МВД Республики Беларусь, возрастает роль управленческой деятельности в этих условиях. Нарушение дисциплины в одном из отделов способно нарушить деятельность всего учреждения.

Поскольку сотрудники и служащие исправительных учреждений личным примером принимают участие в деле исправления осужденных, то возрастает значение соблюдения законов, уставов и Присяги, а также нравственных качеств, таких как честность, сознательность, самоконтроль. Служебная дисциплина должна быть и вне учреждения. Сотрудники учреждения, являясь работниками правоохранительных органов, находясь и вне своего учреждения должны соблюдать определенные формы поведения. Эти требования относятся и к гражданским работникам. Высокий уровень дисциплины кадрового персонала за пределами учреждений поднимает их социальный статус в обществе, дает установку на проведение в жизнь идей законопослушания, формирует осознание неотвратимости наказания за совершенные правонарушения как элемента социальной профилактики.

Кроме того, значение трудовой и служебной дисциплины в настоящих экономических реалиях приобретает особую актуальность с позиции рационального расходования бюджетных средств.

Дисциплина труда и служебной деятельности обеспечивается властью руководителей, опирающейся на нормы трудового права, грамотными и своевременными управленческими решениями. Человеческий фактор является определяющим в системе трудового и служебного взаимодействия. При этом улучшение организации труда, укрепление трудовой и служебной дисциплины как проявления человеческого фактора не требуют дополнительных материальных затрат.

Таким образом, трудовая и служебная дисциплина обеспечивается руководителем по отношению к подчиненным созданием необходимых организационных и экономических условий для сознательного отношения к труду и службе методами убеждения и принуждения. Совершенствование умений применения руководителями методов убеждения и принуждения является важнейшим аспектом подготовки и переподготовки руководящих кадров.

Возникает реальный и значительный резерв повышения эффективности выполнения производственных и служебных задач. Рациональное использование рабочего и служебного времени, правильная организация служебной деятельности, рабочего места повышают производительность труда, улучшают качество и увеличивают количество выпускаемой продукции на производственных предприятиях ДИН МВД Республики Беларусь, уменьшают себестоимость выпускаемой продукции и энергетические затраты.

Это важно с учетом того факта, что производственные показатели в исправительных учреждениях ДИН МВД Республики Беларусь занимают важное место в оценке их деятельности. Производственные показатели также являются важными в оценке исправления осужденных, влияют на уровень их заработной платы и, как следствие, погашения осужденными материального ущерба причиненного совершенным преступлением, возмещение затрат государству «обязанными лицами», возмещение затрат следственных и судебных действий. И наоборот, низкая эффективность исполнения трудовых и служебных обязанностей, нерациональное использование рабочего времени, несоблюдение правил техники безопасности при выполнении работ и мер безопасности при несении службы ведут к травматизму и повышению заболеваемости, что влечет дополнительные материальные затраты. Если в учреждении пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и служебной дисциплиной, то упускают из виду, что укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа обеспечения общественной и экономической безопасности.

ИСПЫТАНИЕ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

В науке трудового права в совершенно разных аспектах рассматривается испытание при приеме на работу, но до сих пор не сформировалась единая точка зрения на его содержание. Нормы, регулирующие испытание при приеме на работу, установлены в Трудовом кодексе Азербайджанской Республики (далее – ТК АР). Так, ст. 51 ТК АР гласит: «Трудовой договор может заключаться с установлением испытательного срока в целях проверки профессионального уровня работника, умения им исполнять соответствующие трудовые функции. Испытательный срок устанавливается с условием не более трех месяцев».