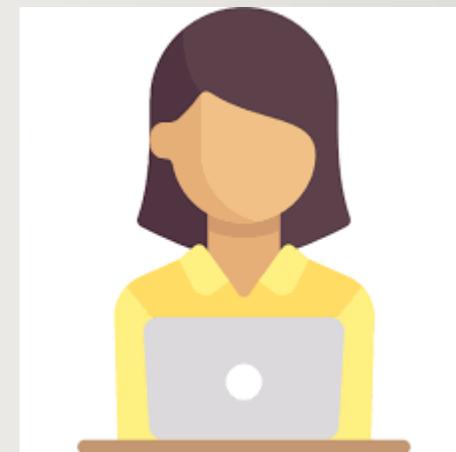


Тема: «Трудовая дисциплина»

Дисциплина: «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

ЗАНЯТИЕ 15

Подготовил преподаватель ЦК СЭД Мантурова Г.П.



Вопросы:

- 1. Понятие трудовой дисциплины, методы ее обеспечения и трудовая ответственность.
- 2. Виды дисциплинарных взысканий.
- 3. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
- 4. Порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.



- *Дисциплина труда*

- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным ТК РФ, коллективным и трудовым договором(ст.189 ТК РФ)

- Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- Трудовой распорядок определяется *правилами внутреннего трудового распорядка (ст.189 ТК РФ)*

- *Правила внутреннего трудового распорядка*

- локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя

Для обеспечения трудовой дисциплины используют методы





- *Методы поощрения*

- основаны на признании трудовых заслуг работника, оказании ему общественного почета (морального, материального характера) за достижения в труде

Предусмотрены следующие виды поощрений (ст. 191 ТК РФ)

- объявление благодарности
- выдача премии
- награждение ценным подарком
- награждение почетной грамотой
- представление к званию лучшего по профессии
- за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам

Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника



- *Методы принуждения*

- совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей

Нарушитель может быть привлечен к дисциплинарной или материальной ответственности, в случае причинения материального ущерба.



- *Дисциплинарная ответственность*

- юридическая ответственность, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания



- *Дисциплинарный проступок*

(ст.192 ТК РФ)

- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
- Не может, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им правил поведения в общественном месте в свой выходной день

Дисциплинарный проступок, характеризуется субъектом, субъективной стороной, объектом, объективной стороной

Объект дисциплинарного проступка	Субъект дисциплинарного проступка	Объективная сторона дисциплинарного проступка
является порядок в организации — дисциплина труда	работник, состоящий с работодателем в трудовых отношениях	любое действие (например, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) или бездействие (например, неявка на работу), нарушающее нормы трудового права

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ) :

- замечание
- выговор
- увольнение по соответствующим основаниям

Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит работодателю, который должен учитывать:

- степень тяжести проступка
- обстоятельства, при которых он совершен
- предшествующее поведение работника
- отношение работника к труду
- другие обстоятельства

Основанием для освобождения от дисциплинарной ответственности является:

- 1. Действие непреодолимой силы* — например, работник опоздал на работу вследствие наличия больших снежных заносов на дороге, наводнения и т. д.
- 2. Наличие крайней необходимости или необходимой обороны* — например, работник не явился на работу вследствие того, что оказывал помощь гражданину, пострадавшему от дорожно-транспортного происшествия и тем предотвратил смерть потерпевшего
- 3. Отсутствие одного из условий привлечения к дисциплинарной ответственности, например, противоправности* — работника нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности за невыполнение обязанности, не предусмотренной его трудовым договором.
- 4. Неисполнение работодателем обязанностей по созданию работникам надлежащих условий труда.*

- До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника *письменное объяснение*. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий *акт*

Общество с ограниченной ответственностью «Плутон-СПб»
ИНН 7733123456, КПП 773301001, ОКПО 45698526

АКТ № 1
о дисциплинарном проступке

г. Москва

11.09.2017

Настоящий акт составлен в присутствии двух свидетелей: В.М. Пузакова и К.И. Брусникиной и подтверждает то, что 11.09.2017 экономист Р.П. Самохвалов явился на рабочее место в состоянии алкогольного опьянения.

Данный вывод был сделан окружающими на основании следующих признаков алкогольного опьянения: запах алкоголя изо рта, бессвязная речь, повышенная возбудимость, нетвердая походка. В связи с вышеизложенным экономист Р.П. Самохвалов не допущен к работе.

Настоящий акт составил:

Начальник планового отдела		Н.Г. Курносов
(должность)	(подпись)	(расшифровка подписи)

Содержание акта подтверждаем личными подписями:

Начальник отдела кадров		В.М. Пузаков
(должность) 14.01.2015	(подпись)	(расшифровка подписи)
Старший экономист		К.И. Брусникина
(должность) 14.01.2015	(подпись)	(расшифровка подписи)

- Дисциплинарное взыскание применяется не *позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка*, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников
- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено *только одно дисциплинарное взыскание.*

- *Приказ (распоряжение) работодателя* о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.
- Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт
- Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

- Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания
- Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

- 
- Закон запрещает заносить сведения о дисциплинарных взысканиях (кроме увольнения) в трудовую книжку работника

Тест

1. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а) дисциплина труда
- б) время отдыха
- в) порядок труда

2. Определите виды дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

а) замечание

б) арест

в) понижение в должности

г) выговор

д) увольнение по соответствующим основаниям

3. Одна из форм поощрения работников работодателем:

а) перевод на другое место работы

б) повышение в должности

в) объявление благодарности

4. Что работодатель должен затребовать от работника до применения дисциплинарного взыскания:

а) расписку

б) письменное объяснение

в) справку

5. Не позднее какого срока со дня обнаружения проступка применяется дисциплинарное взыскание:

- а) одного месяца
- б) двух месяцев
- в) двух недель

6. Какие промежутки времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:

а) первые три дня

б) время болезни работника

в) выходные дни

г) время пребывания работника в отпуске

7. Сколько дисциплинарных взысканий может применяться за один дисциплинарный проступок:

- а) одно дисциплинарное взыскание
- б) два дисциплинарных взыскания
- в) три дисциплинарных взыскания

8. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:

а) время совершения проступка

б) состояние совершившего проступок

в) тяжесть совершенного проступка

г) обстоятельства совершенного проступка, при которых он был совершен

9. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий

а) акт

б) приказ

в) распоряжение

г) служебная записка

10. Основанием для освобождения от дисциплинарной ответственности является?

- а) наличие крайней необходимости или необходимой обороны
- б) действие непреодолимой силы
- в) обстоятельства, при которых он совершен
- г) отношение работника к труду

Критерии

От 0-4 2 «неуд.»

От 5-7 3 «удовл.»

От 8-9 4 «хор.»

От 10 5 «отл.»

