



МЧС РОССИИ
Санкт-Петербургский университет
Государственной противопожарной службы



Кафедра трудового права

Тема №8
«ДИСЦИПЛИНА ТРУДА»

Учебные вопросы

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка
2. Меры поощрения за труд
3. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Методами укрепления дисциплины труда являются убеждение, поощрение, принуждение (т.е. дисциплинарное воздействие).

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. Уставы и положения о дисциплине действуют в тех отраслях (сферах деятельности), где строгое соблюдение трудовой дисциплины имеет особенно важное значение в силу того, что ее нарушение может повлечь за собой крайне тяжелые последствия.

2. Меры поощрения за труд

Поощрение за труд - это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе.

Меры поощрения за труд по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида:

- 1) меры поощрения, применяемые работодателем;
- 2) меры, применяемые соответствующими органами за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

В соответствии с КЗоТ РФ работодатель мог применить поощрение только совместно или по согласованию с профсоюзным органом, действующим в организации. Трудовой кодекс РФ не устанавливает порядок применения мер поощрения, поэтому работодатель вправе определить его самостоятельно.

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько мер поощрения (например, объявить благодарность и выдать премию). КЗоТ РФ запрещал применять поощрение в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Трудовой кодекс РФ подобного запрета не содержит, поэтому работодатель вправе действовать по собственному усмотрению.

Высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, экономике, науке, культуре, искусстве, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан и иные заслуги перед государством служат государственные награды. Государственными наградами РФ являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия РФ, почетные звания Российской Федерации.

3.Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит **дисциплинарный проступок**. Дисциплинарным проступком называется неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков, имеет **субъект, субъективную сторону, объективную сторону, объект**.

Субъектом дисциплинарного проступка
может быть только гражданин, состоящий в
трудовых отношениях с конкретным
работодателем и нарушающий трудовую
дисциплину.

Субъективной *стороной* является вина
работника (в форме умысла или
неосторожности).

Объективная сторона дисциплинарного проступка - вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Объектом дисциплинарного проступка является
внутренний трудовой распорядок организации.

По сравнению с дисциплинарным проступком трудовое правонарушение является более широким понятием. Оно включает в себя помимо дисциплинарных проступков еще и проступки, которые могут повлечь привлечение к **материальной ответственности** причинителя вреда, т.е. ответственности по трудовому праву.

Трудовое правонарушение - это виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве.

То или иное действие (бездействие) работника может повлечь за собой дисциплинарную ответственность при одновременном наличии ***следующих условий:***

а) если это действие (бездействие) является противоправным;

б) если противоправное действие (бездействие) - виновное;

в) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом та обязанность, которая вытекает из трудового правоотношения.

Виновные противоправные действия
работника не составляют нарушения трудовой
дисциплины, если они не имеют отношения к его
трудовым обязанностям.

К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения;
- отказ от обязательного медицинского освидетельствования (осмотра);
- отказ от сдачи экзаменов по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие **нарушения** требований **охраны труда** либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, **не влечет** за собой привлечения его к **дисциплинарной ответственности** (ст. 220 ТК РФ).

Различают два вида дисциплинарной ответственности: **общую и специальную.**

Общая дисциплинарная ответственность - это ответственность в рамках правил внутреннего трудового распорядка. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Общую дисциплинарную ответственность устанавливают ст. 192-194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

Специальная дисциплинарная ответственность есть ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине.

Специальная дисциплинарная ответственность имеет особенности:

- строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания;
- очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий;
- действует особый порядок обжалования взысканий.

Законодательством о труде закреплены следующие ***дисциплинарные взыскания***:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

За нарушение служебной дисциплины на сотрудников органов внутренних дел могут налагаться следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- понижение в должности;
- снижение в специальном звании на одну ступень;
- лишение нагрудного знака;
- увольнение из органов внутренних дел.

(Ст.38. Положение о службе в ОВД)

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника **объяснение в письменной форме**. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, предшествующую работу, поведение работника, обстоятельства, при которых был совершен проступок.

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель **должен соблюдать сроки** применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется **не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуск, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено **позднее шести месяцев** со дня **совершения проступка**, а по результатам **ревизии**, проверки финансово-хозяйственной деятельности или **аудиторской проверки** - **позднее двух лет** со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка он подал **заявление об увольнении** по собственному желанию, поскольку трудовые отношения прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только ***одно*** дисциплинарное взыскание. Это правило не распространяется на случаи длящихся дисциплинарных проступков, когда, несмотря на наложенное взыскание, работник продолжает нарушать трудовую дисциплину. В этом случае допустимо применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения.

Дисциплинарное взыскание налагается **приказом** (распоряжением), который доводится до работника под расписку в течение **трех рабочих дней** со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание действует **один год**. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается **не имеющим дисциплинарного взыскания**. Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников.

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.