

Тема № 20.
Трудовая дисциплина.





Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

■ **Производственная дисциплина**

определенный порядок, установленный на производстве.


Включает обеспечение четкой работы организации, обеспечение работников инструментами, материалами, работой без простоев и тд.

Работодатель несет ответственность за организацию производственной дисциплины, а работник - за ее соблюдение.

■ **Технологическая дисциплина**

Соблюдение технологических правил и процедур, применяемых на производстве.

Методы обеспечения трудо́вой дисциплины



■ **Поощрение**
определенная форма общественного признания заслуг работника в связи с достигнутыми им успехами в работе. Оказывает на работника не только положительное моральное воздействие, но и может повлечь предоставление определенных льгот и преимуществ.

■ **Дисциплинарная ответственность**
обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные трудовым законодательством. Выполняет наряду с карательной и превентивную (предупредительную) функцию.

Регулирование внутреннего распорядка

- **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.

- **Уставы и положения о дисциплине**

- Устав железнодорожного транспорта РФ (ФЗ от 10.01.2003 г. № 18-ФЗ);
- Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии (ФЗ от 08.03.2011 № 35-ФЗ);
- Устав о дисциплине работников морского транспорта (Постановление Правительства от 23.05.2000 № 395);
- Дисциплинарный устав таможенной службы РФ (Указ Президента от 16.11.1998 № 1396);

ПООЩРЕНИЕ

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ст. 191 ТК РФ).

Добросовестное исполнение трудовых обязанностей – исполнение трудовых обязанностей в точном соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению работы, с соблюдением правил и норм, установленных должностными инструкциями, квалификационными характеристиками работ, инструкциями и требованиям по охране труда и другими документами, регламентирующими выполнение трудовой функции работником, с соблюдением действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка.





- **Виды поощрений:**
- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.
- Сочетание мер морального и материального поощрения.
- Поощрения оформляются приказом и доводятся до сведения всех работников.

Дисциплинарная ответственность

■ Общая

применяется ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка.

Виды дисциплинарных взысканий, предусмотрены ч. 1 ст. 192 ТК РФ.

■ Специальная

предусмотрена для некоторых категорий работников, работающих в отдельных отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине (железнодорожный транспорт, воздушный транспорт, атомная энергетика, государственные гражданские служащие, таможенные органы).



Дисциплинарный проступок -

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ).

- неисполнение, ненадлежащее исполнение или нарушение правил внутреннего трудового распорядка, распоряжений и приказов руководителя, должностных инструкций, технических правил и др.
- отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.
- отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда.
- отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе



Структура дисциплинарного проступка

- **Субъект** – гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину.
- **Субъективная сторона** – вина со стороны работника. Может быть в форме умысла или неосторожности.
- **Объект** – внутренний трудовой распорядок конкретной организации.
- **Объективная сторона** – вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.



Условия применения дисциплинарного взыскания

■ Противоправность

Действия или бездействия работника не соответствующие законам, иным нормативным актам, в том числе правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине, должностным инструкциям и др., а также условиям трудового договора.

■ Наличие вины работника;

- Умысел
- Неосторожность

■ Причинная связь дисциплинарного проступка и вины работника.



Дисциплинарные взыскания

Виды:

Замечание;

Выговор;

Увольнение (пп. 5-10 ч. 1. ст. 81, п. 1. ст. 336, ст. 348.11 ТК РФ).

Право выбора принадлежит работодателю.

Должна учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он совершен.

Применение взыскания – право, а не обязанность работодателя.

Порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

1. Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания.
2. Потребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа или отсутствия объяснительной в течение 2-х рабочих дней составить акт.
3. 1 дисциплинарный проступок = 1 дисциплинарное взыскание.
4. Собрать документы и доказательства, подтверждающие вину работника.
5. Издать приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания.



Порядок снятия дисциплинарного взыскания

1. Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года со дня его применения.
2. По истечению года снимается автоматически без издания дополнительного приказа.
3. Досрочное снятие, если:
не совершил нового проступка;
проявил себя добросовестным работником.
4. Право досрочного снятия взыскания принадлежит работодателю (по своей инициативе, по просьбе работодателя).
5. Работник, с которого досрочно снято дисциплинарное взыскание, считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

