

Тема 13.

Дисциплина труда. Трудовой распорядок

- 1. Понятие дисциплины труда**
- 2. Меры поощрения за труд**
- 3. Дисциплинарная
ответственность: понятие и
виды**
- 4. Меры дисциплинарного
взыскания и порядок
их применения**

1. Понятие дисциплины труда

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК КР, иными законами, колл. договором, соглашениями, ТД, ЛНА организации.

Дисциплина труда - это система мероприятий и средств по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка организации.

Внутренний трудовой распорядок в организации определяется ПВТР, утверждаемыми работодателем после согласования с представительным органом работников организации.

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

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством КР.

Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации ПВТР при приеме его на работу. ПВТР должны быть доступны для ознакомления работников.

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.

3. Дисциплинарная
ответственность: понятие и
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 ТП, 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.

По сравнению с дисц-ым проступком труд-ое правонарушение является более широким понятием. Оно включает в себя помимо дисц-ых проступков еще и проступки, которые могут повлечь привлечение к материальной ответ-ти причинителя вреда, т.е. ответ-ти по труд-му праву. В юрид. литературе предлагается следующее определение труд-го правонарушения.

Трудовое правонарушение - это виновное, противоправное деяние субъекта труд-го правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по труд-му правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юрид. ответ-ти с применением санкций, содержащихся в ТП.

То или иное действие (бездействие) работника может повлечь за собой дисц-ую ответ-ть 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 труд-го правоотношения. Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения труд-ой дисциплины, если они не имеют отношения к его труд-ым обязанностям.

К нарушениям труд-ой дисциплины относятся: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отказ от обязательного мед-го освидетельствования (осмотра), отказ от сдачи экзаменов по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе.

Не может считаться нарушением труд-х обязанностей отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска. 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 ТД, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответ-ти. За исключением отдельных случаев участие работника в забастовке не является нарушением труд-ой дисциплины.

Различают два вида дисц-ой ответ-ти: **общую** и **специальную**.

Общая дисц-ая ответ-ть - это ответ-ть в рамках ПВТР. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисц-ая ответ-ть. Общую дисц-ую ответ-ть устанавливают ст. 146-149 ТК КР и ПВТР конкретной организации.

Специальная дисц-ая ответ-ть есть ответ-ть, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законод-ом, уставами и положениями о дисциплине. Специальная дисц-ая ответ-ть имеет особенности:

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

Специальная дисц-ая ответ-ть установлена, например, законом «О Дисциплинарном уставе таможенных органов КР», которым предусматриваются следующие виды дисц-ых взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности, увольнение из таможенных органов.

**4. Меры дисциплинарного
взыскания и порядок
их применения**

В соответствии со ст. 38 Закона КР «О государственной службе» за неисполнение или ненадлежащее исполнение госслужащим возложенных на него обязанностей на госслужащего могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- понижение в классном чине или понижение в должности;
- лишение классного чина;
- удержание надбавок к заработной плате на определенный срок в установленном порядке;
- освобождение от занимаемой должности.

Порядок обжалования дисциплинарных взысканий (ст. 148 ТК КР). ДВ может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивид-х трудовых споров искового характера или государственной инспекции труда. Орган по рассмотрению индивид-х трудовых споров искового характера и государственная инспекция труда учитывают соответствие ДВ тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а также обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду.

Срок действия дисциплинарного взыскания (ст. 149 ТК КР). ДВ действует в течение 1 года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому ДВ, то он считается не имеющим ДВ.

Работодатель, применяющий ДВ, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представительных органов работников или непосредственного руководителя работника.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников (ст. 150 ТК КР). Работодатель (собственник имущества) обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных НПА о труде, условий колл. договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям ДВ вплоть до увольнения.