



Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

# ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

доц. Орлов А.В.

# **ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

## **Деятельность менеджера по персоналу строится на основе нормативных правовых актов (НПА):**

- Конституция РФ,
- Трудовой кодекс РФ,
- Федеральный закон о защите персональных данных,
- Гражданское законодательство,
- Уголовное законодательство,
- Пенсионное законодательство.

**В обязанности специалиста по управлению персоналом специалиста по управлению персоналом** входит оформление документов кадровой деятельности предприятия. Они включают в себя:

1. трудовые договоры,
2. учетные документы,
3. личные дела работников,
4. штатное расписание,
5. табель учета рабочего времени,
6. личные карточки,
7. трудовые книжки,
8. правила внутреннего трудового распорядка.

- Если сотрудника принимают на работу по определенной специальности на продолжительное время, организация, как правило, заключает с ним **трудовой договор**. Такие отношения регулируются трудовым законодательством, главным образом **Трудовым кодексом**.
  - На время выполнения определенной работы стороны заключают **гражданско-правовой договор** (подряда, возмездного оказания услуг, авторский и др.). В этом случае отношения регулируются **Гражданским кодексом**.
- Отношения, которые возникают на основе трудового и гражданско-правового договоров, юридически регулируются по-разному.**

Признаки	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (на примере договора подряда)
Юридическое регулирование	Трудовой кодекс	Гражданский кодекс
Предмет договора	Выполнение сотрудником работы по должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной специальности с указанием квалификации, профессии (ст. 15)	Подрядчик (исполнитель) обязан выполнить конкретное задание заказчика (ст. 702)
Срок договора	Может быть заключен на неопределенный или определенный (не более 5 лет) срок (ст. 58)	Всегда заключается на определенный срок (ст. 708)
Обязанности	Определяются тарифно-квалификационными справочниками, должностными инструкциями, уточняются и конкретизируются в трудовом договоре (ст. 57)	Определены в договоре подряда в виде конкретного задания на изготовление или переработку вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (ст. 703)
Исполнитель	Работник обязан выполнять трудовую функцию лично (ст. 15 и 56)	Подрядчик обязан выполнять работу лично, только если это прямо предусмотрено договором, в остальных случаях он вправе привлечь к исполнению своих обязательств других лиц, то есть субподрядчиков (ст. 706)

Признаки	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (на примере договора подряда)
Оформление при приеме на работу (заполнение трудовой книжки, кадровые документы)	Сведения о работе по трудовому договору вносятся в трудовую книжку (ст. 66), заполняются унифицированные формы по учету кадров, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1	Сведения о работе по договору подряда не вносятся в трудовую книжку, оформление кадровых документов не требуется. Составляют договор подряда
Режим работы	Работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 15, 21 и 56)	Подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения работы (ст. 703). Его задача — выполнить задание в срок, определенный договором
Размер оплаты труда	Труд работника оплачивается в соответствии с принятой системой оплаты труда. Она устанавливается коллективными договорами, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством. Система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера (ст. 135). <b>Размер оплаты не должен быть ниже минимального размера оплаты труда</b>	Стоимость работы указывают в договоре подряда. Она может быть приблизительной или твердой (ст. 709)
Сроки оплаты	Работник получает зарплату регулярно, не реже чем каждые полмесяца (ст. 136)	Услуги подрядчика оплачиваются на основании акта выполненных работ. В контракте можно предусмотреть предварительную оплату работ (ст. 711)

Признаки	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор (на примере договора подряда)
Гарантии	Социальные гарантии (например, отпуск, больничный) и льготы в соответствии с действующим законодательством	Социальные гарантии не предусмотрены
Материальная ответственность	Сотрудник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238). Упущенную выгоду с работника не взыскивают. Если с сотрудником не заключен договор о полной материальной ответственности, то он возмещает ущерб в размере средней месячной заработной платы (ст. 241)	Подрядчик несет ответственность за гибель результатов выполненной работы до ее приемки заказчиком (ст. 705), а также за то, что не сохранил предоставленные заказчиком материалы (ст. 714)
Санкции	За неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192): — замечание; — выговор; — увольнение по соответствующим основаниям. Штрафные санкции не применяются	Если работа выполнена некачественно, заказчик вправе потребовать от подрядчика по своему усмотрению: — безвозмездное устранение недостатков в разумный срок; — соразмерное уменьшение установленной за работу цены; — возмещения своих расходов на устранение недостатков, когда право заказчика устранять их предусмотрено в договоре подряда. Подрядчик вправе вместо устранения недостатков безвозмездно выполнить работу заново с возмещением заказчику убытков (ст. 723)



**Трудовая деятельность лица, подавшего заявление о приеме на работу, начинается с оформления трудового договора.**

Правильное оформление этого документа в будущем исключит конфликтные ситуации и долгие судебные разбирательства.

# Трудовой договор определяет трудовые отношения

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ – это отношения, основанные на **соглашении между работником и работодателем**

- о личном **выполнении работником за плату трудовой функции** (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы),
- **подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка** при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

## Работодатель правомочен:

- 1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры** с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- 2. поощрять работников** за добросовестный эффективный труд;
- 3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя** (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности** в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами

## Работодатель обязан:

1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным

## Работодатель обязан:

7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
9. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми

## **Документы, которые необходимо представить при заключении трудового договора:**

1. паспорт,
2. трудовая книжка,
3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
4. документы воинского учета,
5. документы об образовании, о квалификации и наличии специальных знаний.

**Отсутствие хотя бы одного из вышеуказанных документов при заключении трудового договора повлечет за собой неправомерность договорных трудовых отношений.**

В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса (ТК) РФ трудовой договор может быть изменен по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. **В случае, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.**

О предстоящих изменениях трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель **обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца**, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не соглашается работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме **предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы **трудовой договор прекращается** в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.



РАБОТОДАТЕЛЬ ПО СВОЕЙ ИНИЦИАТИВЕ МОЖЕТ  
РАСТОРГНУТЬ ДОГОВОР В СЛУЧАЕ ПОЯВЛЕНИЯ  
РАБОТНИКА НА РАБОТЕ В СОСТОЯНИИ  
АЛКОГОЛЬНОГО, НАРКОТИЧЕСКОГО ИЛИ ИНОГО  
ТОКСИЧЕСКОГО ОПЬЯНЕНИЯ. Это  
предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Данное основание увольнения применяется только в случае, когда работник появился в состоянии опьянения в месте исполнения своих трудовых обязанностей в рабочее время.

## Оплата труда

**ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКА ДОЛЖНА  
ПРОИЗВОДИТЬСЯ В СООТВЕТСТВИИ  
С УСЛОВИЯМИ ТРУДОВОГО  
ДОГОВОРА И СВОЕВРЕМЕННО.**

## Оплата труда

- **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и иные поощрительные выплаты.
- **МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА** - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не входят компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

## Оплата труда

- **ОКЛАД** (ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) функций определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад рассчитывается за единицу времени (час, день, месяц). В калькуляции применяется специальный показатель – тарифная ставка, зависящая от уровня профессионализма работника и отрасли деятельности.

- **ТАРИФНАЯ СТАВКА** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение нормы труда определенной квалификации, выполненной за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

## Оплата труда

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника обо всех составляющих частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В ст. 142 ТК РФ установлена ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

## ПРАВО НА ОТДЫХ

Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Право на отдых реализуется в следующих формах (виды отдыха):

1. перерывы в течение рабочего дня (смены),
2. ежедневный отдых (междусменный),
3. выходные дни,
4. нерабочие праздничные дни,
5. отпуска.

## ПРАВО НА ОТДЫХ

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При **пятидневной рабочей неделе** работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при **шестидневной рабочей неделе** - один выходной день.

**Общим выходным днем является воскресенье.**

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни

**запрещается**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

## ПРАВО НА ОТДЫХ

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия **в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ**, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.



## ПРАВО НА ОТДЫХ

**В нерабочие праздничные дни допускается производство**

- работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации),
- работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения,
- неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

## **ПРАВО НА ОТДЫХ**

**В ОБЯЗАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО  
УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ВХОДИТ  
ОФОРМЛЕНИЕ ОТПУСКНЫХ ДОКУМЕНТОВ  
РАБОТНИКАМ ПРЕДПРИЯТИЯ.**

Вид	Продолжительность	Другие условия
Оплачиваемый	28 дней	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работодателем работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами
Дополнительный: работникам на работах с вредными и (или) опасными условиями; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера; в других случаях, предусмотренных федеральными законами	Выражается в календарных днях, максимальный предел не устанавливается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не входят	При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников
По совместительству	Лица, работающие по совместительству, имеют право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не выработал 6 месяцев, то отпуск дается ему авансом	В случае, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности

Вид	Продолжительность	Другие условия
По уходу за ребенком	Родителю, по его заявлению, предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и время оплаты пособия по госстрахованию в период этого отпуска устанавливаются федеральным законодательством	На время отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется его место работы (должность). Такой отпуск засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж и в стаж работы (исключение составляют случаи досрочного назначения трудовой пенсии по старости)
Замена отпуска компенсацией	Часть ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией	Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Вид	Продолжительность	Другие условия
<p>Реализация права на отпуск при увольнении работника</p>	<p>При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска</p>	<p>По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.</p>
<p>Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска</p>	<p>По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год</p>	<p>Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p>

## Дополнительный льготный отпуск

Причины	Условия
Ребенок-инвалид	Работник, имеющий на иждивении ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время сроком до 14-ти дней. Указанный отпуск по письменному заявлению родителя может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение данного отпуска, например на следующий год, запрещается
Ветеран боевых действий	Ветеран боевых действий имеет право на использование ежегодного отпуска в удобное для него время, также на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году
Несовершеннолетний	Основной ежегодный оплачиваемый отпуск работающим лицам, не достигшим 18 лет, составляет 31 календарный день и предоставляется в удобное для них время. Дополнительных льготных отпусков для данной категории лиц не предусмотрено
Лица, получающие первое высшее образование и совмещающие работу с учебой	Лица, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию высших учебных заведениях независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам, по месту их работы имеют право на предоставление дополнительных отпусков с сохранением средней заработной платы, начисляемой в порядке, установленном для ежегодных отпусков (с возможностью присоединения дополнительных учебных отпусков к ежегодным отпускам) для: сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах — соответственно по сорок календарных дней, на последующих курсах соответственно — по пятьдесят календарных дней; подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов — четыре месяца; сдачи государственных экзаменов — один месяц. Студенты, обучающиеся по заочной форме в высших учебных заведениях, которые имеют государственную аккредитацию, один раз в учебном году имеют право на проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы)

# Специалисту по управлению персоналом необходимо знание основных положений, касающихся охраны труда на производстве

- ***Производственной деятельностью*** работника называют такую совокупность действий работников с применением средств труда, которые необходимы для превращения ресурсов в готовую продукцию и включающих в себя производство и оказание различных видов услуг.

- **Охрана труда** - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе работы, в которую входят правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие подобные мероприятия.
- **Условия труда** - это совокупность факторов производственной системы, которые оказывают влияние на работоспособность и здоровье работника.
- **Вредным производственным фактором** называют тот, который в процессе работы оказывает воздействие на работника и может привести к его заболеванию.
- **Опасным производственным фактором** называют тот, воздействие которого на работника в процессе работы может привести к получению травмы.
- **Безопасными условиями труда** называют такие, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов совершенно исключено или уровни их воздействия не превышают установленных допустимых норм.



## **Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при использовании применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

**Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан обеспечить:**

- **приобретение и выдачу** за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других **средств индивидуальной защиты**, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- **обучение безопасным методам** и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- **недопущение к работе лиц, не прошедших** в установленном порядке обучение и **инструктаж по охране труда**, стажировку и проверку знания требований охраны труда;
- **организацию контроля за состоянием условий труда** на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной

**Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан обеспечить:**

- **проведение аттестации рабочих мест** по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, **организовывать проведение** за счет собственных средств **обязательных медицинских осмотров**, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- **недопущение работников** к исполнению ими трудовых обязанностей **без прохождения обязательных медицинских осмотров** (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- **информирование работников об условиях и охране труда** на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах

**Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан обеспечить:**

- **принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций**, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- **расследование и учет** в установленном законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке **несчастных случаев** на производстве и профессиональных заболеваний;
- **санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников** в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

**Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан обеспечить:**

- **выполнение предписаний** должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;
- обязательное **социальное страхование работников** от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- **ознакомление работников с требованиями охраны труда;**
- **разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда** для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан  
обеспечить:

**ЛИЦА, ВИНОВНЫЕ** В НЕНАДЛЕЖАЩЕМ  
ВЫПОЛНЕНИИ СВОИХ СЛУЖЕБНЫХ  
ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА, **МОГУТ НЕСТИ**  
**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** ЗА ДОЛЖНОСТНЫЕ  
ПРЕСТУПЛЕНИЯ *(например, за непринятие мер по  
разработке соответствующих инструкций, по  
созданию условий для выполнения правил и норм  
охраны труда, по осуществлению надлежащего  
контроля за их соблюдением).*

**Для обеспечения безопасности труда работодатель обязан обеспечить:**

Согласно ТК РФ (ст. 22) работодатель обязан «обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей».

Работодатель обеспечивает **соответствие рабочего места требованиям охраны труда** (ст. 21ТКРФ).

## Дисциплина труда

Согласно ст. 22 ТК РФ работник **обязан бережно относиться к имуществу работодателя** и других работников (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

За порчу имущества, относящегося к оборудованию рабочего места, работодатель, согласно ст. 22 ТК РФ, имеет право привлекать работников к **дисциплинарной и материальной ответственности** в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами.



## Дисциплина труда

**ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА** называют обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным трудовым законодательством и федеральными законами.

В обязанности работодателя входит создание условий, необходимых для соблюдения работниками дисциплины труда.

## Дисциплина труда

Для поддержания дисциплины труда на предприятии создаются **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА**.

Это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством и федеральными законами соответствующий

- порядок приема и увольнения работников,
- их основные права,
- обязанности и ответственность сторон трудового договора,
- режим работы, время отдыха,
- меры взыскания и поощрения и
- другие вопросы по регулированию трудовых отношений.

За нарушение дисциплины труда работник может быть подвергнут **дисциплинарным взысканиям**.

## Дисциплина 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.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

## Дисциплина труда

- 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.
- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику **под роспись** в течение трех 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.

## Дисциплина труда

На законодательном уровне определено для применения в отношении сотрудника несколько видов дисциплинарных взысканий:

1. **Замечание как дисциплинарное взыскание.**
2. **Объявление выговора.**
3. **Увольнение.**

**Других видов дисциплинарных взысканий законодательством не предусмотрено.**

Некоторые компании применяют к сотрудникам штрафы, переводят на должности с меньшим окладом и так далее.

Данные виды наказаний являются **незаконными в отношении работников.**

# Дисциплина труда

## Различают следующие виды дисциплинарных нарушений:

- 1. Однократно зафиксированное нарушение.** К подобным нарушениям относятся прогулы, нахождение на работе в нетрезвом состоянии, непрохождение медосмотров и т.д. Дисциплинарное взыскание за прогул (или другое нарушение из данной категории) может быть любым, включая увольнение (ст. 81 п. 6 ТК РФ).
- 2. Невыполнение своих непосредственных обязанностей, опоздание, или неисполнение сотрудником правомочных распоряжений руководства.** При этом законодательством предусмотрен тот факт, что сотрудник не может быть уволен, если совершил данное нарушение впервые. После первого такого проступка работнику грозит замечание, после второго – выговор, а при последующих он может быть уволен (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- 3. Неправомерные действия в отношении имущества нанимателя, совершенные лицом, которое несет ответственность за сохранность этого имущества.** Согласно этому пункту, наказанию подлежат исключительно материально-ответственные сотрудники (кассиры, бухгалтеры, кладовщики и т.д.), к ним применяется любое взыскание по решению руководства, включая увольнение (ст. 81 п. 7 ТК РФ);
- 4. Предоставление работодателю сотрудником не правдивых документов при поступлении на работу.** В

## Дисциплина труда

Мерой дисциплинарного взыскания является  
**увольнение** работника

- за неоднократное **неисполнение** без уважительных причин трудовых обязанностей, а также
- за однократное **грубое нарушение** работником трудовых обязанностей;
- за совершение виновных действий, дающих основание для **утраты доверия**, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей.