

**Тема :Трудовой  
распорядок и  
дисциплина труда**

## **ВНУТРЕННИЙ ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК -**

правопорядок в сфере труда,  
действующий у  
конкретного работодателя

составляет правовую основу  
дисциплины труда

определяется **Правилами  
внутреннего трудового  
распорядка**


ПВТР являются необходимым  
документом в деятельности  
любого работодателя ч. 1 ст. 190  
ТК РФ

# Правила внутреннего правового распорядка

## Содержание:

- ✓ Порядок приема и увольнения работников
- ✓ Права и обязанности работников и работодателя
- ✓ Режим работы и отдыха
- ✓ Ответственность за нарушение трудовой дисциплины
- ✓ Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности
- ✓ Виды и порядок поощрения работников и др.

Утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ



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

# Методы обеспечения дисциплины труда

## **МЕТОД ПООЩРЕНИЯ** –

публичное признание трудовых заслуг отдельного работника, так и всего трудового коллектива за достигнутые успехи в труде

### **ВИДЫ ПООЩРЕНИЯ:**

- объявление благодарности
- выдача премии
- награждение ценным подарком
- награждение почетной грамотой
- представление к званию лучшего по профессии и др.

## **МЕТОД ПРИНУЖДЕНИЯ** -

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

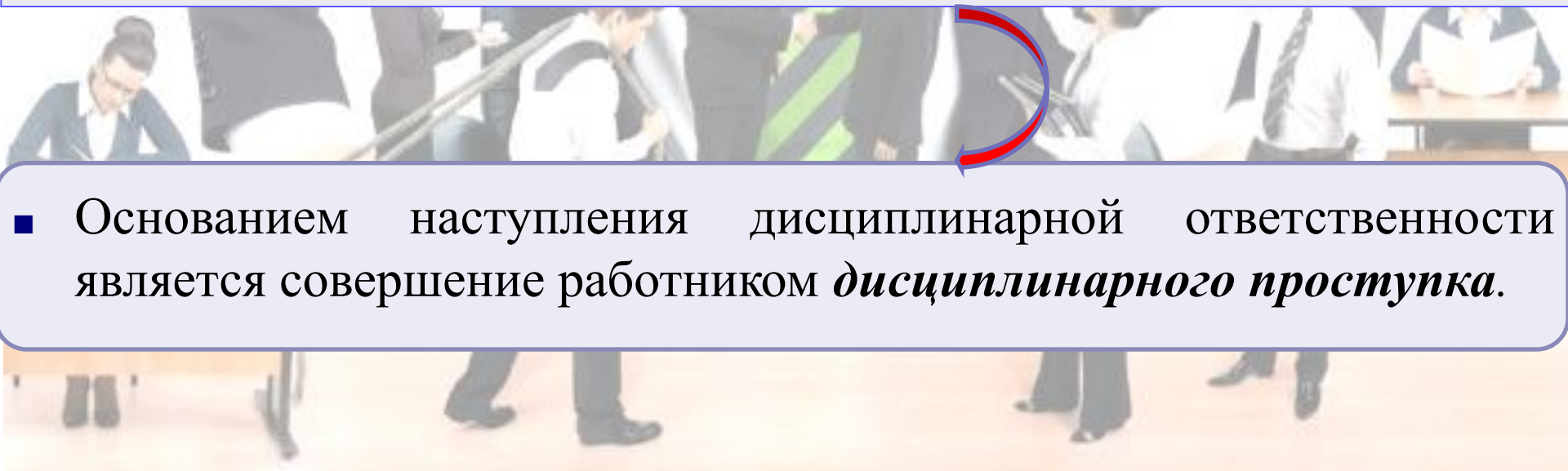
В качестве мер принуждения выступают меры **дисциплинарной ответственности**

# Понятие дисциплинарной ответственности



## ■ Дисциплинарная ответственность —

это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания.



■ Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником *дисциплинарного проступка*.

# Дисциплинарный проступок

Дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

1)  
противоправность  
в форме деяния  
(действия или  
бездействия)



2)  
виновность  
совершения



3)  
причинение  
вреда  
имущественного,  
личного или  
организационного  
характера



4)  
причинно-  
следственная  
связь между  
деянием и  
наступившим  
последствием



# Особенности дисциплинарной ответственности

ДП могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые **непосредственно связаны с исполнением им трудовых обязанностей.**

В случае совершения ДП **за пределами рабочего времени** или **не при исполнении трудовых обязанностей** работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно только в случае установленного **наличия ДП, включающего в себя все элементы его состава.**

За совершение ДП работодатель **вправе, а не обязан привлечь** работника к дисциплинарной ответственности.



Дисциплинарные  
взыскания

Замечание

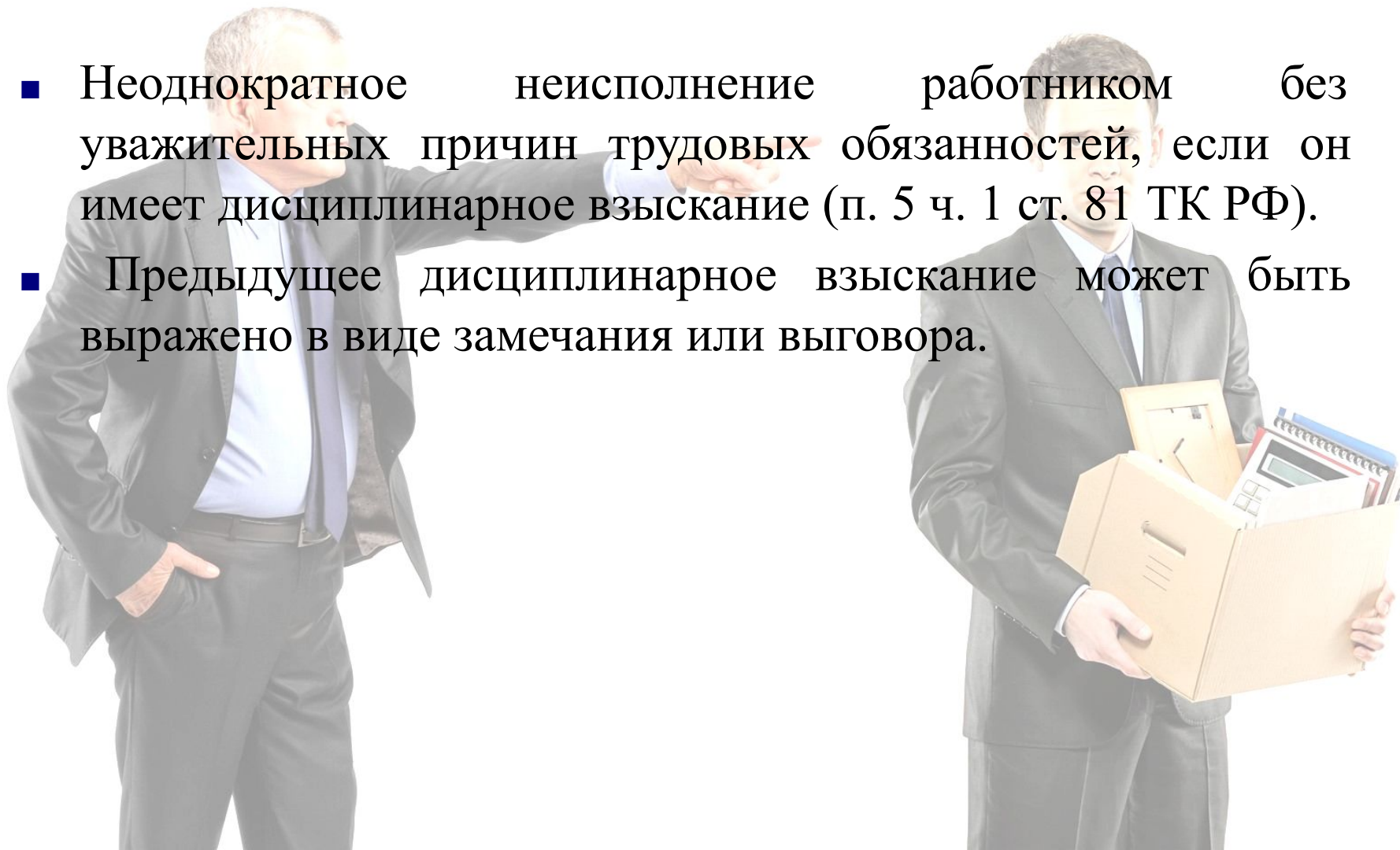
Выговор

Увольнение по  
соответствующим  
основаниям

1 нарушение = 1 взыскание

# Увольнение как вид дисциплинарного взыскания будет правомерно в следующих случаях

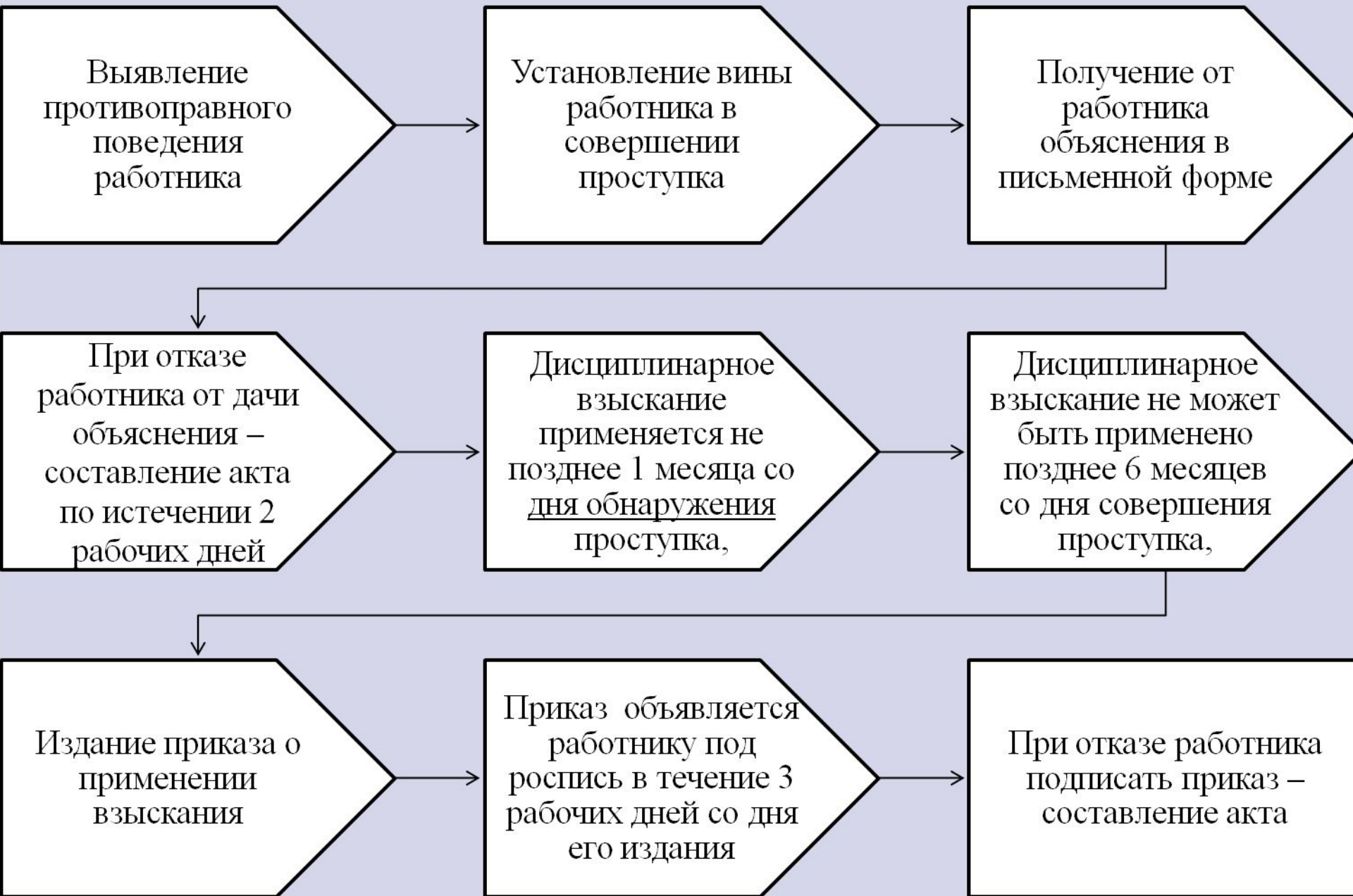
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
- Предыдущее дисциплинарное взыскание может быть выражено в виде замечания или выговора.



# Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) **(пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);**
- - появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения **(пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);**
- - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника **(пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);**
- - совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленное вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях **(пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);**
- - установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий **(пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).**

# Порядок применения дисциплинарных взысканий:



# Порядок обжалования и снятия дисциплинарного взыскания

- может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд.
- Если в течение 1 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.