

Трудовая дисциплина



Выполнил ученик 9а класса
МБОУ «Икрянинская СОШ»
Филонов Ярослав.
Руководитель- учитель Трофимова Т.Ф.

СОДЕРЖАНИЕ:

- I. Понятие и значение трудовой дисциплины.
II. Трудовая дисциплина как основной институт трудового права.
1. Роль власти работодателя в обеспечении трудовой дисциплины.
- 2. Поощрение за добросовестный труд.
3. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
4. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

І.Понятие трудовой дисциплины

- ***Трудовая дисциплина*** - сознательное, добросовестное выполнение работником своих трудовых обязанностей, добровольное соблюдение установленного порядка, своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений администрации по работе.

Значение трудовой дисциплины

- Следует различать объективные и субъективные аспекты правового понятия трудовой дисциплины.
- **Объективные аспекты** дисциплины труда находят выражение в установленных в организациях правилах внутреннего трудового распорядка, закрепляющих трудовые обязанности работников и работодателя, режимы их исполнения.
- **Субъективные аспекты** понятия дисциплины труда представляют собой добросовестное выполнение работниками и работодателем обязанностей установленных локальными нормативными актами.
- Дисциплина труда является неотъемлемой частью любых **правоотношений**.

Понятие трудовая дисциплина и дисциплина труда используются как синонимы. Трудовая дисциплина невозможна без целого ряда факторов.

- Таковыми факторами являются:
- а) условия труда;
- б) уровень организации производственного процесса;
- в) материально- бытовое обеспечение работников;
- г) размер оплаты труда
- д) своевременность оплаты труда и др.

- В соответствии с ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами **работодатель обязан создать условия** необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- **Внутренний трудовой распорядок** – это порядок взаимоотношений работодателя с работниками, а также работников между собой.
- **Правила** внутреннего трудового распорядка **утверждаются работодателем** с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, приложением к коллективному договору.

- **Все работники организации должны быть ознакомлены с правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обязан вывесить правила внутреннего трудового распорядка на видном месте для общего ознакомления.**
- **Основные обязанности работников закреплены в правилах внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, другими локальными нормативными актами перечисленными выше.**
- **Статья 21 ТК РФ посвящена основным трудовым обязанностям работников, выполнение которых составляет суть трудовой дисциплины. Их можно рассматривать как важнейшую составляющую общего правового статуса работника.**

II. Трудовая дисциплина как основной институт трудового права.

1. Роль власти работодателя в обеспечении трудовой дисциплины.

- В условиях развивающихся рыночных отношений в сфере труда власть работодателя ... призвана играть роль созидательную.
- Именно творческой инициативой работодателя создается организация, налаживается производство, обеспечиваются рабочие места для работников и условия для повышения их благосостояния. Именно властью работодателя достигается соблюдение дисциплины труда, столь необходимой для производственного процесса.
- Обеспечение дисциплины труда направлено, **во-первых**, на создание необходимых условий высокопроизводительного труда работников, **во-вторых**, на воспитание у них добросовестного отношения к труду.

- Что касается работодателя, то в условиях рыночного характера трудовых отношений он наделяется достаточным комплексом прав и обязанностей, для того чтобы обеспечить должную трудовую дисциплину среды работников **(статьи 29, 189, 191-195 ТК РФ)**.
- Реализуя свои права и обязанности по обеспечению дисциплины труда, **работодатель не должен злоупотреблять своей властью**, а опираться в своем поведении на мнение и поддержку трудового коллектива.
- **Статья 189 Трудового Кодекса**, говоря об обязанностях работодателя и администрации, основной акцент делает на их действия по **созданию условий для роста производительности труда**. Тем самым подчеркивает, что указанные факторы являются решающими в их обязанностях и именно они в первую очередь обеспечивают должную трудовую и производственную дисциплину, то есть дают работнику установку на труд.

- Немало важное значение среди обязанностей работодателя и администрации имеет их деятельность, **связанная с неуклонным соблюдением правил охраны труда**, а также заботе о нуждах работников. Эти обязанности вытекают из необходимости не допустить, что бы власть работодателя переросла в произвол.

2. Поощрение за добросовестный труд.

- **Руководствуясь статьями 191 и 192 Трудового Кодекса РФ, работодатель поощряет работника за успехи** в производственной деятельности и добросовестный труд и **наказывает недобросовестных работников** нарушающих дисциплину труда. При том применение мер поощрения и наказания, указанных в соответствующих статьях Трудового Кодекса, относится ... к исключительной компетенции работодателя как обладателя основной власти в организации. Этим подчеркивается необходимость работодателя в налаживании дисциплины труда и его лидирующая роль по сравнению с трудовым коллективом

Согласно, статьи 191 Трудового Кодекса РФ, работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, такими мерами поощрения как:

- 1) объявляет благодарность;**
- 2) выдает премию;**
- 3) награждает ценным подарком;**
- 4) награждает грамотой;**
- 5) представляет к званию лучшего по профессии.**

- **3. Дисциплинарная ответственность и её виды.**

Дисциплинарная ответственность – это обязанность работников претерпеть наложение на него дисциплинарного взыскания за дисциплинарный проступок.

Дисциплинарную ответственность надо отличать от других видов мер дисциплинарного воздействия, применяемых к нарушителям (устное замечание, обсуждение на собрании, лишение премии и так далее). Дисциплинарная ответственность применяется лишь в трудовых

По трудовому законодательству существует два вида дисциплинарной ответственности общая и специальная.

- **Общая дисциплинарная ответственность** распространяется на всех работников, в том числе и на должностных лиц администрации производства. Ее предусматривают статьи 192-194 Трудового Кодекса РФ и правила внутреннего трудового распорядка данного производства. Статья 192 ТК РФ говорит: "За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить **следующие дисциплинарные взыскания:**
 - 1) замечание
 - 2) выговор
 - 3) увольнение по соответствующим основаниям..."

- **Специальная дисциплинарная ответственность** установлена специальным законодательством (Федеральным Законом РФ “О федеральной государственной службе РФ”, уставами и положениями о дисциплине) для некоторых категорий работников, которое предусматривает и иные меры дисциплинарного взыскания.
- Для государственных служащих, судей, прокуроров законы предусматривают свои особенности порядка применения дисциплинарных взысканий(например, дисциплинарное расследование, которое может длиться до года и другое)

4. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

- Они для всех производств одинаковы и обязательны. Сами предприятия не в праве не изменить, не дополнить их. В правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть закреплены иные меры дисциплинарного взыскания, чем предусмотренные статей 192 Трудового Кодекса РФ, и не может устанавливаться порядок их применения, противоречащий **статье 193 Трудового Кодекса РФ.**
- Меры дисциплинарных взысканий – это замечание, выговор, увольнение(пункт 5,6 по всем его подпунктам, **пункт 10 статьи 81 Трудового Кодекса РФ**) Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания непредусмотренный федеральным законодательством.

- Дисциплинарное взыскание налагается приказом, который доводится до работника под расписку в течении трех дней со дня его издания. В случаи отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт. **Отказ подписать приказ препятствием для применения дисциплинарного взыскания не является.**
- За один дисциплинарный проступок к работнику может быть применена только одна мера дисциплинарного взыскания.
- **Статья 194 Трудового Кодекса РФ** разъясняет порядок снятия дисциплинарного взыскания. **Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.**
- Дисциплинарное взыскание может быть снято работодателем ранее срока одного года со дня применения взыскания по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание в Гострудинспекцию или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

- Для некоторых категорий работников установлено, что они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного запроса мнения соответствующего органа: члены профсоюзных комитетов – без мнения того органа, членами которого они являются, руководители профсоюзов – без вышестоящего органа профсоюза.
- **Статья 195 Трудового Кодекса РФ** определяет порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя предприятия и его заместителя.
Статье 195 ТК РФ указывает на то, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства, условий соглашений, коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.
- В случае факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю

Источники

- Конституция РФ
- Трудовой кодекс РФ.
- Трудовые отношения в коллективе: практические аспекты //Библиотечка Российской газеты.
- 13. Чуга С. Как регулируется социальное партнерство.
- Кашанин А.В. Основы государства и права. Краткий справочник школьника 9-11 классов.
- Мушинский В.О. Основы правоведения. Учебник для основной школы.
- Электронное учебное пособие «Основы правовых знаний». 8-9 класс, ООО «Кирилл и Мефодий».
- Электронное учебное пособие «Экономика и право». 9-11 класс. Дрофа. 2012г.
- Электронное учебное пособие Обществознание. Практикум. 8-11 класс. ООО «Марис». 2011г.