



Дисциплина
труда

Материаль
ная
ответствен -
ность

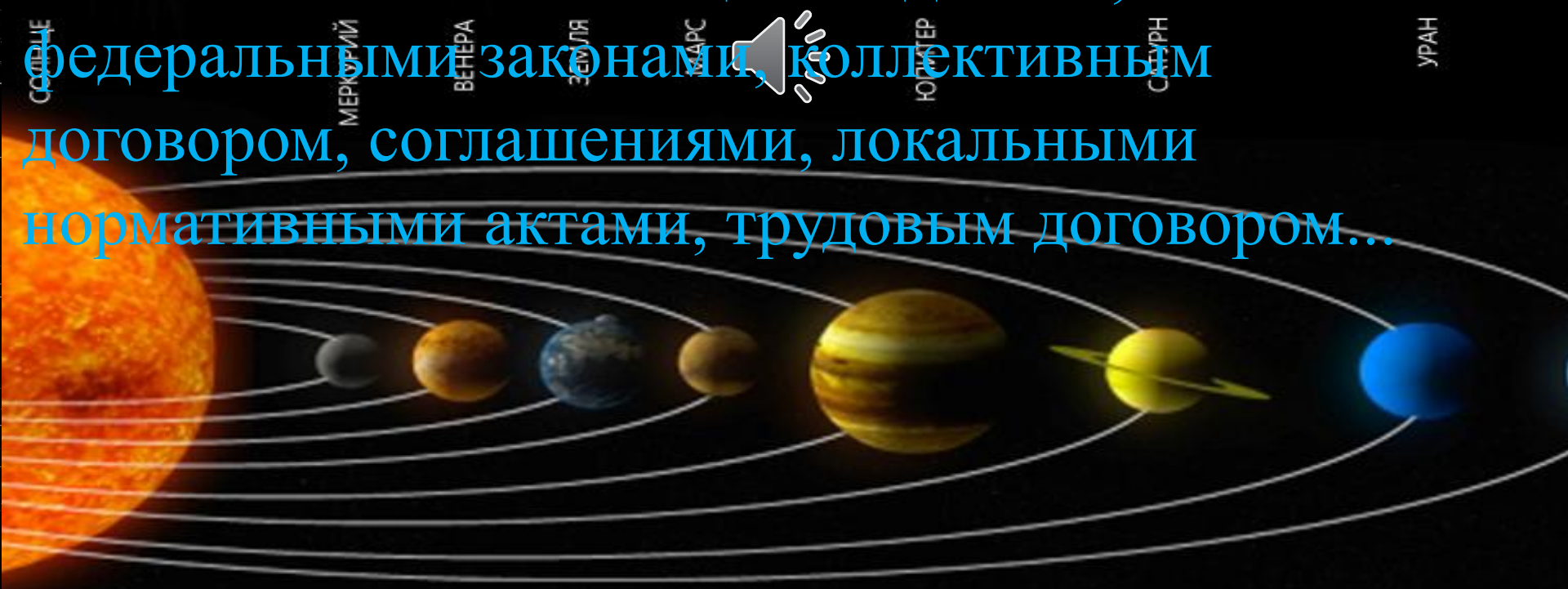
Преподаватель КВТК

Ляпунова

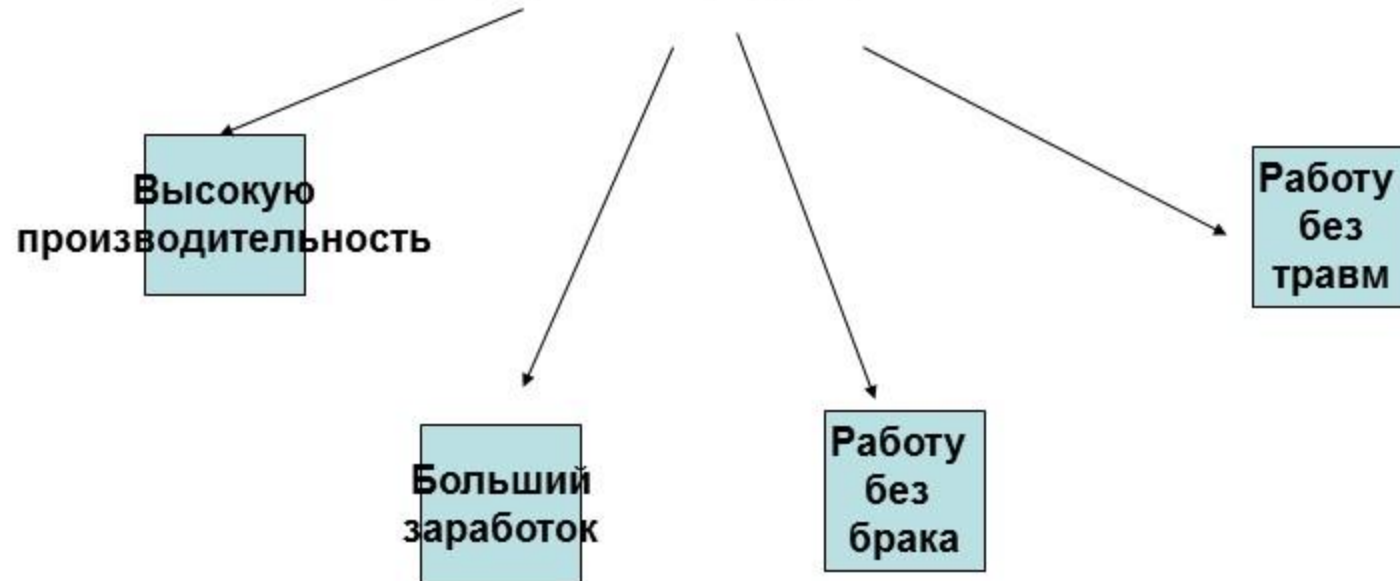
Ольга Анатольевна, осень 2021 г.

Дисциплина труда

Согласно ст. 189 ТК РФ дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором...



3. Дисциплина труда обеспечивает:



1. *Понятие трудовой дисциплины и методы её обеспечения. Понятие и виды поощрений за труд*

- **Дисциплина труда** – это определенный порядок взаимоотношений участников коллективного труда.
- Различают **две стороны** дисциплины: объективную и субъективную.
- С объективной стороны дисциплина – это урегулированный нормами права определенный порядок взаимоотношений.
- С субъективной стороны – это соблюдение этого порядка всеми участниками независимо от должностного положения.

Правовые методы обеспечения дисциплины труда

Поощрение работника

- **Поощрение** – это публичное признание заслуг, успехов работника в форме установленной меры поощрения за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. По основаниям применения мер поощрения и по тому, кто их применяет, можно разделить:
 - 1) меры поощрения, применяемые работодателем за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
 - 2) меры поощрения, применяемые государственными органами за особые трудовые заслуги по представлению работодателя.

Принуждение

- **Принуждение** как метод обеспечения дисциплины состоит в применении к работникам-нарушителям дисциплины мер воздействия: прежде всего дисциплинарных санкций, а по отношению к работодателю – материальных, административных, уголовных санкций.

Виды поощрений работника за труд

Материальное

- выдача премии
- награждение ценным подарком
- выдача денежного пособия к отпуску
- выдача за счет работодателя туристических путевок, путевок для лечения

Моральное

- объявление благодарности
- награждение почетной грамотой организации, соответствующего Министерства или ведомства
- направление благодарственного письма
- представление к званию лучшего по профессии
- присвоение звания «Заслуженный работник организации»
- награждение почетными грамотами органов власти РФ и ее субъектов
- представление к государственным наградам (званию Героя РФ, орденам и медалям, почетным званиям РФ)

Рис. 11 Классификация видов правовых поощрений

По предмету правового регулирования	Административные (досрочное присвоение специального звания)
	Трудовые (награждение Почетной грамотой)
	Уголовно-исполнительные (условно-досрочное освобождение из мест лишения свободы)
По юридической природе правовых поощрений	Материально-правовые (награждение именным оружием)
	Процессуально-правовые (вознаграждение свидетеля за предоставление особо ценной информации)
По сфере использования	Поощрения в сфере литературы, науки, искусства, техники, государственной, воинской службы и пр.
По субъектам, применяющим правовые поощрения	Государственные (президентские, правительственные, министерские и т.д.)
	Негосударственные (муниципальные и пр.)

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР). ПВТР – это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, и иные вопросы.

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников: т.е. работодатель сначала направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюз, представляющий интересы всех или большинства работников. А профсоюз не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта направляет работодателю мотивированные отказ или согласие по проекту в письменной форме.

Если профсоюз не согласен, то работодатель может согласиться с его встречными предложениями или обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, а работодатель вправе принять льна, который может быть обжалован профсоюзом в государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюз также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации **обязана в течение одного месяца** со дня получения жалобы (заявления) **провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

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.

Если в течение 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.

ВИДЫ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ:

- ЗАМЕЧАНИЕ

Выговор

Увольне
ние

НО В УСТАВАХ И ПОЛОЖЕНИЯХ О ДИСЦИПЛИНЕ МОГУТ БЫТЬ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ К ТК РФ ВЗЫСКАНИЯ, НАПРИМЕР, В ПОЛОЖЕНИИ О ЖД ПЕРЕВОЗКАХ, НАЧАЛЬНИК ДЕПО ВПРАВЕ ОТСТРАНИТЬ МАШИНИСТА ЗА ТАКОЕ НАРУШЕНИЕ ДТ, КАК ПЕРЕДАЧА УПРАВЛЕНИЯ СЫНУ, НА СРОК ОТ 3 ДО 12 МЕСЯЦЕВ !!!

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности

- Затребование письменного объяснения от работника. Если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление объяснения не является препятствием для применения взыскания.
- Соблюдение сроков наложения взыскания (один месяц со дня обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске или шесть месяцев со дня совершения проступка; по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет)
- Наложение только одного взыскания за один проступок; объявление приказом по организации под роспись работника; взыскание действует в течение одного года и автоматически утрачивает силу. Несоблюдение процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности является основанием для отмены приказа работодателя.

ПРОЦЕДУРА ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

«ШКОЛЬНИКОВЫЙ ЗАКОН» «УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛ»

1

- До применения меры дисциплинарного взыскания: необходимо затребовать от обучающегося письменное объяснение и получить мнение совета обучающихся, совета родителей

2

- Мера дисциплинарного взыскания применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени отсутствия обучающегося, а также времени, необходимого на учет мнения советов обучающихся, представительных органов обучающихся, советов родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, но не более семи учебных дней со дня представления руководителю мотивированного мнения указанных советов и органов в письменной форме

3

- Оформление – приказ руководителя образовательной организации. Знакомство с приказом обучающихся и родителей в течение 3-х дней. Отказ – акт.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей (ст. 195 ТК РФ)



К дисциплинарной ответственности могут быть привлечены *руководитель организации, руководитель структурного подразделения организации, их заместители* по требованию представительного органа работников.

В этом случае работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении данными лицами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Стадии привлечения к дисциплинарной ответственности государственного гражданского служащего



1. Возбуждение дела о дисциплинарном проступке

\\

2. Служебное расследование работодателем
(соответствующим уполномоченным им должностным лицом)
дисциплинарного дела

\\

3. Рассмотрение дисциплинарного дела

\\

4. Вынесение решения (издание приказа
(распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной
ответственности, которое нередко сопровождается официальным
сообщением коллективу работников данной организации,
а иногда и некоторым другим лицам о совершенном проступке
и применяемых мерах ответственности)

\\

5. Пересмотр решения по делу о дисциплинарном проступке

\\

6. Исполнение решения о наложении дисциплинарного взыскания

Привлечение работников к дисциплинарной ответственности

Применение дисциплинарного взыскания возможно:

- не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени:
 - ✓ болезни работника;
 - ✓ пребывания в отпуске;
 - ✓ времени, необходимого на учет мнения профсоюза
- не позднее шести месяцев со дня совершения проступка;
- позднее двух лет со дня совершения проступка по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки.



ТК РФ Раздел XI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- Глава 37. Общие положения
- Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником
- Глава 39. Материальная ответственность работника

[Открыть полный текст документа](#)

← ТК РФ, Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев

ТК РФ, Глава 37. Общие положения →

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)



ТК РФ Глава 37. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора
- Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

[Открыть полный текст документа](#)

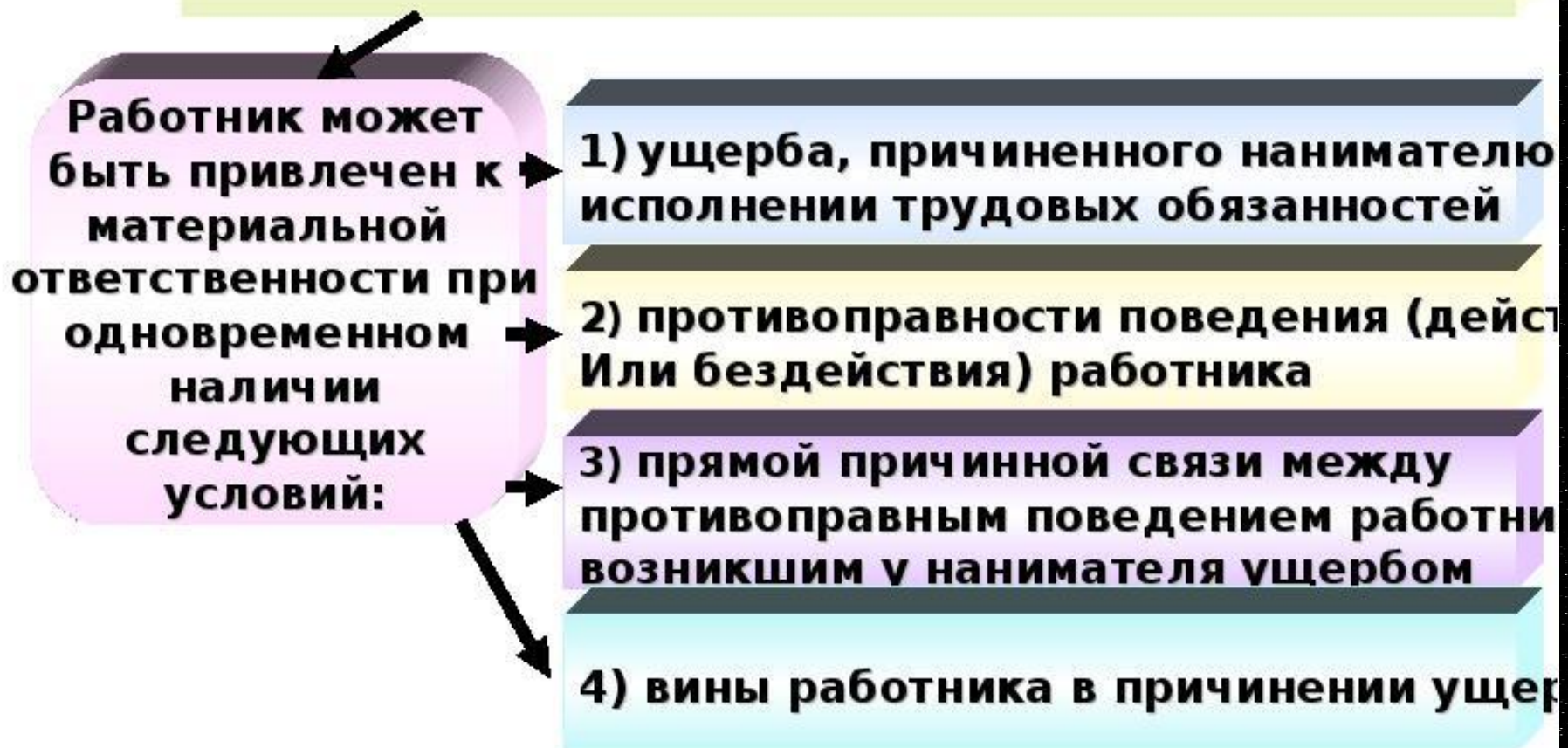
← ТК РФ, Раздел XI. Материальная ответственность сторон трудового договора

ТК РФ, Статья 232. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора →

договора

10/10

Условия привлечения работников к материальной ответственности (ст.400 ТК)



Материальная ответственность работника



**Материальная ответственность сторон
трудового договора**

**Материальная
ответственность
работодателя**

**Материальная
ответственность
работника**

индивидуальная

коллективная

полная

ограниченная

Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю

Добровольный
по заявлению
или письменному
обязательству

Путем удержания
из заработной платы по
распоряжению
работодателя

Не позднее 1
месяца со дня
установления
размера ущерба

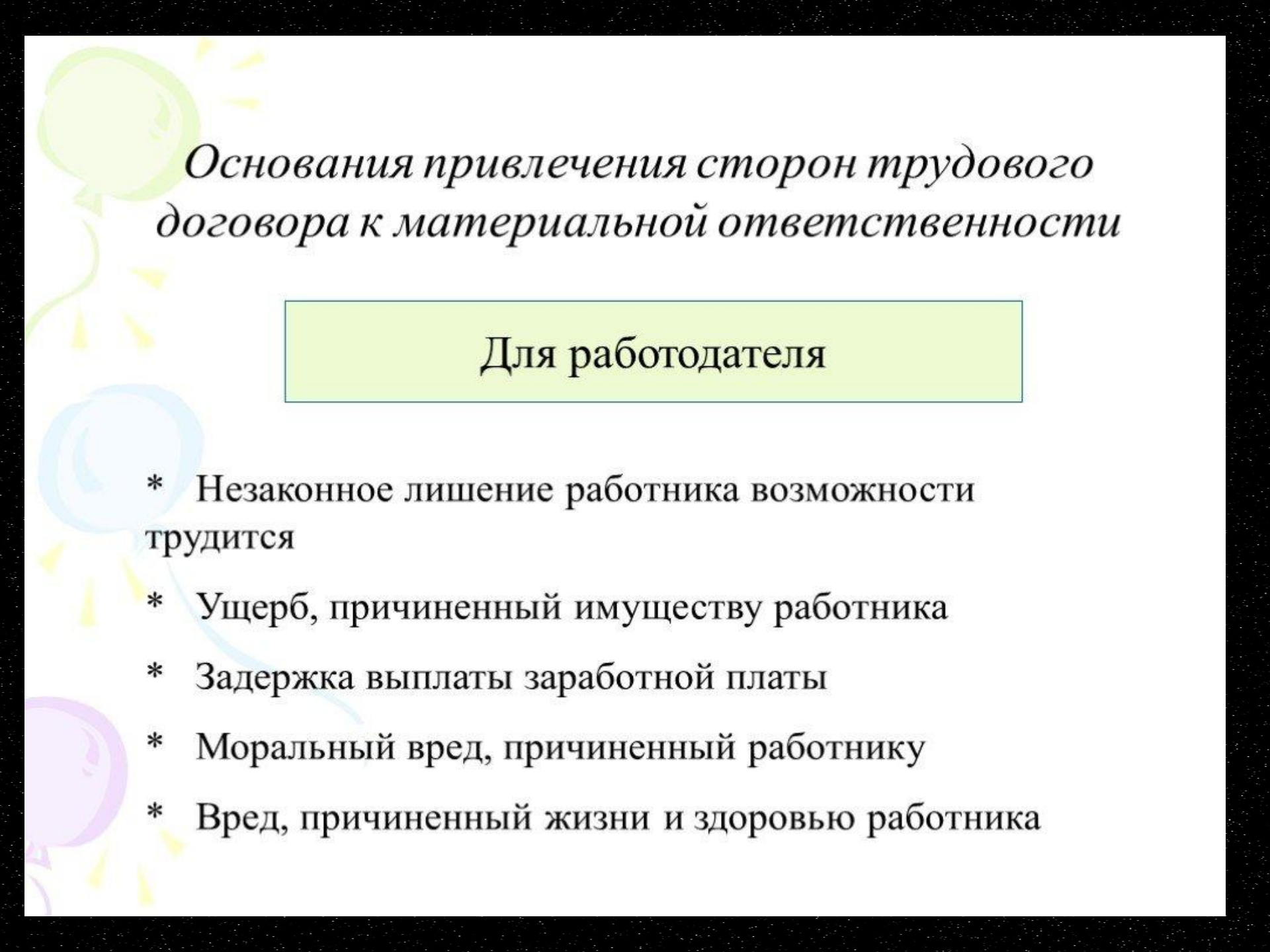
Если сумма
взыскания не превышает
среднего
заработка за 1 месяц

В судебном
порядке

В течении 1года со дня
обнаружения
причиненного вреда

Работник добровольно
возместить
ущерб не согласен

Сумма ущерба превышает
средний заработок



Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

Для работодателя

- * Незаконное лишение работника возможности трудиться
- * Ущерб, причиненный имуществу работника
- * Задержка выплаты заработной платы
- * Моральный вред, причиненный работнику
- * Вред, причиненный жизни и здоровью работника

По ст. 236 ТК РФ если работодатель нарушил срок выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, то он обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/150$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть определен в коллективном или трудовом договоре. Однако этот процент не может быть меньше процента, предусмотренного в ст. 236 ТК РФ.

ФОРМУЛА ПО КОТОРОЙ РАССЧИТЫВАЕТСЯ КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ЗАДЕРЖКУ ЗАРПЛАТЫ

Компенсация за
задержку выплаты
зарплаты

=

Сумма не вовремя
выплаченной
зарплаты

Х

Количество
дней
просрочки

Х

1/150 ключевой ставки ЦБ, действовавшей
в период просрочки



"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021)



ТК РФ Глава 38. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ

- Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться
- Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника
- Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
- Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

[Открыть полный текст документа](#)

Вот ст. 236 ТК РФ:



При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.



Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

[Открыть полный текст документа](#)

$$\text{Компенсация} = \frac{\text{Сумма долга за вычетом НДФЛ}}{150} \times \frac{\text{Ключевая ставка Банка России}}{100} \times \frac{\text{Период просрочки в календарных днях}}{360}$$

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ <2>

о взыскании невыплаченной заработной платы и денежной
компенсации за просрочку выплаты заработной платы

"__"____ г. между истцом и ответчиком был заключен Трудовой договор N ____, в соответствии с которым истец был принят на работу к ответчику на должность _____ с заработной платой _____ (_____) рублей в _____, что подтверждается Приказом N ____ от "__"____ г.

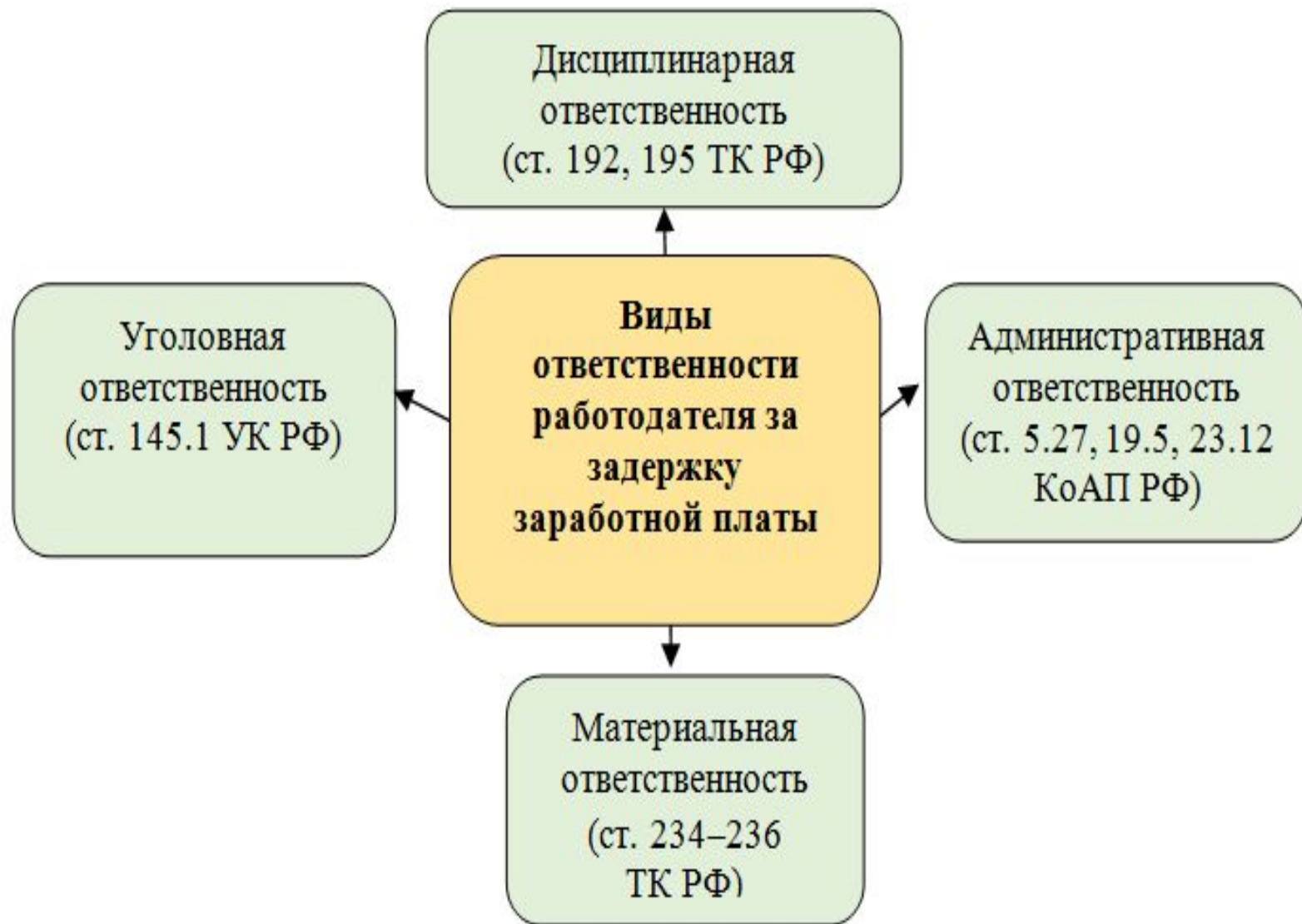
В период с "__"____ г. по "__"____ г. истцу ответчиком не выплачивалась заработная плата (или: заработная плата выплачивалась в меньшем размере), что подтверждается _____.

Задолженность ответчика перед истцом по уплате заработной платы составляет _____ (_____) рублей, что подтверждается _____.

В соответствии с ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

В соответствии с ч. 1 ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.



Вид ответственности	Возможные последствия	Условия применения
<p>Материальная ответственность перед работниками (ст. 236 ТК РФ)</p>	<p>Выплата компанией заработка с компенсацией в виде процентов за каждый день задержки</p>	<p>Ответственность наступает вне зависимости от вины компании. Материальная ответственность применяется за невыплату заработка из-за блокировки счета</p>
<p>Административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ)</p>	<p>Для компании – штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Для директора – штраф от 1 тыс. до 5 тыс. руб.</p>	<p>Применяется только при наличии вины (ст. 2.1 КоАП РФ). Если должностные лица трудовой инспекции или суд установят вину компании или директора в том, что заработок не выплачен, то может быть применена административная ответственность</p>
<p>Уголовная ответственность (ст. 145.1 УК РФ)</p>	<p>Для руководителя компании или его обособленного подразделения возможны:</p> <ul style="list-style-type: none"> • штраф до 500 тыс. руб., или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет; • лишение свободы на срок до 5 лет 	<p>Невыплата заработной платы влечет уголовную ответственность, только если у компании имеются денежные средства и невыплата заработка связана с личной заинтересованностью директора. В связи с блокировкой счета УК РФ не применяется</p>

Право работника на *самозащиту* при несвоевременной выплате заработной платы

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы
- Приостановление работы не допускается в случаях, установленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ

Немного затронем трудовые споры и начисление пособий по временной нетрудоспособности. (есть отдельные презентации на эти темы))



Индивидуальные трудовые споры рассматриваются

Комиссия по трудовым спорам (КТС)

Суд общей юрисдикции

Представители работников, утвержденные общим собранием

Представители работодателя по приказу

=

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Заявление работника, подлежит обязательной регистрации

Срок рассмотрения- **10 календарных дней** со дня подачи работником заявления.

В случае неявки работника или его представителя на заседание оно откладывается.

В случае вторичной неявки без уважительных причин решается вопрос о снятии спора с рассмотрения,

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов

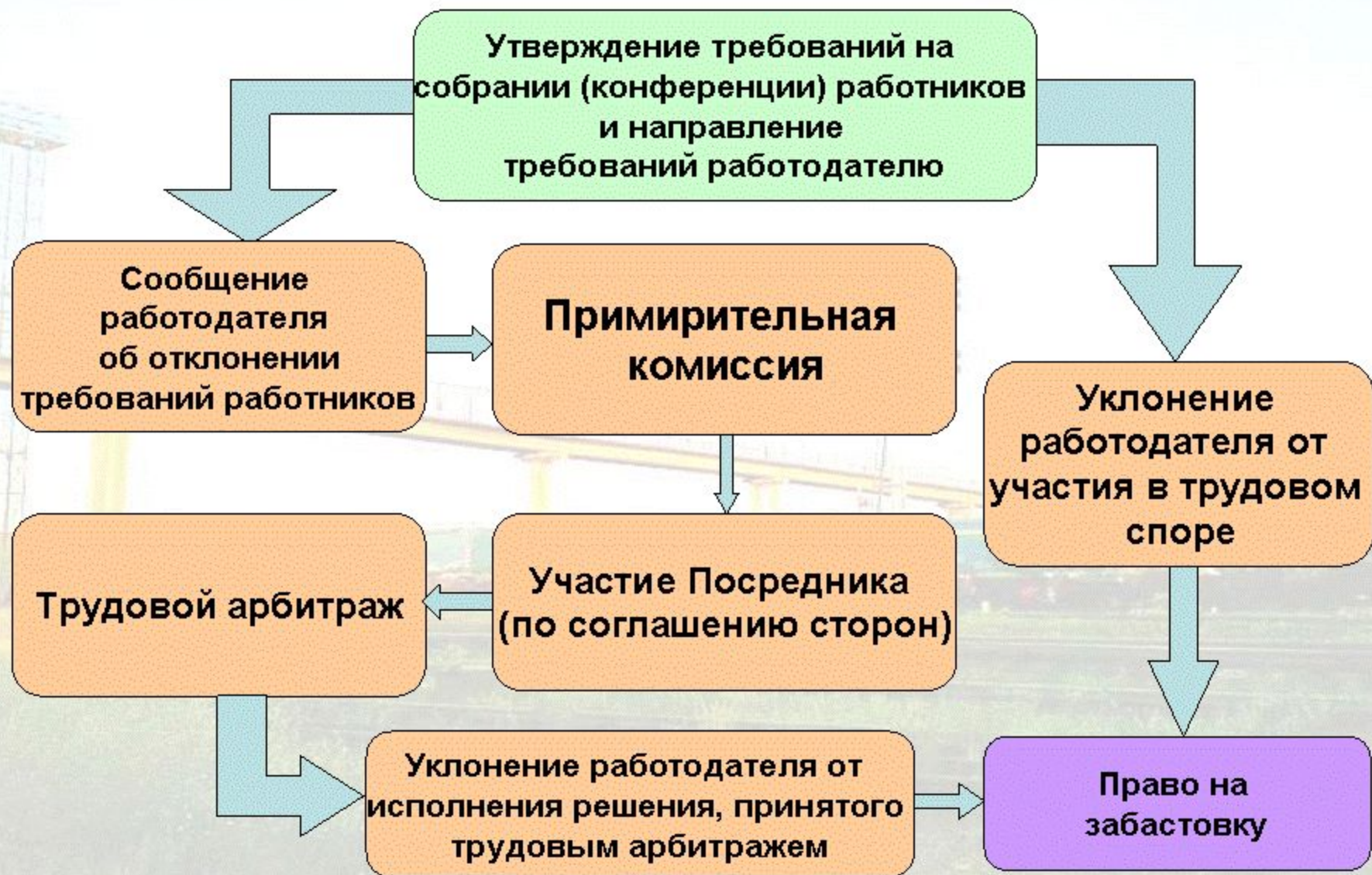
Работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы

Заседание правомочно, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников и работодателей

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол



Пути разрешения коллективных трудовых споров



Начало коллективного трудового спора

Работодатель после получения требований
(в течение 3 **2**-х рабочих дней, ст.400):

Удовлетворил
предъявленные
требования

Проблема
разрешена

Не сообщил
решения в срок

Коллективный трудовой спор (ст.398)

Отклонил все или
часть требований

Сообщение в органы по
урегулированию трудовых
споров, отраслевой профсоюз,
территориальную
администрацию.

Примирительные
процедуры,
переговоры

Внимание! С 01.04.2020 по 31.12.2020 включительно пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые застрахованным лицам за период нетрудоспособности, исчисляются в соответствии с Федеральным [законом](#) от 01.04.2020 N 104-ФЗ "Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности..." Для этого необходимо:

- рассчитать пособие по временной нетрудоспособности по [Законому](#) N 255-ФЗ, в расчете за полный календарный месяц;
- рассчитанное пособие сравнить с [МРОТ](#) (с 01.01.2020 - 12 130 рублей);
- если размер рассчитанного пособия в расчете за полный календарный месяц выше или равен МРОТ, то размер пособия не изменяется;
- если размер рассчитанного пособия в расчете за полный календарный месяц ниже [МРОТ](#), то размер пособия считаем так:
 - а) [МРОТ](#) разделить на число календарных дней в календарном месяце, на который приходится период временной нетрудоспособности;
 - б) полученный размер дневного пособия умножить на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности в каждом календарном месяце, полученная сумма будет являться пособием по временной нетрудоспособности, подлежащим выплате $\langle * \rangle$.

Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), то размер пособия по временной нетрудоспособности, исчисленного исходя из МРОТ, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица.

Рассчитываем пособие по временной нетрудоспособности

$$\text{Пособие по временной нетрудоспособности}^* = \text{Средний дневной заработок сотрудника} \times \text{Количество дней нетрудоспособности} \times \text{Размер пособия, установленного в процентах к среднему заработку}$$

$$\text{Средний дневной заработок}^{**} = \frac{\text{Сумма заработка за два календарных года, предшествующих году наступления болезни}}{730}$$

* Части 3–5 ст. 14 Закона № 255-ФЗ.

** Часть 3 ст. 14 Закона № 255-ФЗ.

Учет начисления пособия по временной нетрудоспособности (ст. 7 Ф3 № 255)

Источник выплаты пособия по временной нетрудоспособности:

первые 3 дня за счет средств предприятия

остальной период за счет средств ФСС

пособие в размере 100% заработка выдают

страховой стаж восемь и более лет при профессиональных заболеваниях и производственных травмах

пособие в размере 80% заработка выдают

страховой стаж от пяти до восьми лет

16.10. пособие в размере 60% заработка выдают

страховой стаж от 6 месяцев до 5 лет

Спасибо за внимание

!!!



**Всем успехов в
учебе и работе !!!**