

Правоведение

ТЕМА:

**«Трудовая дисциплина и
ответственность за её
нарушение»**

Подготовили студентки
2курса ФТД
Панкратова Полина
Янковская Алена



Трудовая дисциплина

– обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым, законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (локальным нормативным актом), которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.



Правила внутреннего трудового распорядка организации – это локальный нормативный акт, регламентированный в соответствии с Трудовым Кодексом и иными законами.

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок:

- 1) приема и увольнения работников;
- 2) прав и обязанностей сторон трудового договора;
- 3) режима работы и временем отдыха;
- 4) применения к работникам мер поощрения, взыскания и др.





Правила внутреннего трудового распорядка принимаются на предприятии с целью обеспечить рациональное использование каждым работником рабочего времени и повысить производительность труда.

Кроме правил внутреннего трудового распорядка, в отдельных отраслях экономики для некоторых категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, которые утверждаются Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.



В качестве мер работодателя в отношении работника за добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей, направленных на признание трудовых заслуг, оказание почета, как отдельным работникам, так и коллективу работников. ТК РФ называет поощрение за труд.



Меры поощрения можно разделить на два вида:

Морального
характера

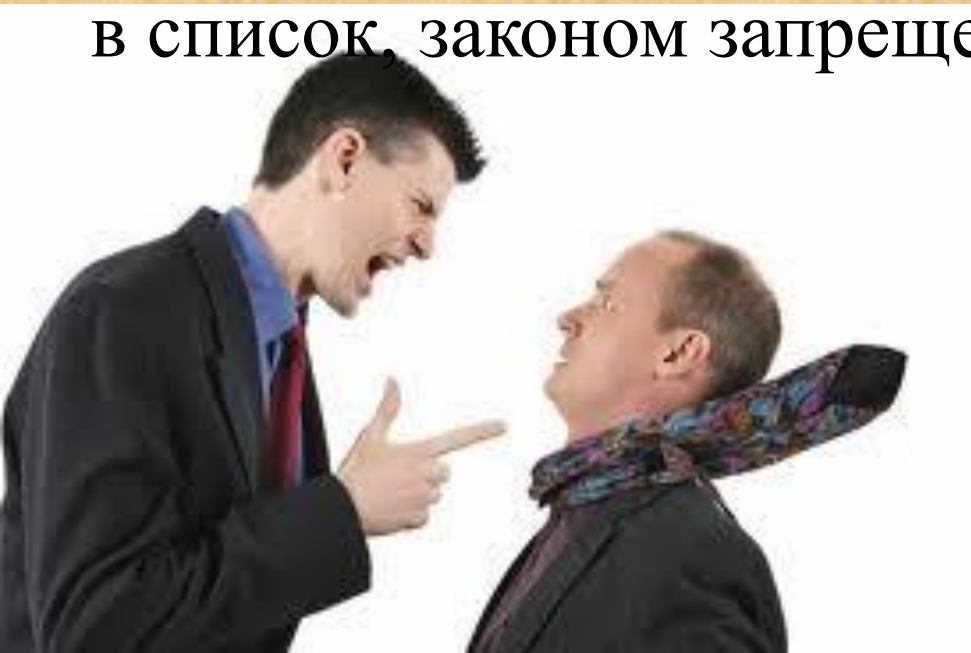
Материального
характера



Все поощрения за труд оформляются изданием соответствующего приказа (распоряжения)

работодателя

Работодателю предоставляется право применения мер дисциплинарного взыскания к работнику, допустившему нарушение трудовой дисциплины. В отличие от мер поощрения (перечень которых не конкретизирован законодателем и его расширенное толкование допускается) меры дисциплинарного взыскания перечислены в законе, и применение других, не включенных в список, законом запрещено.



Основанием ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником

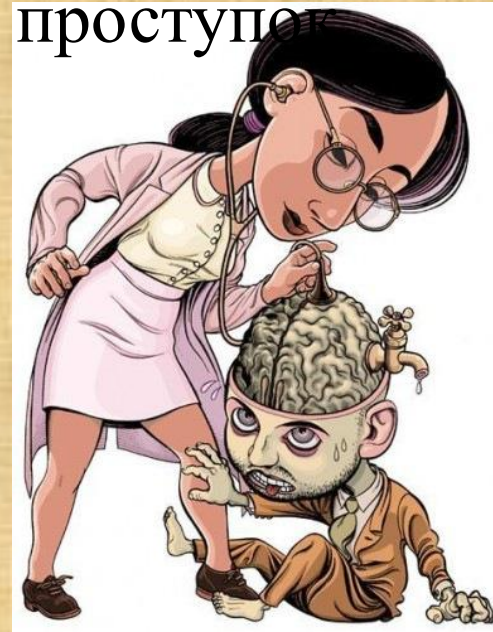
Привлечение к дисциплинарной ответственности является правом, но не обязанностью работодателя. Работодатель вправе применить одну из указанных мер: замечание, выговор, увольнение (не обязательно в указанной последовательности).

Увольнение применяется за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.



Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине.

При применении меры взыскания администрацией при общей дисциплинарной ответственности должны учитываться *степень тяжести проступка, вред, причиненный им, обстоятельства, при которых он совершен, и общая характеристика лица, совершившего дисциплинарный проступок*

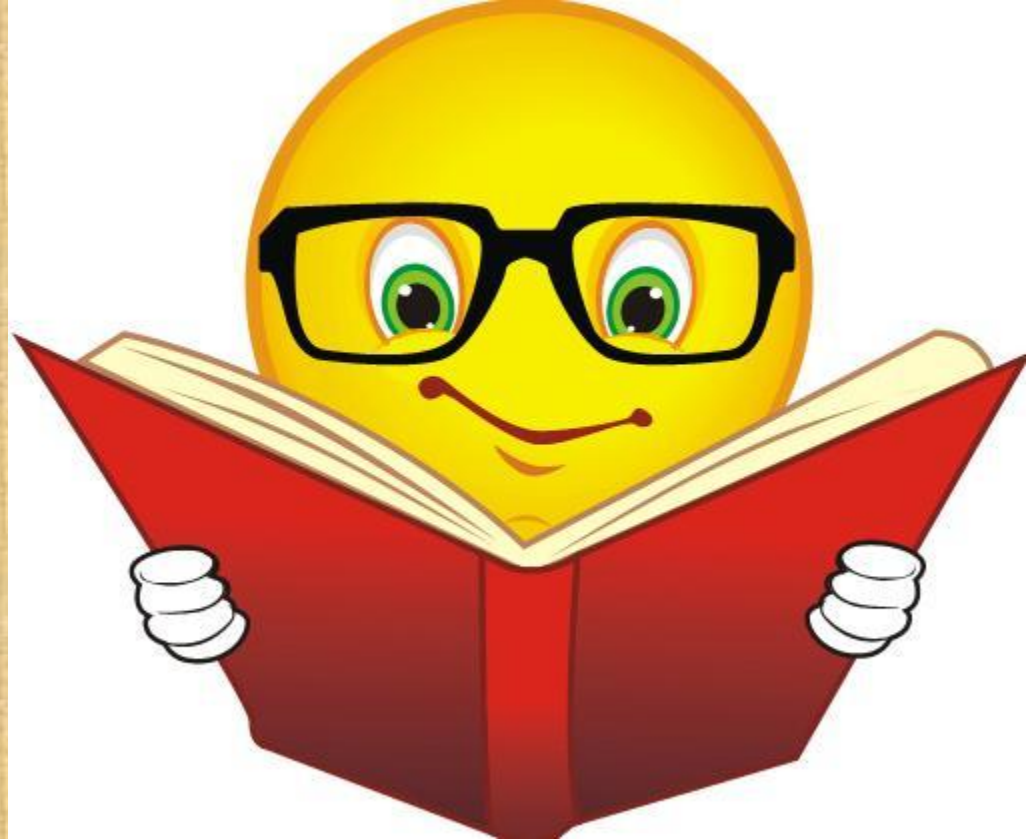


Виды поощрений:

- Благодарение.
- Премия.
- Почетная грамота.
- Подарок.

Виды взысканий (за совершение дисциплинарного проступка):

- Предупреждение (устное).
 - Замечание.
 - Выговор.
 - Увольнение.



**Штрафы
запрещены.**