

Глава 12

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Понятие дисциплины труда

Под **дисциплиной труда** понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Подчинение этим правилам является объективной необходимостью всякого коллективного труда.

Заклучая с работодателем трудовой договор, работник принимает на себя ряд обязательств: добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину и др. В свою очередь работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, содействовать обеспечению внутреннего трудового распорядка в конкретной организации.

Внутренний трудовой распорядок представляет собой порядок взаимоотношений работодателя и работников, а также работников между собой. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

В содержание правил внутреннего трудового распорядка, как правило, входят следующие разделы:

- 1) наименование и местонахождение организации-работодателя и его структурных подразделений (филиалов, представительств, отделов, цехов и т.п.);
- 2) порядок приема и увольнения работников;
- 3) основные права и обязанности работников и работодателя;
- 4) режим работы и режим отдыха;
- 5) ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- 6) порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;

7) виды и порядок поощрения работников и др.

Работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка. В противном случае работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за их нарушение.

К работникам некоторых отраслей экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к особо тяжким последствиям (например, к гибели людей), применяются уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами.

Методы обеспечения трудовой дисциплины

Существуют два метода обеспечения трудовой дисциплины: метод поощрения и метод принуждения.

Поощрение представляет собой публичное признание трудовых заслуг работника, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу за достигнутые успехи в труде. Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей.

ТК РФ предусматривает следующие виды поощрения за добросовестный труд:

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

Этот перечень является примерным, он может быть дополнен работодателем: иные виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

Метод принуждения — это совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей.

В качестве мер принуждения, применяемых в связи с нарушением трудовой дисциплины, выступают, как правило, меры дисциплинарной ответственности.

Понятие дисциплинарной ответственности, ее виды

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 представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Примерами дисциплинарных проступков могут быть брак в работе, опоздание или преждевременный уход с работы, нарушение правил охраны труда, неисполнение приказов и распоряжений должностных лиц администрации работодателя и др.

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

- 1) общая дисциплинарная ответственность (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка);
- 2) специальная дисциплинарная ответственность (ответственность, которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине).

Виды дисциплинарных взысканий

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Применение такого дисциплинарного взыскания, как увольнение, возможно в следующих случаях:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

– прогула, под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

– появления 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;

– разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

– совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

– установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

– некоторых иных нарушений.

Для большинства работников данный перечень взысканий является исчерпывающим, однако федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания. Например, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации за совершение машинистом, водителем, помощником машиниста, помощником водителя проступка, который создавал опасность крушения или аварии, угрозу жизни и здоровью людей, установлен такой дополнительный вид дисциплинарного взыскания, как лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, моторвагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя — удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, моторвагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава — свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины — удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, например, штрафов за опоздание, объявления строгого выговора и др. Наложение взыскания, не предусмотренного трудовым законодательством, работник может обжаловать в суд.

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности

Если дисциплинарный проступок имел место, то факт нарушения работником трудовой дисциплины должен быть зафиксирован в письменном виде. Для этого работодателем составляется акт о нарушении трудовой дисциплины.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В объяснительной записке работник указывает причины (мотивы) нарушения трудовой дисциплины. Указанные им сведения подлежат объективной проверке. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания, однако пока работодатель не потребовал объяснения, он не может привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Налагать дисциплинарное взыскание имеет право только руководитель организации. Другие должностные лица могут применить дисциплинарное взыскание лишь в том случае, если их уполномочил руководитель организации (об этом должен быть издан отдельный приказ) либо такое право дано им уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка или иными локальными нормативными актами.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись составляется соответствующий акт.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения всегда записывается в трудовую книжку.

Порядок обжалования и снятия дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд.

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.

Применение дисциплинарных взысканий является правом, а не обязанностью работодателя.

Вопросы и задания

1. Дайте определение понятия «дисциплина труда». Назовите не менее трех причин, по которым соблюдение дисциплины труда работниками объективно необходимо.
2. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
3. Назовите и охарактеризуйте известные вам методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Дайте определение понятия «дисциплинарная ответственность». Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
5. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
6. Начертите схему, отражающую порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
7. Может ли работник обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание?
8. Опишите порядок снятия дисциплинарного взыскания.
9. 5 мая 2005 г. охраннику хлебозавода Савушкину был объявлен выговор за халатное отношение к трудовым обязанностям, в следствие чего ночью с фабрики неизвестные лица вывезли две машины с готовой продукцией. 1 июня 2005 г. он ушел с работы за два часа до окончания смены. Какое дисциплинарное взыскание может наложить на Савушкина администрация завода?

1. Ответить на вопросы.
2. Ответы пришлите на электронную почту
distant.vagina@yandex.ru