**Содержание**

Введение

Глава 1. Дисциплина труда

1.1 Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения

Глава 2. Дисциплинарная ответственность

2.1 Понятие и специфика дисциплинарной ответственности

2.2 Специальная дисциплинарная ответственность

2.3 Понятие дисциплинарного проступка, его соотношение с дисциплинарной ответственностью

Заключение

Библиография

**Введение**

Содержание трудовой дисциплины можно определить как надлежащее поведение работника, соответствующее предписаниям законодательства о труде, условиям трудового договора и основанным на них распоряжениям работодателя. Такое определение дает возможность для качественной характеристики состояния трудовой дисциплины: высокая, низкая, нормальная, недостаточная и т.д.[[1]](#footnote-1)

Дисциплина труда взаимосвязана с производственной и технологической дисциплиной. Производственная дисциплина означает порядок на производстве. Кроме трудовой дисциплины в производственную дисциплину включаются обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих лиц сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т.д. Работодатель несет ответственность за производственную дисциплину. Что же касается работников, то они отвечают лишь за нарушение трудовой дисциплины. Кроме производственной, дисциплина труда связана и с технологической дисциплиной, которая заключается в соблюдении технологических правил на производстве[[2]](#footnote-2).

Работодатель обязан в соответствии с Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - это локальный нормативный акт организации, утверждаемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190 ТК РФ), в котором устанавливаются:

• порядок приема и увольнения работников в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами;

• режим рабочего времени: продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ);

• перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

• время предоставления перерыва в работе для отдыха и питания и его конкретная продолжительность. В случаях, когда по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, - перечень работ, на которых работник обеспечивается возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время, а также места для отдыха и приема пищи (ст. 108 ТК РФ);

• виды работ, на которых работодатель должен предоставить работникам специальные перерывы для обогревания и отдыха, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов (ст. 109 ТК РФ);

• второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе, а в организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, - выходные дни в различные дни недели по отдельным группам работников (ст. 111 ТКРФ);

• продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

• дни, в которые работникам организации выплачивается заработная плата (ст. 136 ТК РФ);

• дополнительные виды поощрений работников за труд (ст. 191 ТК РФ).

В правилах внутреннего трудового распорядка устанавливаются также основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, а также другие необходимые положения применительно к специфике и условиям работы конкретной организации.

Цель работы - Рассмотреть понятие и виды дисциплинарной ответственности по трудовому праву России.

Задачи работы - представить методы обеспечения дисциплинарной ответственности; охарактеризовать принуждение как вид и форму воздействия на поведение работника; рассмотреть нормативные основы внутреннего распорядка в организации; рассмотреть особенности специальной дисциплинарной ответственности.

Существенное изменение содержания дисциплины труда и мотивы ее укрепления произошли вследствие смены общественно-экономической формации в России, перехода к обществу свободного предпринимательства. На сегодняшний день устранено такое идеологическое воздействие на участников производства, как приоритет защиты социалистической собственности, пропаганда преимуществ социалистического образа жизни. Поэтому данная тема является актуальной и практически значимой.

**Глава 1. Дисциплина труда**

**1.1 Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения**

Труд - это целенаправленная деятельность человека, реализация его физических и умственных способностей для получения определенных материальных или духовных благ. Труд может быть индивидуальным (на своем садово-огородном участке или кустаря-одиночки и т. д.) и в общественной кооперации труда (на производстве). Нормы трудового права регулируют труд только в общественной кооперации труда и не регулируют индивидуальный труд.

Общественная организация труда - это совместный труд как кооперация труда для получения определенного продукта данного производства, в том числе и духовного (оркестровая музыка, театр и т. д.), деятельности по управлению или оказанию определенных услуг сферы обслуживания населения (медицина, образование и т. д.). Общественная организация труда в любом обществе имеет две стороны: техническую и социальную. Право не регулирует техническую сторону (технологические процессы производства определенного продукта, работу техники, машин и т. д.). Здесь применяются технические правила, которые и разных странах могут быть одинаковыми. Право регулирует социальную сторону общественной организации труда - общественные (социальные) отношения по труду на производстве.

До советского периода не было самостоятельной отрасли трудового права, трудовые отношения на производстве регулировались отраслью гражданского права наравне с отношениями найма услуг по дому, хотя и были отдельные фабричные законы о промышленном труде (например Устав о промышленном труде 1913 г. и несколько уставов по труду в отдельных отраслях, предусматривавших нормы по труду в сельском хозяйстве, железнодорожном транспорте, торговле и др.).

Всего в царской России было около полутора десятков разрозненных нормативных актов о труде, включая и акты о создании и действии фабричной инспекции. Но они не создавали самостоятельной отрасли трудового права, а договор личного найма регулировало гражданское право наряду с договором найма вещей, услуг.

Лишь первый КЗоТ 1918 г. впервые в мире породил самостоятельную отрасль трудового права, регулирующую поведение людей по труду в общественной кооперации труда.

В других странах самостоятельные отрасли трудового права стали появляться главным образом после второй мировой войны (1946–1947 гг.), ныне большинство развитых стран мира имеют самостоятельные отрасли трудового права.

Трудовым правом называется одна из важнейших отраслей российского права, регулирующая при активном участии ее субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие непосредственно с ними связанные, производные от трудовых отношения (т. е. все отношения по труду на производстве) и устанавливающая права и обязанности субъектов трудового права и ответственность за их нарушение, сочетая интересы субъектов трудового права и всего общества, государства.

Предметом трудового права являются следующие девять общественных отношений, связанных с трудом на производстве:

1) отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя;

2) трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда.

Основной предмет трудовых отношений - работа работника по оговоренной с ним его трудовой функции при подчинении дисциплине данной организации. Трудовые отношения имеются у всех работников, повседневно выполняющих лично работу в общем процессе труда на данном производстве и являющихся членами его трудового коллектива. Эти отношения выражают волевую часть производственных отношений, поскольку возникают и прекращаются по воле работника и работодателя.

В новом Трудовом кодексе есть глава 2 о трудовом отношении. В ней дается не только само понятие и основания его возникновения, но и указаны основные права и обязанности сторон, что является содержанием трудового правоотношения как уже урегулированного правом трудового отношения. Поэтому здесь надо различать предмет права - отношение и уже урегулированное правом отношение (т. е. правоотношение). Конечно, в действительной жизни нет не урегулированного правом трудового отношения. Оно всегда выступает уже как трудовое правоотношение. В ст. 1 Трудового кодекса перечислены 8 непосредственно связанных с трудовым иных отношений, которые тоже являются предметом регулирования законодательства о труде;

3) отношения по организации труда и управлению трудом, участию в управлении организацией;

4) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и социально-партнерских соглашений;

5) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

6) отношения надзорных и контрольных органов (Ростру-динспекции, государственных специализированных и профсоюзных инспекций и т. д.) с работодателем, администрацией производства по вопросам соблюдения трудового законодательства и охраны труда;

7) отношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

8) отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения за вред (ущерб), причиненный по вине одной стороны другой. Данные отношения могут быть двух видов в зависимости от того, какая сторона причинила вред: а) по материальной ответственности работодателя за вред, нанесенный работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд, в том числе за моральный вред и б) по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя. Данные отношения возникают только у тех работников, которые нанесли ущерб или которым причинен вред. Большинство же работников их не имеют;

9) отношения по разрешению индивидуальных или коллективных трудовых споров, возникающие лишь у некоторых работников и отдельных рабочих коллективов. Когда появляется такой трудовой спор, второй стороной этих отношений является орган, решающий данный спор (комиссия по трудовым спорам, суд и т. п.).

Ведущими из перечисленных отношений являются трудовые отношения работника с работодателем (предприятием, организацией). Остальные восемь или предшествуют трудовым (по обеспечению занятости) или всегда им сопутствуют, а некоторые могут последовать (например, по трудовым спорам об увольнении). По своему характеру отношения, указанные в п. 3, 4, 5,– организационно-управленческие, они всегда сопутствуют трудовому отношению, а указанные в п. 6, 8, 9, - охранительные, направленные на обеспечение соблюдения трудового законодательства, охраны труда и ответственности за их нарушение. В Трудовом кодексе они определяются как непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

Все отношения предмета трудового права возникают у работников в связи с их трудовыми отношениями, и поэтому мы говорим, что предметом трудового права являются трудовые отношения работников производства и остальные восемь - непосредственно с ними связанные общественные отношения.

Отношения по государственному социальному страхованию ранее входили в предмет отрасли трудового права. Ныне же они выделены в предмет самостоятельной новой отрасли права - права социального обеспечения.

Предмет отрасли трудового права как системы отношений, регулируемых нормами трудового права (выше перечисленные девять общественных отношений по труду работника на производстве), надо отличать от предмета науки трудового права, учебного курса. Их предметом является изучение самих норм трудового законодательства, не только российского, но и международного, а также их истории и учений о правоотношениях сферы трудового права.

Понятие трудового права как отрасли и учебной дисциплины требует четкого уяснения не только их предмета, но и метода. Под отраслью трудового права понимается вся система норм трудового законодательства, регулирующего специфичным ей методом трудовые и тесно с ними связанные отношения. Поскольку предметом науки и учебной дисциплины является изучение самих норм, их связей, правоотношений сферы трудового права, истории трудового законодательства, как российского, так и зарубежного, то в них применяются разные научные методы: исторический, сравнительный и др. Метод же каждой отрасли права, в том числе и трудового, имеет (как и ее предмет) свои особенности, т. е. присущий только ей комплекс способов правового регулирования труда. Специфика метода трудового права отличает (вслед за предметом) эту отрасль от других отраслей права[[3]](#footnote-3).

Методом трудового права называется комплекс следующих шести способов правового регулирования, т. е. воздействия законодателя через нормы права на волю людей, их поведение в труде на производстве в нужном для общества направлении:

1) сочетание централизованного и локального (местного) регулирования, нормативного (трудовым законодательством) и договорного. Соотношение ныне изменяется все больше в сторону расширения локального и договорного способов, а централизованное нормативное устанавливает минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться;

2) договорный характер труда и установление его условий. Статья 9 ТК «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» предусматривает, что это регулирование осуществляется путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров;

3) равноправие сторон трудовых отношений при заключении и расторжении трудовых договоров и подчинение их в процессе труда трудовому законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка данной организации;

4) участие трудящихся через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы в правовом регулировании труда (в установлении и применении норм трудового права), контроле за соблюдением трудового законодательства;

5) специфичный способ защиты трудовых прав, сочетающий действие органа трудового коллектива (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой по индивидуальным правам и паритетного органа (примирительной комиссии) и третейского (трудовой арбитраж или посредник) по коллективным трудовым правам, вплоть до забастовки;

6) единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда. Единство выражается в общих для всех производств на всей территории страны, закрепленных в ст. 2 ТК, принципах правового регулирования труда и в единых для всех работников основных трудовых правах и отражается в общих нормах трудового законодательства (общая норма означает распространение ее на всех работников).

Дифференциация правового регулирования труда (т. е. различие) выражается в специальных нормах, применяемых лишь к определенным работникам, и проводится законодателем, учитывающим в нормах права ее основания. Такими основаниями дифференциации, создающей специальные нормы (льготы, ограничения, приспособления), являются следующие:

- вредность и тяжесть условий труда;

- климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест;

- субъектные основания: физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальную роль одинокой матери (одинокого отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченную трудоспособность инвалидов;

- специфика краткой трудовой связи временных и сезонных работников, особенность трудовой связи членов производственных кооперативов;

- особенности труда в данной отрасли (отраслевая дифференциация), сочетание труда с обучением;

- специфика содержания труда и ответственный характер труда государственных служащих, судей, прокуроров, специфика и ответственность труда работников транспортных отраслей, значение и роль труда в руководстве производством руководителей организаций.

Специальные нормы дифференциации трудового права - трудовые льготы (их большая часть), нормы приспособления (в отраслевой дифференциации) и нормы-изъятия (по специфике трудовой связи) - позволяют с учетом указанных ее оснований для всех работников равно с другими осуществлять основные трудовые их права и обязанности.

В Трудовом кодексе дифференциации трудового права посвящен специальный раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». В ст. 249 гл. 39 «Общие положения» указывается, что «Особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам, либо предусматривающие дополнительные правила для отдельных категорий работников», следовательно, эти особенности создают специальные нормы-изъятия (у госслужащих, судей и др.) или нормы-льготы (для женщин, несовершеннолетних, инвалидов и др.). В то же время в статье не указаны специальные нормы-приспособления (учет специфики труда, например, в транспортных и других отраслях народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Надо также учитывать, что ТК в разделе XII указал не всех работников с особенностями правового регулирования их труда. Например, такие особенности предусматривают специальные федеральные законы о государственных служащих, статусе судей, Положение о прокуратуре. Дифференциация отражается также в различных видах трудовых договоров, о чем будет сказано далее[[4]](#footnote-4).

**Глава 2. Дисциплинарная ответственность**

**2.1 Понятие и специфика дисциплинарной ответственности**

Дисциплинарная ответственность - это лишь один из способов обеспечения трудовой дисциплины.

Дисциплиной труда называется установленный в данной общественной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение.

При заключении трудового договора работник знает, что он в процессе труда обязан подчиняться единоначальнику на производстве все время действия его трудового договора. Это второй аспект понятия дисциплины труда как необходимый элемент трудового правоотношения работника.

Третий аспект понятия трудовой дисциплины как реализация основною принципа трудового права - обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности - соблюдать дисциплину труда.

И, наконец, четвертый аспект дисциплины труда - это соответствующий институт трудового права, т.е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, предусматривающий обязанности работника и работодателя (его администрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисциплины груда и порядок их применения, что соответствует разделу VIII Трудового кодекса (ст. 189-195).

Дисциплина труда, указывает ст. 189 Кодекса, - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда различается в объективном и субъективном смысле. В объективном смысле - это система норм о дисциплине труда, т.е. институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В субъективном - это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Есть еще один аспект - степень соблюдения трудовой дисциплины данным трудовым коллективом производства, его частями (цехами, отделами и т.д.) и конкретным работником. Работник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификационным справочником по его должности, работе, а также противопожарные, санитарные инструкции данного производства. Работодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины. Технологическая дисциплина - это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготовления. Производственная дисциплина - это часть трудовой дисциплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, своевременность поставок материалов, инструментов, оборудования, согласованность работы отдельных подразделений производства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства, работе без брака;

- позволяет работнику трудиться с полной отдачей, проявлять инициативу, новаторство в труде;

- повышает эффективность производства и производительность труда каждого работника;

- способствует охране здоровья во время трудовой деятельности, охране труда каждого работника и всего трудового коллектива: при плохой трудовой дисциплине больше аварий и несчастных случаев на производстве;

- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы. Следующие три метода взаимосвязаны: сознательное отношение к труду, методы убеждения, воспитания и поощрение за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников - применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Создание необходимых организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы возложено на работодателя, который обязан обеспечить нормальные для этого условия труда:

- исправное состояние машин, станков и приспособлений;

- своевременное обеспечение технической документацией;

- надлежащее качество материалов и инструментов для работы и их своевременная подача;

- своевременное снабжение производства электроэнергией, газом для выполнения работы и иными источниками энергопитания;

- безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм техники безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция и другие факторы, отрицательно влияющие на здоровье работников, и т.д.).

Если хотя бы одно из указанный условий работодатель (администрация) не обеспечил для работника, это влияет на выполнение им нормы труда, снижает и дисциплину. Поэтому-то законодатель на первое место в методы обеспечения дисциплины труда включил создание нормальных условий работы для выполнения норм труда. Но все они относятся к воспитанию добросовестного, сознательного отношения к труду, работник должен работать на совесть (не манкировать, не халтурить). В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. Они могут обсуждать на собраниях нарушителей трудовой дисциплины.

**2.2 Специальная дисциплинарная ответственность**

Специальная дисциплинарная ответственность установлена специальным законодательством (Законом РФ “О федеральной государственной службе РФ”, уставами и положениями о дисциплине и др.) для некоторых категорий работников, которое предусматривает и иные меры дисциплинарных взысканий.

Порядок применения мер дисциплинарных взысканий по специальной дисциплинарной ответственности в большинстве уставов, положений такой же, как и при общей специальной ответственности. Для государственных служащих, судей, прокуроров законы о них предусматривают свои особенности этого порядка (например, дисциплинарное расследование, которое может длиться до года, и др.)[[5]](#footnote-5).

Специальную дисциплинарную ответственность отличают от общей по ряду признаков:

по способу установления;

по субъектному составу;

по характеру дисциплинарных санкций;

по порядку привлечения;

по правовым последствиям;

по правовой роли

и ряду других признаков.

**2.3 Понятие дисциплинарного проступка, его соотношение с дисциплинарной ответственностью**

Посягая на те или иные общественные отношения, лицо нарушает и нормы, закрепляющие данные отношения. Отступление от требуемого законодателем поведения означает правонарушение, т.е. поведение, правом запрещенное. Поэтому правонарушение - всегда действие (бездействие) противоправное.

Признак противоправности, относящийся к объективной стороне правонарушения, тесно связан с объектом. Он означает запрещенность деяния под угрозой наступления последствий, предусмотренных правовыми санкциями. Противоправность поведения в трудовом праве проявляется прежде всего как нарушение трудовых обязанностей. В этой связи очень важно отграничить трудовые обязанности от других, закрепленных иными отраслями права, а также от неправовых, моральных. Для некоторых работников, в силу особого характера выполняемых обязанностей, понятие дисциплинарного проступка как бы расширяется за счет включения проступков, несовместимых с их достоинством, т.е. дисциплинарным проступком для них является нарушение и моральных обязанностей, не связанных с трудовой деятельностью (например, судьи и др.).

При выявлении дисциплинарных проступков следует иметь в виду, что понятие трудовых обязанностей значительно шире, чем выполнение предусмотренной договором трудовой функции работника. Эти обязанности включают и порядок четкого и добросовестного выполнения этой функции, и ее технологическую сторону, и рациональное использование рабочего времени, и др.

К объективной стороне дисциплинарного проступка относятся вредные последствия, а также причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Всякое нарушение дисциплины наносит вред обществу, в одних случаях более ощутимый, в других - менее, но оно всегда отрицательно сказывается на деятельности предприятия. Вместе с тем следует различать проступки, вредные самим фактом совершения, и проступки, могущие повлечь за собой наступление вредных последствий. Например, нарушение норм по технике безопасности может привести к вредным последствиям, а может и не привести. В последнем случае это нарушение отражается на общем уровне дисциплины в коллективе, но определить реальный ущерб от такого проступка нельзя. Поэтому и различаются «материальные» правонарушения, которыми причиняется осязаемый материальный вред (например, имущественный ущерб), и «формальные», наносящие вред непосредственно правопорядку. Характерный пример материальных правонарушений - причинение имущественного ущерба, характеризующееся наличием причинной связи между поступком и вредным последствием.

Субъективную сторону дисциплинарного проступка характеризует вина. Как и в других видах ответственности, вина выражает психическое отношение лица к совершаемому им противоправному действию (бездействию) и причинно обусловленному им результату. Вина заключается в том, что лицо предвидит (или должно было предвидеть) вредные последствия своего деяния и желает их наступления или относится безразлично к их наступлению. Поэтому в ней различают два момента - интеллектуальный и волевой. Первый характеризует отношение лица с точки зрения осознания противоправности проступка и предвидения вредного результата, второй - желания или безразличного отношения к наступлению противоправных последствий.

В зависимости от сочетания интеллектуального и волевого моментов различают следующие формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (самонадеянность или небрежность).

Для дисциплинарной ответственности более характерна неосторожность, хотя и косвенный умысел, когда лицо сознает противоправность последствий, не желает, но сознательно допускает их наступление, может иметь место. Например, при нарушении норм по технике безопасности должностными лицами или при явном нарушении иных норм трудового законодательства.

Таким образом, дисциплинарный проступок в области трудовых отношений - это виновное противоправное нарушение трудовых обязанностей рабочими и служащими, за совершение которого может быть применена дисциплинарная санкция, содержащаяся в трудовом праве (мера дисциплинарного взыскания или воздействия).

Администрации предоставлено право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушениях трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива. Поэтому за дисциплинарный проступок могут быть применены и меры общественного воздействия.

В соответствии со статьей 192 ТК РФ, 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:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

К дисциплинарным взысканиям не относятся меры дисциплинарного воздействия, например, такая мера дисциплинарного воздействия, как уменьшение ежегодного оплачиваемого отпуска на число дней прогула работникам, совершившим прогул без уважительных причин. (При этом продолжительность отпуска не может быть менее 24 рабочих дней. Отпуск уменьшается за тот рабочий год, в котором совершены прогулы, независимо от времени его фактического использования.) Эти меры являются дополнительными, применяются наряду с мерами дисциплинарного взыскания или независимо от них и считаются мерами дисциплинарного воздействия.

Следует отметить, что не может быть мер дисциплинарного воздействия, не предусмотренных законодательством. Так, запрещено в порядке дисциплинарного воздействия понижать разряды, лишать надбавок за классность и т.д.

С учетом характера санкций, а также субъектов, которые несут эту ответственность, в трудовом законодательстве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. Последняя установлена уставами о дисциплине и специальными нормативными актами.

Виды дисциплинарной ответственности, обусловленные особенностями условий труда, различаются и по содержанию дисциплинарных взысканий, и по порядку их применения.

Особенностью дисциплинарной ответственности по специальным нормативным актам является то, что к должностным лицам определенных категорий, могут применяться дисциплинарные санкции не только за нарушение трудовой дисциплины, но и за проступки, несовместимые с их достоинством (например, прокуроры, следователи, судьи).

Санкции применяются в определенном, установленном законом порядке. Основные положения, связанные с определенной процедурой наложения санкций, закреплены в ТК РФ и в других нормативных актах. Они включают ряд условий, в максимальной степени обеспечивающих законность наложения этих взысканий. Так, ст. 193 ТК РФ предусматривает необходимость получения администрацией объяснения от нарушителя трудовой дисциплины перед объявлением взыскания в письменной форме, а также устанавливает срок для наложения взыскания. Он не может быть более одного месяца со дня обнаружения проступка и шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Из этого срока исключается время болезни работника или нахождения в отпуске.

Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Для правильного исчисления сроков давности при наложении взысканий существенное значение имеет точная дата обнаружения проступка. Администрация может узнать о проступке, но не иметь полного представления обо всех обстоятельствах дела и степени вины работника. С этой целью назначаются проверки, ревизии, инвентаризации и т.д. И тогда возникает вопрос: какой день следует считать моментом обнаружения проступка — дату окончания проверки или день, когда администрации впервые стало известно о факте правонарушения? Такой датой является момент, когда администрация стала располагать точными данными о факте правонарушения, Однако взыскание может быть наложено в пределах общего шестимесячного срока со дня совершения проступка.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Статья 193 ТК РФ закрепляет необходимость уведомления работника об объявленном ему взыскании приказом под расписку. Если в течение года со дня наложения взыскания рабочий или служащий не будет повергнут новому дисциплинарному взысканию, то объявленное ранее взыскание утрачивает силу. Если же работник проявил себя с положительной стороны, то руководитель учреждения (предприятия) может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года.

Администрация не связана обязанностью применять меры дисциплинарного взыскания в той последовательности, в которой они указаны в законе.

**Заключение**

В заключение данной работы можно сделать следующие выводы: законодательство о труде предусматривает специальные правовые средства, которые способствуют обеспечению трудовой дисциплины. К таким средствам относятся меры дисциплинарного воздействия, например увольнение с работы за нарушение трудовой дисциплины.

Прекращение действия трудового договора в таких случаях происходит по инициативе администрации в связи с виновным поведением работника. Не исключены различные нарушения, в том числе и порядка увольнения в соответствии с действующим законодательством. Поэтому если работник не согласен с основанием такого увольнения, то подобные юридические факты должны быть доказаны администрацией.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него обязанностей (нарушение должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, приказов администрации, положений, технических правил) является нарушением трудовой дисциплины.

Увольнение с работы является крайней мерой, которая применяется к работнику за нарушение трудовой дисциплины. Поэтому законодатель определил ряд условий, при которых увольнение может быть признано правомерным. Эффективное функционирование всех отраслей народного хозяйства может иметь место только при установлении данного ограничения правового положения субъекта трудовых отношений.

Как и при социализме, так и в существующем сегодня демократическом обществе проблема повышения производительности труда, за счет усиления трудовой дисциплины остается актуальной. Следует помнить, что работодатель действует на свой страх и риск и если не добьется необходимой дисциплины труда, то его ждет имущественное разорение. Страх потерять работу и лишиться средств к существованию сегодня стали основными мотивами работника. Конечно, не следует забывать и о других мотивах соблюдения трудовой дисциплины, присущих любому цивилизованному обществу. Ими являются представления о профессиональном отношении к делу, соблюдение сложившихся традиций, нравственные критерии порядочности и добросовестности, следование религиозным убеждениям и т. п.

Права и обязанности работодателей и работников по применению дисциплинарных воздействий требуют на современном этапе соответствия с мировым трудовым законодательством, не должны нарушать требований Конституции РФ, гражданского законодательства. А поскольку основной задачей нашего государства, является построение правового государства и гражданского общества, проблема соблюдения прав человека при правоотношениях, связанных с трудом являются значимыми и важными.

**Библиография**

1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (в ред. от 30.12.2008) – Правовая система Консультант-плюс.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ №16 от 22.12.04 (в редакции от 21.12.2005г.) «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»//Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (Российской Федерации) по гражданским делам. М., 2005.

3. Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации.-2005.-№1.- с.3.

4. Александрова З.О., Коренной А.М., Луговой А.Н. и др. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. - М.: Юристъ, 2006. – 435 с.

5. Власова В.И., Крапивин О.В. Разрешение индивидуальных трудовых споров // Гражданин и право. - М.; Новая правовая культура, 2005. - №5.

6. Глазырин В.В. Трудовой договор с руководителем организации / Справочник кадровика. 2005. № 3. С. 66.

7. Ершов В. Рассмотрение судом споров, связанных с расторжением трудовых договоров (контрактов) по п. 3 ст. 33 КЗоТ РФ //Рос. Юстиция,2004 г.- 352с.

8. Ершова Е.Л. О некоторых спорных вопросах защиты трудовых прав работников// Трудовое право.-2003г.-№12.

9. Жданова Т.В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность //Право и экономика. - М.; Юрид. Дом "Юстицинформ", 2004г.-№ 4.

10. Кириллов В.И. Личность. Труд. Право. М.: Просвещение, 2005г.-255с.

11. Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде// Секретарское дело.-2006.-№6.

12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова - ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2005.-477с.

13. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Ответственный редактор Ю.П. Орловский - М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2004.- С. 392с.

14. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2004.-534с.

15. Костян И.А. Юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров//Трудовое право и право социального обеспечения: Актуальные проблемы: Сборник статей. - М.; Проспект, 2004г.-347с.

16. Молодцов М.В., Крапивин О.М.. Власов В.И. Трудовое право России. - М., 2005г.-456с.

17. Морданов Д.А. Особенности исполнительного производства по трудовым делам//Трудовое право.-2005.-№ 9.

18. Новицкий Ю.Н. Трудовое право Российской Федерации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.-347с.

19. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. 2004. № 6. С. 92.

20. Сосна Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров//Арбитражный и гражданский процесс. - М.; Юрист, 2006. - № 7.

21. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). - М.: ЗАО «Бизнес - школа «Интел-Синтез», 2007г. - 288 с.

22. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. - М.: ООО «ТК Велби», 2005.-352с.

23. Трудовое право Российской Федерации / Под ред. И.Н. Горохова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.-406с.

24. Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2004.-543с.

25. Трудовое право: Учебное пособие / Отв. ред. В.С. Бердычевский. - Ростов н/Д: Феникс, 2004. - 512 с.

26. Чижов Б. Кто и как разрешит трудовой спор//Кадровое дело.-2007.- N 6.

27. Чуча С.Ю. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров//Трудовое право.-2004.-№1.

1. Трудовое право России / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохло-ва. М., 2004. С. 443. [↑](#footnote-ref-1)
2. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2004. С. 354. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право Российской Федерации / Под ред. И.Н. Горохова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С. 106. [↑](#footnote-ref-3)
4. Новицкий Ю.Н. Трудовое право Российской Федерации. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. С. 104-107. [↑](#footnote-ref-4)
5. Глазырин В.В. Трудовой договор с руководителем организации / Справочник кадровика. 2005. № 3. С. 66. [↑](#footnote-ref-5)