

# Тема 13. Дисциплина труда и ответственность



Вопрос 1. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права

Вопрос 2. Поощрения и дисциплинарные взыскания

# Вопрос 1. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права



# Трудовое право



самостоятельная отрасль права, представляющая собой систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.

В России основным источником трудового права в настоящее время является **Трудовой кодекс Российской Федерации** от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями)[1], пришедший на смену **Кодексу законов о труде РСФСР**.

# Нормы трудового права

регулируют отношения между людьми в процессе наемного труда, отношения общественной организации труда



# Предмет трудового права

система общественных отношений, возникающих по поводу носящего договорный характер труда подчинённого работодателю работника, выполняющего его лично, срочно и за определённую плату

Предметом трудового права являются общественные отношения, связанные с трудом на производстве

отношения по содействию занятости и трудоустройству у данного работодателя

трудовые отношения работника с работодателем по использованию и условиям его труда

# Трудовые отношения

это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

1) трудовые отношения

2) отношения, непосредственно связанные с трудом  
(производные от них)

# Характерные признаки трудовых отношений

- 1) наличие особых субъектов — работника и работодателя, которые обладают правами и обязанностями, предусмотренными трудовым законодательством, коллективным и трудовым договором
- 2) волевой характер трудовых отношений, так как они возникают на основе волеизъявления сторон и добровольного соглашения между работником и работодателем
- 3) выполнение определенной работы — работы по определенной должности, специальности, профессии или другой определенной соглашением сторон регулярной работы
- 4) личное выполнение работником трудовой функции
- 5) возмездный характер трудовых отношений
- 6) государственная и коллективная защита трудовых отношений
- 7) длящийся характер данных отношений
- 8) включение прав и корреспондирующих им обязанностей сторон в трудовые отношения

# Производными от трудовых отношений

**ЯВЛЯЮТСЯ**

```
graph TD; A[ЯВЛЯЮТСЯ] --> B[1) организационно-управленческие отношения, возникающие по поводу применения норм трудового права, принятия и применения локальных норм трудового права, по поводу улучшения условий труда, защиты прав работников]; A --> C[2) контрольнонадзорные отношения, возникающие между работодателем и органом надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства]; A --> D[3) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, возникающие в конкретной организации]; A --> E[4) отношения по материальной ответственности участников трудового отношения за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой, и т.д.];
```

1) организационно-управленческие отношения, возникающие по поводу применения норм трудового права, принятия и применения локальных норм трудового права, по поводу улучшения условий труда, защиты прав работников

2) контрольнонадзорные отношения, возникающие между работодателем и органом надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

3) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, возникающие в конкретной организации

4) отношения по материальной ответственности участников трудового отношения за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой, и т.д.



# Метод трудового права

это совокупность приемов и способов позволяющих регулировать трудовые и непосредственно связанных с ними отношения

Метод трудового права представляет собой специфический комплекс следующих шести способов правового регулирования труда

1-й способ. Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений в сфере труда

2-й способ. Особенностью метода трудового права является сочетание в нем единства и дифференциации правового регулирования

3-й способ. Равноправие сторон трудовых отношений с подчинением их в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка организации

4-й способ метода трудового права проявляется в характере установления прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений

5-й способ. Договорный характер труда

6-й способ. Особенности защиты трудовых прав работников

# Система трудового права

это единство правовых норм, регулирующих трудовые правоотношения, и их научно обоснованное упорядочение по правовым институтам

Система трудового права включает в себя две части:

**Общую** и **Особенную**

**Общая часть** содержит нормы, определяющие задачи, функции, предмет регулирования трудовых отношений, принципы трудового права, субъекты и их правовой статус, источники трудового права и т.д.

**Особенная часть** устанавливает конкретное содержание этих общественных отношений, входящих в предмет правового регулирования, и дифференцирована в зависимости от видов этих отношений по правовым институтам

*Трудовое право тесно взаимодействует с другими отраслями права — конституционным, гражданским, административным, гражданско-процессуальным, правом социального обеспечения, уголовным и др.*

# СВЯЗЬ С КОНСТИТУЦИОННЫМ ПРАВОМ

В Конституции РФ закреплены право свободного распоряжения своим трудом, право на защиту от безработицы, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, запрещается применение принудительного труда, гарантируются установленная законом продолжительность рабочего времени, ежегодный оплачиваемый отдых, право на оплату труда не ниже минимального размера. Нормы трудового права не должны противоречить нормам Конституции РФ

# Связь с гражданским правом

Гражданское право регулирует имущественные отношения, возникающие по поводу конечного результата труда. Основание возникновения трудовых и гражданских отношений — договор

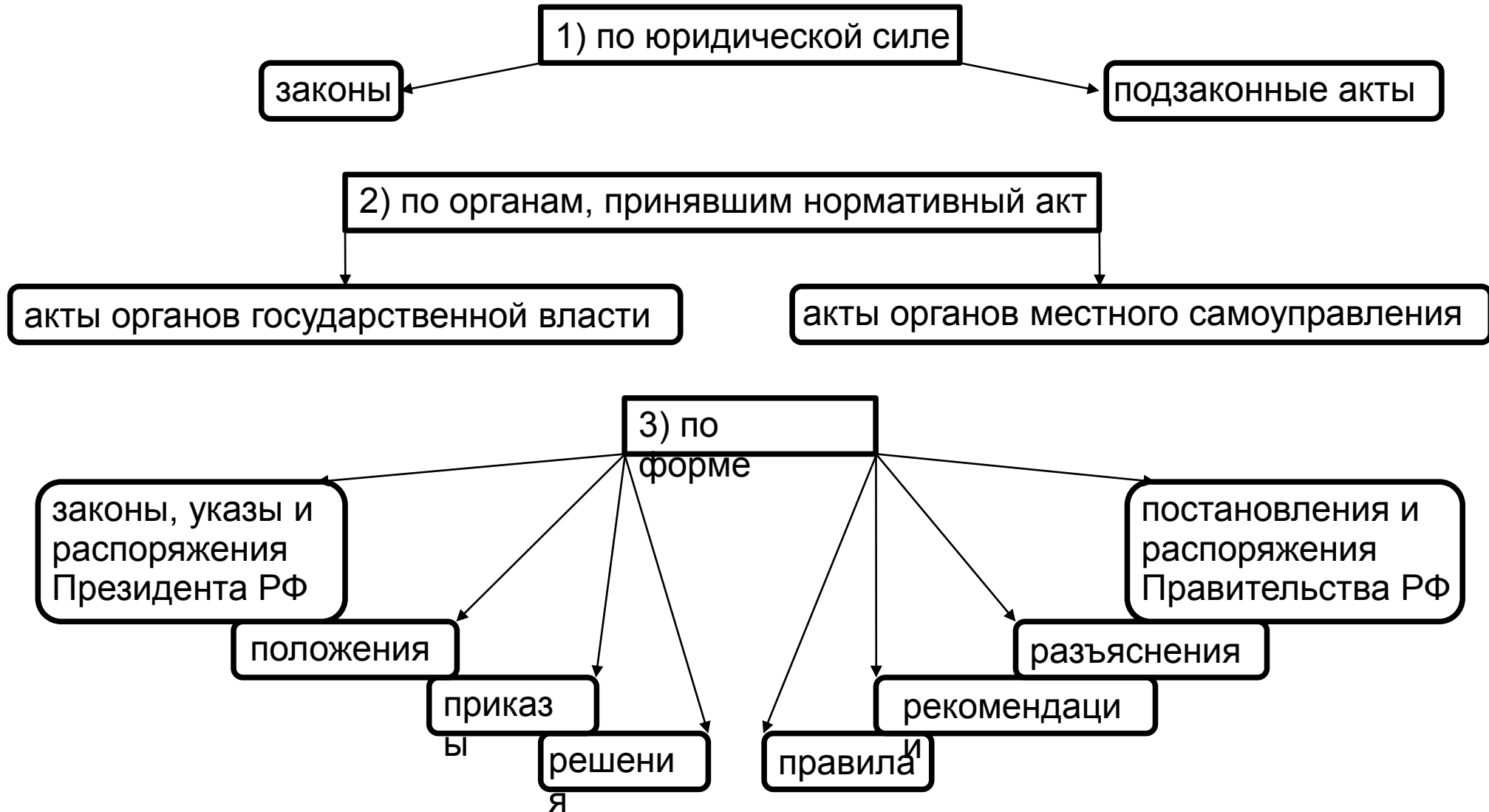
# Связь с уголовным правом

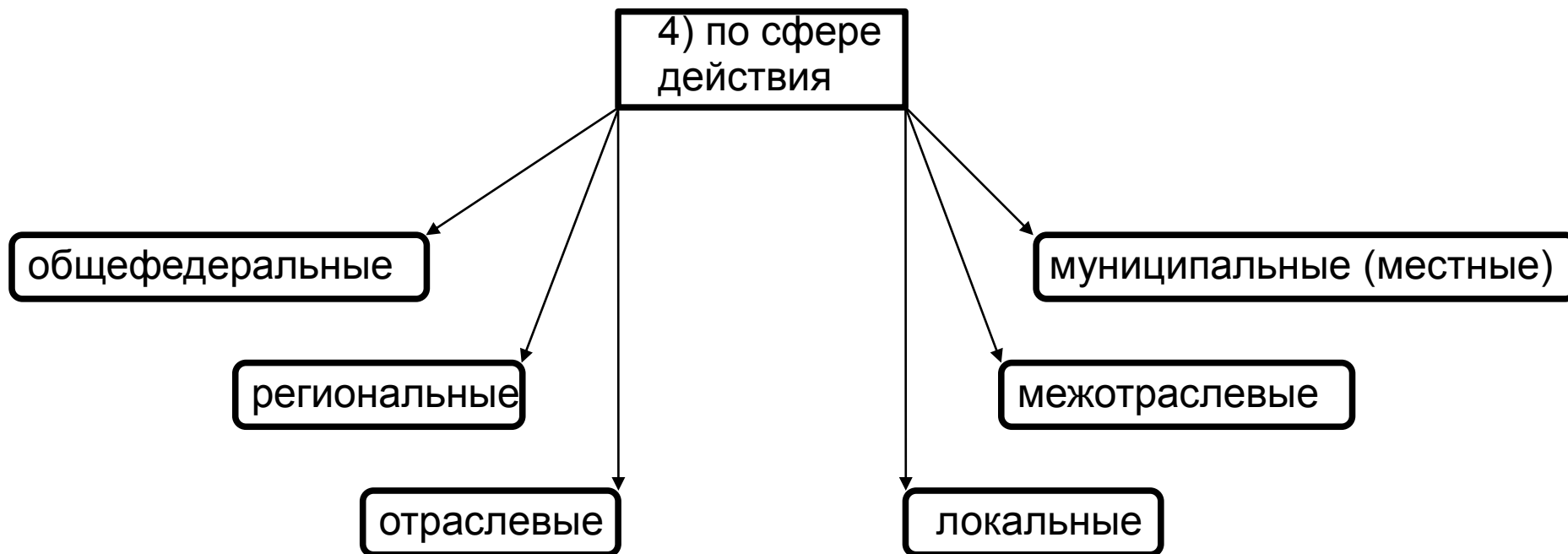
Уголовное право предусматривает ответственность за преступления, посягающие на права человека и гражданина в сфере труда

# Источники трудового права

нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и устанавливающие права и обязанности участников трудовых отношений. Они принимаются компетентными государственными органами (иногда с учетом мнения профсоюзных органов)

# Источники трудового права классифицируются







Источники трудового права определяют поведение работников в процессе труда и регулируют **трудовые отношения**



Трудовое законодательство — это совокупность законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения

# Принципы трудового права

это основополагающие начала, на которых базируется трудовое право. Основные принципы трудового права:

- 1) свобода труда, включая право на труд, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
- 3) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
- 4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда
- 5) равенство прав и возможностей работников
- 6) и т.д.

## Вопрос 2. Поощрения и дисциплинарные взыскания



# Дисциплина труда

обязательное для всех работников подчинение **правилам поведения**, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации

# Дисциплина труда обеспечивает

- 1) квалифицированное выполнение работником трудовых обязанностей
- 2) высокоэффективное использование рабочего времени

# Методы обеспечения трудовой дисциплины

1) создание необходимых условий для нормальной работы. Работодатель обязан в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда

2) метод убеждения

3) метод воспитания

4) метод поощрения за добросовестный труд

5) метод принуждения (применение мер дисциплинарной ответственности). Работники отвечают за нарушение трудовой дисциплины

*Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка*

# Поощрение

**публичное признание** трудовых заслуг, оказание почета отдельным работникам или коллективу работников в форме, установленной трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и уставами о дисциплине мер поощрения, льгот и преимуществ

# Виды мер поощрения

1) поощрения морального характера  
(объявление благодарности,  
награждение почетной грамотой)

2) поощрения материального характера  
(выдача премии и награждение ценным подарком)



iPhone.of.by



*Возможно применение одновременно  
нескольких мер поощрения  
(моральных и материальных)*



Все поощрения за труд оформляются **приказом** (распоряжением) работодателя, в котором указывается, за какие успехи в труде поощряется работник, а также указывается вид поощрения. Приказ должен быть доведен до сведения коллектива организации

Закрытое акционерное общество "ОРИОН"  
(ЗАО "ОРИОН")

ПРИКАЗ


05.04.2005 № 31-д/с

Москва

Об объявлении выговора Ериной И.С.

За систематическое ненадлежащее исполнение должностных обязанностей объявить выговор секретарю канцелярии Ериной И.С.

Основание: докладная записка зав. канцелярией Соколовой К.В.,  
объяснительная записка секретаря Ериной И.С.

Генеральный директор  К.Н. Ерохин

Б.дел № 04-07  
Максимова 07.04.2005  
Н.Е. Максимова  
158-12-18

*За особые трудовые заслуги перед обществом государством работники могут быть представлены к государственным наградам*



### Субъект

гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с организацией и нарушающий трудовую дисциплину

### Объект

внутренний трудовой распорядок конкретной организации

### Субъективная сторона

вина со стороны работника

### Объективная сторона

вредные последствия и прямая связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя

**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:**

1) замечание

2) выговор

3) увольнение по соответствующим основаниям  
(самая строгая мера дисциплинарного взыскания)

ЗАО "ОРИОН"

ПРИКАЗ

14 03 2005

№ 23-4/с

Москва

Об объявлении замечания Юриной И.С.

За опоздание на работу без уважительной причины 11 марта 2005 года объявить замечание секретарю канцелярии Юриной И.С.

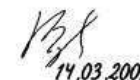
Основание: докладная записка зав. канцелярией Соколовой К.В.,  
объяснительная записка секретаря Юриной И.С.

Генеральный директор



К.Н. Ерохин

С приказом ознакомлена:  
секретарь



14.03.2005

И.С. Юрина

**Перечень мер взыскания** является исчерпывающим, сами организации никаких дополнительных дисциплинарных взысканий устанавливать не могут

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано **письменное объяснение причин проступка**. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для дисциплинарного взыскания. **Отсутствие** объяснения должно быть подтверждено соответствующим **актом об отказе** работника дать объяснение



# Материальная ответственность сторон трудового договора

способ защиты права собственности  
работодателя и работника

**Сторона** трудового договора (работодатель или работник), **причинившая ущерб** другой стороне, **возмещает этот ущерб** в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

**Трудовым договором** или соглашениями, прилагаемыми к нему, **конкретизируется материальная ответственность** сторон этого договора. Договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем предусмотрено законом

**Расторжение** трудового договора после причинения ущерба **не освобождает** стороны этого договора **от материальной ответственности**

# Специальное письменное соглашение

договор о полной материальной ответственности  
работника за ущерб, причиненный работодателю

**Обязанности** работодателя по созданию работнику **условий** для сохранности этих предметов, ценностей, обеспечению сохранности переданного работодателю имущества работника



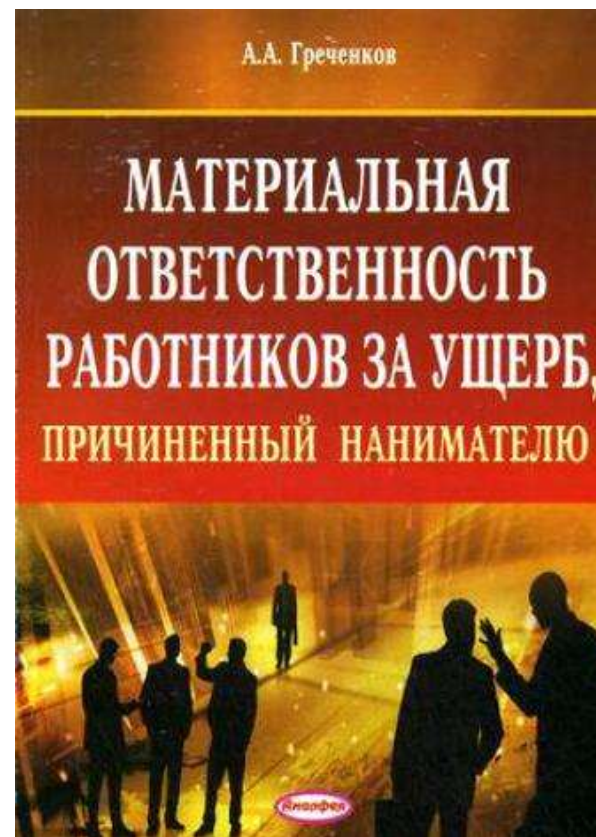
*В договоре указываются объекты, ценности, к которым работник имеет отношение в процессе труда*

# Условие наступления материальной ответственности

причинение в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия) ущерба

**Материальную** ответственность за ущерб, причиненный работнику виновными противоправными действиями **представителей работодателя**, несет работодатель

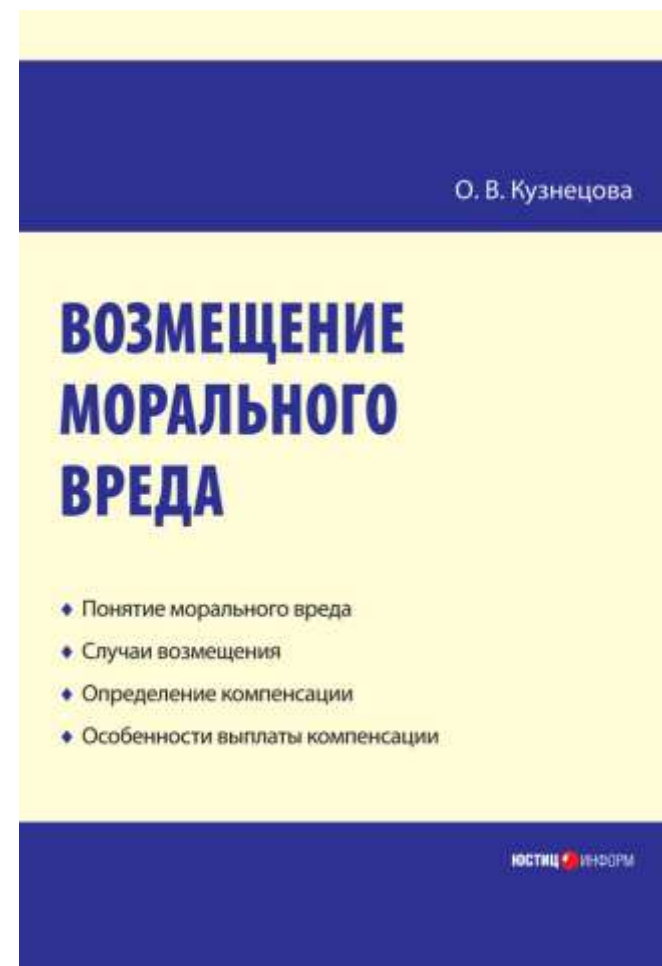
*Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба*



# Основанием ответственности работодателя является

**нарушение срока** выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в виде уплаты процентов (**денежной компенсации**) в определенном размере

*Работник имеет право на **возмещение морального вреда** во всех случаях нарушения его трудовых прав, сопровождающихся нравственными или физическими страданиями*





Работник **обязан возместить** работодателю прямой действительный ущерб (реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния имущества и имущества третьих лиц, находящегося у работодателей)

Если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имеет необходимость произвести затраты или излишние **выплаты** на приобретение или **восстановление имущества**



***Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат***

# Виды материальной ответственности работников

**1) ограниченная материальная ответственность**  
в пределах среднего месячного заработка работника

**2) полная материальная ответственность**  
обязанность возмещения ущерба в полном  
размере независимо от заработка работника

**3) Трудовая дисциплина**  
и ответственность за её нарушение