

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/204756>

**Тип работы:** Курсовая работа

**Предмет:** Трудовое право

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1. Юридическая характеристика дисциплины труда	5
1.1 Понятие дисциплины труда в российском трудовом праве	5
1.2 Методы обеспечения трудовой дисциплины	8
Глава 2. Правовой механизм обеспечения дисциплины труда	13
2.1 Дисциплинарные поощрения: понятие и виды	13
2.2 Дисциплинарная ответственность и ее виды	16
2.3 Порядок применения дисциплинарных взысканий	22
Заключение	29
Список использованной литературы	30

## Введение

Проблемам дисциплины труда уделяется пристальное внимание, так как любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании. Упорядочение отношений участников совместного труда имеет особое значение при объединении многих работников для производства материальных и духовных благ и их распределения. Такая согласованность в действиях становится возможной при соблюдении участниками трудовых отношений определенных правил поведения, устанавливаемых законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организаций. Вероятно, по этой причине в качестве одной из важнейших обязанностей работников называется добросовестное выполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины. Работодатель же обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками правил поведения в процессе труда, - обеспечивать их сырьем, материалами, рабочим местом, электроэнергией. Это важнейшая предпосылка соблюдения работниками правил поведения в процессе труда.

Таким образом, дисциплина труда как правовое понятие носит двусторонний характер. С одной стороны, она включает обязанность работодателя правильно организовать труд работников не только путем принятия обязательных правил поведения, но и посредством фактического создания работнику нормальных условий труда. С другой стороны, обязанность работника предполагает неуклонное соблюдение правил поведения, установленных работодателем.

Актуальность исследования заключается в определении трудовой дисциплины, которая является обязательной для всех работников, подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Объект исследования: общественные отношения, возникающие, изменяющиеся или прекращающиеся, в связи с применением к работнику средств обеспечения дисциплины труда.

Предмет исследования: способы обеспечения трудовой дисциплины.

Цель работы - выявить вопросы правового регулирования дисциплины труда и проблемы ее обеспечения в различных сферах, осуществления работником трудовой деятельности.

Для достижения поставленной цели, необходимо определить следующие задачи:

- рассмотреть общее понятие дисциплины труда в российском трудовом праве,
- изучить методы обеспечения трудовой дисциплины, в качестве поощрения,
- определить виды дисциплинарной ответственности, а также порядок их применений.

Для написания курсовой работы, использовалась учебная и специальная литература, а также нормативно - правовые акты, которые в свою очередь являются методом, способствующим раскрыть тему курсовой работы.

Объем и структура курсовой работы определяется поставленными целями и задачами, и которая состоит из

введения, глав, параграфов, заключения и списка использованной литературы.

## Глава 1. Юридическая характеристика дисциплины труда

### 1.1 Понятие дисциплины труда в российском трудовом праве

Наиболее устоявшимся и часто применяемым, является определение трудовой дисциплины как добросовестного выполнения работником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, творческое отношение к своей работе, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей и достижение высоких результатов в труде.

Дисциплина труда предполагает сознательное отношение к труду, добросовестное подчинение работников определенному внутреннему трудовому распорядку, установленному в организации, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени, бережное отношение к оборудованию и материальным ценностям наниматель, четкое исполнение приказов и распоряжений руководителей.

Обеспечение дисциплины труда на производстве - процесс двусторонний, в котором участвуют как сами работники, так и наниматель. Работники обязаны: трудиться добросовестно и честно, соблюдать трудовую дисциплину. В свою очередь работодатель обязан: правильно организовать труд работников, обеспечить дисциплину труда, соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников.

Дисциплина труда, обеспечивается властью работодателя, опирающийся на нормы трудового права и конкретные разделы трудового договора, заключаемого в письменной форме с каждым принимаемым на работу работником.

В научной литературе выделяют три вида дисциплины:

1. Исполнительская дисциплина - использование каждым сотрудником своих обязанностей. Недостаток этого вида дисциплины, хотя он очень привлекателен, например, в государственной или военной службы, состоит в том, что работнику не предоставляют права и более того, не хотят, чтобы он их имел проявлял какую либо активность.
2. Активная дисциплина - использование прав при исполнении обязанностей. Этот вид дисциплины более предпочтителен, так как работник проявляет в своем поведении активность - активно пользуется своими правами.
3. Самодисциплина - это исполнение работником своих обязанностей и исполнение им своих прав на основе самоуправления. Она также включает проявление работником активности большей, чем требует норма права.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение определенными правилам поведения. Данные правила устанавливает работодатель, в соответствии с трудовым законодательством, а также своими внутренними документами.

Правила поведения работников определяются, в первую очередь, исходя из прав и обязанностей. Без соблюдения сотрудниками дисциплины труда ни одна организация не сможет нормально функционировать, т.е. вести свою деятельность и получать прибыль. Коллектив работает эффективно, только если действия всех его членов заранее оговорены и согласованы. Иными словами, компания сможет работать, если каждый работник как минимум будет исполнять свои обязанности в установленное для этого время. Вместе с тем, бессмысленно требовать от работников соблюдения дисциплины труда, если у них нет для этого условий. Обеспечить их - обязанность работодателя. Он должен представить работнику рабочее место, необходимое оборудование и инвентарь, выплачивать зарплату, обеспечивать бытовые нужды работников, следить за соблюдением норм безопасности и охраны труда и т.д.

Таки образом, дисциплина труда в значительной мере завязана на права и обязанности работников и работодателя, которые устанавливаются не только в трудовых договорах.

Дисциплина труда, предполагает соблюдение работниками трудового распорядка организации. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР). Это локальный нормативный акт, применяемый в конкретной организации.

Локальный нормативный акт в свою очередь определяет внутренний документ организации, содержащий нормы трудового права, рассчитанный на неоднократное применение. Все, что указано в локальном нормативном акте, должно соответствовать ТК РФ и иных федеральных законов. То есть как-либо ухудшить положение работника, приняв соответствующий локальный нормативный акт у себя в компании,

работодатель не может. Так, как пункты, противоречащие трудовому законодательству, применению не подлежат (ст.8 ТК РФ).

При наличии в компании профсоюзной организации ПВТР согласовываются с ней и затем утверждаются (ст.190 ТК РФ).

В ПВТР прописывается порядок приема и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и другие положения (ст.189 ТК РФ). Каждый работодатель составляет свои ПВТР, с учетом специфики деятельности организации.

В них также можно указать:

- дата выплаты заработной платы,
- требования о незамедлительном информировании руководства отдела о чрезвычайной ситуации и способе информирования,
- положение о дистанционной работе сотрудников.
- сведения о дополнительном медицинском страховании работников и иных составляющих социального пакета, предоставляемых работникам.

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель может поощрить работника. То есть соблюдение дисциплины труда сулит работнику определенные бонусы. Например, сотруднику могут объявить благодарность, назначить премию, наградить его ценным подарком и т.д.

Вместе с тем, за совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание. Таковыми являются замечание, выговор и даже увольнение по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ). За мелкий проступок работник обычно получает замечание, за более значимое нарушение – выговор. То есть выговор считается более строгим наказанием. Ну а увольнение – это уже крайняя мера, применяемая за серьезный проступок.

Существуют и другие виды взысканий, но они применяются только к определенным категориям работников и предусмотрены другими законодательными актами (уставами, положениями). К примеру, работник прокуратуры за дисциплинарный проступок, может быть понижен в классном чине (п.1 ст.41.7 Закона от 17.01.1992 г. № 2202-1).

Таким образом, дисциплина труда предполагает не только предъявление требований, прописанных в ПВТР, к работникам (по поводу выполнения трудовых обязанностей, соблюдение правил охраны труда, режима рабочего времени и т.д.), но и систему поощрений. Последняя нужна для того, чтобы стимулировать сотрудника качественно и результативно выполнять свою работу, что в итоге должно положительно сказаться и на деятельности компании в целом.

## 1.2 Методы обеспечения трудовой дисциплины

Соблюдение трудовой дисциплины регламентируется ст. 189-195 ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка. Для отдельных отраслей, с учетом их особенностей и повышенного уровня опасности труда в, могут разрабатываться отраслевые нормы в указанной области. Исполнение обеспечивается рядом управленческих методов и мер дисциплинарного, организационного характера.

Понятие трудовой дисциплины можно рассматривать на разных уровнях:

- общеправовом,
- общеколлективном,

Нормативно – правовые акты

1. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Федеральный закон "О службе в таможенных органах Российской Федерации" от 21.07.1997 N 114-ФЗ (последняя редакция)
3. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ (последняя редакция)
4. Федеральный закон "О прокуратуре Российской Федерации" от 17.01.1992 N 2202-1 (последняя редакция)
5. Федеральный закон "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 30.11.2011 N 342-ФЗ (последняя редакция)
6. "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)

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
8. Постановление Госкомтруда СССР от 20.07.1984 N 213 "Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций"
9. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя

#### Специальная литература

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
2. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 536 с.
3. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие. — М.: Проспект, 2018. 264 с.
4. Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. 376 с.
5. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
6. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. — М.: Проспект, 2020. 688 с.
7. Морозов П. Е. Методология научного исследования в сфере трудового права. Учебное пособие. — М.: Проспект, 2017. 144 с.
8. Петров А. Я. Ответственность по трудовому праву. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. — М.: Юрайт, 2017. 304 с.
9. Потапова Н.Д. Дисциплинарная ответственность: понятие и признаки // Современное общество и власть. 2017. № 2 (12). С. 111-114.
10. Рузаева Е.М. Специальная дисциплинарная ответственность как следствие ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей // Вопросы российского и международного права. 2016. № 2. С. 111-126.
11. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации). Москва: Редакция "Российской газеты", 2019. Вып. 13. 160 с.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/204756>