

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/kontrolnaya-rabota/319548>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Трудовое право

Содержание

Вариант 4

Теоретическая часть 3

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего трудового распорядка; уставы и положения о дисциплине работников; должностные инструкции и иные нормативные правовые акты, регулирующие дисциплину труда 3
2. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений 8
3. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Дисциплинарный проступок 10
4. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения и снятия 14

Практическая часть 17

Список использованной литературы 20

Теоретическая часть

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего трудового распорядка; уставы и положения о дисциплине работников; должностные инструкции и иные нормативные правовые акты, регулирующие дисциплину труда

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 основного принципа трудового права - обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности - соблюдать дисциплину труда.

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 труда 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 смысле - это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда [3, с. 52].

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.

3. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Дисциплинарный проступок

В трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. Общая дисциплинарная ответственность регулируется Трудовым кодексом РФ и распространяется на всех сотрудников организаций.

Дисциплинарное взыскание - это предусмотренный Трудовым Кодексом РФ вид наказания за совершение дисциплинарного правонарушения работника, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ) [2].

Перечень взысканий, таких как замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям, является исчерпывающим. Поэтому, применение другого дисциплинарного взыскания, не указанного в ТК РФ, будет незаконным. Перечисленным мерам дисциплинарной ответственности в сфере трудовой деятельности и трудовых отношений можно дать следующие определения.

4. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения и снятия

Виды дисциплинарных взысканий, которые работодатель вправе применить за нарушения трудовой дисциплины, указаны в ст. 192 ТК РФ [2]:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение как дисциплинарное взыскание является наиболее строгой и крайней мерой воздействия на работника, нарушившего трудовую дисциплину.

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 (например, перевод работника на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или взимание с него за совершение дисциплинарного проступка штрафа, понижение разряда, категории, классности и т.д.). При наложении дисциплинарных взысканий необходимо строгое соблюдение установленных для этого правил, которые закреплены в ст.193 ТК РФ. Так, дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а так же времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников [6, с. 301].

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023)
3. Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. — М.: Проспект, 2019. 160 с.
4. Гусов К. Н., Андреев А. А., Бондаренко Э. Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. — М.: Проспект, 2020. 592 с.

5. Миронов В. И. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 992 с.
6. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. 640 с.
7. Трудовое право. Учебник /под ред. Курбанов Р. А. — М.: Юрайт, 2019. 332 с.
8. 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"

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/kontrolnaya-rabota/319548>