

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/448877>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Юриспруденция

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1. Понятие трудовой дисциплины.....	6
1.2. Правовое регулирование дисциплины труда.....	11
ГЛАВА 2. ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	
2.1. Меры поощрения за труд как правовое средство обеспечения трудовой дисциплины	14
2.2. Меры дисциплинарного взыскания как правовое средство обеспечения трудовой дисциплины.....	17
ГЛАВА 3. ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ И СНЯТИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ	
3.1. Порядок применения дисциплинарных взысканий	21
3.2. Порядок снятия дисциплинарных взысканий.....	24
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	28
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	30

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Трудовая дисциплина - это обязательное подчинение всех работников нормам поведения, установленным согласно ТК РФ, другим законам, коллективным соглашениям и договорам, а также нормативными актами организации локального уровня. Трудовая дисциплина – это механизм мероприятий и средств, предназначенных для установления, соблюдения и обеспечения внутреннего распорядка труда в организации.

По этой причине трудовое законодательство было подвергнуто значительному преобразованию, по итогам которого организации сумели получить возможность в регламентированном порядке на независимой основе регулировать трудовые правоотношения, в т. ч. в сфере обеспечения дисциплины труда. Они это делают как на основании и во исполнение законов и других актов нормативно-правового характера, так и в том случае, когда действительно существующие в организации трудовые правоотношения подлежат регулированию недостаточно подробно либо вовсе не регулируются государством.

Сущность противоречия между работодателем и работником сводится к заинтересованности работодателя в минимизации затрат на трудовую силу, следовательно, к формированию работнику по возможности меньшей зарплаты, снижению затрат на образование безопасных и благоприятных трудовых условий, доведению суммарных производственных издержек до уровня, который дает возможность предпринимателю получить достойный уровень прибыли.

Интересы работника, наоборот, направлены на повышение размера его зарплаты, которая является, обычно, самым существенным источником денежных средств, обеспечивающим благосостояние самого трудящегося и членов его семьи, образование стабильных трудовых условий на рабочем месте, работу в благоприятных трудовых режимах, то есть формирование по возможности комфортабельной среды производства.

Актуальность трудовой дисциплины на современном этапе развития обуславливается некоторыми факторами:

- 1) прогресс науки и техники усложняет связи производства на предприятиях, в экономических отраслях, а это подразумевает под собой повышенной точности и четкости при организации взаимодействия всех элементов производства;
- 2) в автоматизированном и высокотехнологизированном производстве на современном этапе развития резко растет цена единицы рабочего времени по той причине, что вместе с тем в процесс производства

вовлекаются существенное большее число высокопроизводительных трудовых орудий;

3) радикальное преобразование механизма хозяйственного управления в условиях рыночной системы экономики особенно остро выдвигает требование об ответственности каждого трудящегося не только за собственный личный труд, но и за успех всего персонала, как на уровне первичного подразделения, так и всей организации.

Объект исследования – общественные отношения, связанные с трудовой дисциплиной.

Предмет исследования – нормы права, регламентирующие трудовую дисциплину по нормам трудового законодательства РФ.

Цель данной работы – комплексное исследование понятия и значения трудовой дисциплины.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) рассмотреть понятие трудовой дисциплины;
- 2) изучить особенности правового регулирования дисциплины труда;
- 3) исследовать меры поощрения за труд как средства обеспечения трудовой дисциплины;
- 4) рассмотреть меры дисциплинарного взыскания как правового средства обеспечения трудовой дисциплины;
- 5) определить порядок применения дисциплинарных взысканий;
- 6) изучить порядок снятия дисциплинарных взысканий.

Методологическую основу составили общенаучные и специальные методы исследования: юридический, структурно-функционального анализа, системного анализа, формально-логический и иные.

Структура данной работы состоит из введения, трех глав основной части, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Понятие трудовой дисциплины

Сущность трудовой дисциплины заключается в том, что в рамках действующего трудового законодательства работодатель вправе потребовать, работник должен выполнять действия, которые прямо соответствуют конкретной трудовой функции, установленной трудовым соглашением.

Трудовую дисциплину, как категорию права и конкретное условие совместной работы, необходимо рассматривать в четырех основных аспектах:

- 1) в качестве одного из главных принципов трудового права – обеспечения выполнения трудовых обязанностей каждой из сторон трудового соглашения;
- 2) в качестве элемента правоотношения трудового характера (обязанность работника по трудовому правоотношению подчиняться трудовой дисциплине этой организации, установленным нормам ее внутреннего трудового распорядка);

3) в качестве института трудового права – механизм положений, который призван регулировать внутренний трудовой распорядок организации, обязанности работника и работодателя, определяющего также меры поощрения за труд добросовестного характера, трудовые успехи и дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины;

4) в качестве фактического поведения, т.е. уровень соблюдения каждым работником в организации трудовой дисциплины.

Нарушение внутреннего трудового распорядка со стороны сторон трудового соглашения признается правонарушением в области трудовых правонарушений со всеми неблагоприятными последствиями – привлечением нарушителей к мерам правовой ответственности.

Совершение дисциплинарного проступка предполагает нарушение дисциплины труда, под которым понимается любое виновное неправомерное неосуществление либо превышение трудовых полномочий либо неисполнение трудовых обязанностей лицом, которое состоит в трудовых отношениях с определенным работодателем.

Таким образом, можно прийти к выводу, что 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. Действующее законодательство в трудовой сфере исходит из общей нормы о том, что работодатель в качестве собственника имущества имеет в организации определенную власть, которая требуется ему для производственного управления, в т. ч. и людьми, которые принимают участие в этом производстве (оказании услуг).

Каждой отрасли отечественного права характерны правовые средства влияния на регулируемые этой правовой отраслью отношения в обществе.

Они прямо зависят от особенностей самого предмета регулирования, политической, экономической и социальной обстановки в обществе и статуса участников конкретных общественных отношений. Метод отрасли трудового права отчетливо показывает, как и какими приемами и средствами подлежат осуществлению регулирование правоотношений, которые входят в ее предмет.

Метод нормативного регулирования трудовых правоотношений в своей сущности объединяет три способа правового воздействия на человеческое поведение: дозволение, предписание и запрет.

Деятельность работников в трудовой сфере предопределяется правомерным характером их поведения. Так как в основе труда лежит деятельность работников волевого характера, вполне ясным является необходимость провести исследование базовых методов воздействия государства и государственных органов на волю участников трудовых правоотношений. К ним, в частности, следует отнести:

- 1) формирование работодателем всех необходимых условий организационного и экономического характера для стабильной трудовой деятельности;
- 2) метод сознательного отношения к труду;
- 3) метод воспитания, убеждения, поощрения за труд добросовестного характера, трудовые успехи;
- 4) метод принуждения в качестве крайней меры влияния на поведение участников трудового отношения.

В трудовых правоотношениях метод принуждения используется в отношении нарушителей трудовой дисциплины. Данный метод находит отражение при наложении взысканий дисциплинарного характера на работников, которые совершили соответствующий дисциплинарный проступок (ст.192 ТК РФ).

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 поощрения за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых случаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Обеспечение стабильного функционирования правопорядка в организации – это одна из самых важных целей использования мер принуждения и убеждения.

Принуждение и убеждение как бы проникают во все способы и приемы единого метода нормативного регулирования, определяя характерные черты организации трудовых правоотношений на современном этапе хозяйственной деятельности организаций.

Признавая присутствие двойственности общего правового статуса субъектов трудового отношения, следует отметить, что наравне с этим государством широко использует способ стимулирования в области трудового отношения. Стимулирование оказывает влияние на сам процесс использования живого труда, обеспечивая повышение активности при исполнении трудовой функции в соответствии с трудовым соглашением.

Характерные черты метода нормативного регулирования трудовой дисциплины оказывают значительное воздействие на создание и функционирование должного поведения каждого субъекта трудового правоотношения. Практическая реализация комплекса данных способов придает правопорядку в области трудовых правоотношений необходимое качество: обеспечение подобного положения, когда любое право субъективного характера подлежит осуществлению, а каждая обязанность сторон трудового соглашения исполняется.

Трудовая дисциплина обладает двусторонним характером, так как включает в себя обязанности не только самих работников, но и работодателя. Обязанность по соблюдению трудовой дисциплины выступает в качестве одной из главных обязанностей работника. Их необходимо исследовать как важный элемент содержания общего правового положения работника.

Главная обязанность работная, определенная в статье 21 Трудового кодекса РФ, устанавливает общее требование его поведения в трудовой сфере:

- 1) добросовестное выполнение собственности обязанностей в трудовой сфере, которые возложены на работника согласно трудовому соглашению;
- 2) соблюдение норм внутреннего распорядка труда организации;
- 3) соблюдение дисциплины труда;

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Российская газета, N 256, 31.12.2001
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 25.12.2023, с изм. от 25.01.2024) // Российская газета, N 220, 20.11.2002
3. Федеральный закон от 08.03.2011 N 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011) Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии // Российская газета, N 51, 11.03.2011
4. Указ Президента РФ от 16.11.1998 N 1396 (ред. от 30.09.2012) Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации // Российская газета, N 224, 25.11.1998
5. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации // Собрание актов Президента и Правительства РФ", 31.08.1992, N 9, ст. 608.
6. Постановление Правительства РФ от 28.01.2012 N 45 (ред. от 11.08.2022) Об утверждении Положения о военизированных горноспасательных частях, находящихся в ведении Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий // Собрание законодательства РФ, 06.02.2012, N 6, ст. 690.
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 // Российская газета от 8 апреля 2004 г. N 72

Научная и учебная литература:

8. Акенчиц Е.В. Меры дисциплинарного взыскания: теория и практика // Право, общество, государство: история, современные тенденции и перспективы развития. Сборник научных статей. - 2024. - С. 273.
9. Алиева Д.Р. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда в трудовом законодательстве РФ // Журнал «Столыпинский вестник». - 2023. - С.428
10. Амелина В.Д. Проблемные вопросы порядка применения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания // Развитие науки и практики в глобально меняющемся мире в условиях рисков. Сборник научных статей. - 2023. - С. 155-156.
11. Горбунова О. С., Петрякова С. В., Стахеева Л. М. Стимулирование труда работников посредством награждения // Журнал «Образование и право». - 2020. - С. 195-196
12. Делова А.Д., Масолова Е.Ю. Дисциплинарная ответственность как самостоятельный вид юридической ответственности // Актуальные проблемы совершенствования законодательства и правоприменения. Сборник научных статей. - 2021. - С. 48-50.

13. Копаева А.И., Гребеньщиков Д.М., Чикунова Ю.И. Понятие и значение дисциплины труда // Журнал «Трибуна ученого». - 2022. - № 8. - С. 122-124.
14. Кораблина О.В. Актуальные проблемы применения мер дисциплинарной ответственности // Журнал «Трудовое право в России и за рубежом». - 2023. - № 3. - С. 35.
15. Логинова К.Ю. Правила внутреннего трудового распорядка как важнейший локальный нормативный акт работодателя // Сборник: XLIX Огарёвские чтения. Материалы научной конференции: в 3 частях. Саранск, 2021. - С. 778-784.
16. Лукьянова Н.А. Сущность, значение дисциплины труда и методов ее обеспечения // Журнал «Юрист».- 2020. - № 7. - С. 38-43.
17. Миронов В. И. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект. - 2020. - 992 с.
18. Петров А. Я. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. — Москва : НОРМА: ИНФРА-М, 2023. — 776 с.
19. Типикина Е. В. Поощрительная правовая политика как способ минимизации конфликтов и расширения сферы сотрудничества в трудовых отношениях // Журнал «Государственно-правовые исследования». - 2022. - С. 193-194
20. Чуклова Е.В. Институт дисциплинарной ответственности в системе права и системе юридической ответственности // Журнал «Бизнес. Образование. Право». - 2020. - № 4 (53). - С. 325.

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/448877>