|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата | Группа | Дисциплина | Вид занятия | Ф.И.О. |
| ***15.11.2021г.*** ***I пара******17 занятие*** | ***4ТМ*** | ***«Правовое обеспечение профессиональной деятельности»*** | ***Лекция*** | ***Кузнецова И.М.*** |

|  |
| --- |
| ***Домашнее задание:*** |
| 1. | Изучить лекционный материал по данной теме. |
| 2. | Законспектировать основные понятия. |
| 3. | Составить приказ «О применении дисциплинарного взыскания» |
| 4. | Ответить **устно** на вопросы для самоконтроля. |
| 5. | **Фото с готовым домашним заданием отправить на адрес**: **kira.kuz.ira@mail.ru** |

6. Домашнее задание выполнить **до 16.11.2021г.**

**Тема:** Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность.

**Вид занятия**: лекция

**Тип занятия**: представление и усвоение нового учебного материала

**Цель занятия:**

**- дидактическая:** познакомить студентов с материалами темы, сформировать навыки студентов решать конкретные юридические ситуации;

**- воспитательная:**

а) воспитывать профессиональные качества личности: аккуратность, наблюдательность, дисциплинированность, самоконтроль;

б) воспитывать чувство ответственности за свою работу и работу коллектива;

в) формировать основы правовой культуры, логику, адекватное отношение к праву.

-**развивающая:** способствовать развитию умений учащихся обобщать полученные знания, проводить анализ, сравнения, делать необходимые выводы.

**Задачи:**

1. Обеспечить первоначальное знакомство с учебным материалом, организация его начального восприятия;
2. Формирование основы для дальнейшего самостоятельного изучения и овладения знаниями;
3. Формирование научного мировоззрения, воспитание у обучающихся познавательных интересов.

# Информационное обеспечение обучения

**Основные источники:**

 1. Астахов П.А. Трудовые отношения. – М. : Эксмо, 2009.

 2. Бахарев А.Р. Ковалевская О.А. Все о приеме на работу (справочник). – Новосибирск: Сиб. унив. изд-во, 2009.

 3. Ершов В.А., Толмачев И.А. Право социального обеспечения. Учебное пособие. М.: ГроссМедиа, 2009

 4. Ершова И.В. Предпринимательское право. М.: Юриспруденция, 2006.

 5. Клюка О.Е. Правовое обеспечение профессиональной деятельности на железнодорожном транспорте. – М.: УМЦ ЖДТ, 2006.

 6. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / В. В. Румыни­на. — М.: Издательский центр «Академия», 2006. — 192 с.

**Дополнительные источники:**

 1. Тыщенко А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007.

 2. [Смоленский М.Б.](http://www.labirint.ru/authors/57153/), [Дригола Э.В.](http://www.labirint.ru/authors/64743/) Административное право. – М.: [Кнорус](http://www.labirint.ru/pubhouse/1446/), 2010.

**Нормативный материал:**

1. Конституция Донецкой Народной Республики

2. Закон Донецкой Народной Республики "Об отпусках".

3. Гражданский кодекс Донецкой Народной Республики

5. Закон Донецкой Народной Республики "О защите прав потребителей"

7. Закон Донецкой Народной Республики «О противодействии коррупции», проект

8. Уголовный кодекс Закон Донецкой Народной Республики

9. Закон Донецкой Народной Республики «Об охране труда»

**Интернет-источники:**

1. Сайт справочной правовой системы Консультант Плюс: http//www// [consultant.ru](http://www.consultant.ru/).

2. Электронная библиотека учебников: [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://studentam.net/>

3. Официальный сайт ДНР: http://dnr-sovet.su .

4. НПА ДНР: <http://novorossia.su/official>.

5. Библиотека: Интернет-издательство / <http://www.magister.msk.ru/library/>

6.Сайт журнала «Эксперт» // [www.expert.ru](http://www.expert.ru)

7.Частная юридическая библиотека <https://www.right777.ru/pravoved.html>

8.Е.Н. Салыгин Учебник "Основы правоведения" - <https://pravo.hse.ru/uchebnobsch>

9.Государство и право, юридические науки <http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.78.1>

10.Все о праве (электронные учебники, дипломы, юридические словари) -<http://www.allpravo.ru/>

План занятия:

1. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда.

2. Основание дисциплинарной ответственности.

3. Виды дисциплинарного взыскания и их содержание.

Содержание

**1. «Понятие и методы обеспечения дисциплины труда»(10 мин)**

Дисциплина труда— это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным Трудовым кодексом, иными законами, соглашениями, коллективным договором, иными локальными нормативными актами организации, а также трудовым договором.

 Дисциплина труда в конкретной организации предполагает строгое соблюдение всеми работниками внутреннего трудового распорядка. Этот распорядок обычно определяется утвержденными работодателем с учетом мнения представительного (профсоюзного) органа работников, правилами внутреннего трудового распорядка.

*Правила внутреннего трудового распорядка* представляют собой локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Кроме того, в некоторых отраслях (подотраслях) экономики действуют *уставы и положения о дисциплине*. Как правило, они распространяются на работников лишь основных профессий, к которым в силу характера и условий их труда предъявляются повышенные требования. В настоящее время действуют, например, следующие акты: Положение о дисциплине работников автомобильного транспорта, Дисциплинарный устав военизированных горноспасательных, Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, Устав о дисциплине работников морского транспорта.

Для обеспечения трудовой дисциплины трудовое законодательство использует два метода (способа): метод поощрения и метод принуждения.

Поощрение— это признание трудовых заслуг работника, оказание ему общественного почета за достижения в труде. Меры поощрения могут быть как морального, так и материального характера, а могут сочетать в себе оба эти элемента.

|  |
| --- |
| Поощрение |
|  |  |
| моральное  |  | материальное |
|  |  |
| объявление работнику благодарности, награждение грамотой. |  | награждение премией, ценным подарком. |

Поощрения объявляются приказом в торжественной обстановке. Необходимо заметить, что этот перечень не является исчерпывающим. Другие виды поощрений работников за труд могут определяться коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку, что очень важно для работника при поступлении на другую работу.

Помимо положительных стимулов к соблюдению трудовой дисциплины существуют и отрицательные, которые выражаются в угрозе наступления негативных для работника последствий в случае нарушения им трудовой дисциплины. Эти последствия чаще всего выражаются в применении к работнику принудительных мер воздействия (мер принуждения).

Метод принуждени**я** как способ обеспечения трудовой дисциплины — это совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей.

В качестве мер принуждения, применяемых в связи с нарушением трудовой дисциплины, выступают, как правило, меры ответственности. В зависимости от того, в чем именно выразилось нарушение трудовой дисциплины и какие последствия в результате этого наступили, нарушитель может быть привлечен к дисциплинарной или материальной (иму-щественной) ответственности. Вопрос о материальной ответственности возникает лишь в том случае, если неправомерным поведением работника (или работодателя) причинен материальный ущерб другой стороне трудового договора. При отсутствии материального ущерба на работника (но не на работодателя) может быть возложена только дисциплинарная ответственность. Совершенный работником дисциплинарный проступок, причинивший в то же время материальный ущерб работодателю, может явиться основанием для привлечения работника как к дисциплинарной, так и к материальной ответственности одновременно.

**2. Основание дисциплинарной ответственности.**

Дисциплинарная ответственность работников будет одним из видов юридической ответственности за неправомерное поведе­ние. Помимо дисциплинарной существует уголовная, админист­ративная, гражданско-правовая и материальная ответственность. Отметим, что каждый из видов юридической ответственности регулируется ϲʙᴏим законодательством, в каждом имеются ϲʙᴏи меры наказа­ния и ϲʙᴏй порядок их применения.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязан­ность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение ϲʙᴏих трудовых обязанностей. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием для такой ответственно­сти всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работни­ком ϲʙᴏих трудовых обязанностей.

Дисциплинарный проступок может иметь форму как дейст­вия, так и бездействия.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Формы дисциплинарного проступка |  |
|  |
| Действие | Бездействие |

Не может считаться дисциплинарным проступком отказ ра­ботника выполнить общественное поручение.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный про­ступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом проступка может быть только гражданин, состоя­щий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушивший трудовую дисциплину.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка будет вина со стороны работника. Стоит заметить, что она выражает психическое отноше­ние нарушителя дисциплины к ϲʙᴏему неправомерному дейст­вию. Вина может быть выражена в форме как прямого или кос­венного умысла, так и неосторожности.

Вместе с тем нельзя считать нарушением трудовой дисципли­ны невыполнение поручений, обусловленных изменением суще­ственных условий труда. В случае если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на про­должение работы в новых условиях, трудовой договор должен быть прекращен .

Объектом дисциплинарного проступка будет внутренний трудовой распорядок конкретной организации.

Объективной стороной дисциплинарного проступка будут вредные последствия и причинная связь между ними и действи­ем (бездействием) правонарушителя

**3. Виды дисциплинарного взыскания и их содержание.**

Трудовое законодательство предусматривает два вида дисцип­линарной ответственности работников: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность предусмотрена пра­вилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на всех работников, кроме тех, для кᴏᴛᴏᴩых установлена специаль­ная дисциплинарная ответственность. Налагать дисциплинарное взыскание согласно правилам внутреннего распорядка имеет пра­во работодатель.

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:

выговор

увольнение

замечание

Исходя из всего выше сказанного, мы приходим к выводу, что перечень дисциплинарных взысканий, закреплен­ных в трудовом кодексе, будет исчерпывающим. Применение любо­го другого взыскания незаконно.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учиты­ваться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при ко­торых он совершен, предшествующая работа и поведение работ­ника. Какую конкретную меру дисциплинарного взыскания при­менить к работнику — ϶ᴛᴏ право работодателя.

Невыполнение работником трудовых обязанностей будет нарушением трудовой дисциплины исключительно в том случае, если он действует виновно, т. е. умышленно или по неосторожности.
 Не­выполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим, не может рассматриваться как нарушение тру­довой дисциплины, поскольку здесь нет его вины, например от­сутствие надлежащих условий труда или должной квалификации.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена для отдельных категорий работников уставами и положениями о дис­циплине. Кстати, эта ответственность отличается от общей дисциплинар­ной ответственности в основном: 1) по кругу лиц, подпадающих под действие ϲᴏᴏᴛʙᴇᴛϲᴛʙующих норм; 2) по мерам дисциплинарного взыскания. Например, к государственным служащим, допустившим дисциплинар­ный проступок, применяется и такая мера, как временное от­странение (но не более чем на один месяц) от исполнения должностных обязанностей с сохранением денежного содержания до решения вопроса о их дисциплинарной ответственности.

Трудовое законодательство достаточно жестко регламентирует порядок применения дисциплинарных взысканий. Несоблюдение этого порядка делает применение дисциплинарного взыскания неправомерным.

В соответствии с КЗоТ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение об этом составляется акт. Сам отказ дать объяснение не препятствует применению дисциплинарного взыскания, однако пока работодатель не потребовал объяснения, он не может привлечь работника к дисциплинарной, ответственности.

Важной гарантией для работника является то, что возможность наложения дисциплинарного взыскания ограничена жесткими сроками. Это не позволяет работодателю держать работника в постоянном страхе применения к нему наказания.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (когда оно по закону требуется), и позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При применении дисциплинарных взысканий действует правило, согласно которому за каждый дисциплинарный проступок может быть применено *только одно взыскание.* Поэтому, например, объявление выговора и увольнение работника за один и тот же дисциплинарный проступок будет незаконным.

|  |
| --- |
| ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО"КРОКУС"ПРИКАЗ"\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г. № \_\_\_\_\_\_\_О применении дисциплинарноговзыскания к Петровой С.В.        Согласно статьи 147-149 Кодекса законов о труде, учитывая пояснительную записку главного специалиста - бухгалтера ОАО "КРОКУС" Петровой С.В. от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,ПРИКАЗЫВАЮ:1. Объявить выговор главному специалисту - бухгалтеру Петровой Светлане Владиславовне за нарушения, совершенные при ведении бухгалтерского учета и финансовой отчетности.2. Главному специалисту - бухгалтеру Петровой С.В. до 10 июля 20\_ года устранить выявленные нарушения и привести бухгалтерский учет и финансовую отчетность в соответствии с требованиями действующего законодательства.3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.Основание: Объяснение Петровой С.В. от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.Документы о подтверждении нарушения от \_\_\_\_\_\_\_\_\_.  Директор А.Т. Семенов |

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. При отказе работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. Отказ работника удостоверить ϲʙᴏей подписью факт предъявления ему приказа (распоряжения) не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного взыскания.

|  |
| --- |
| Актоб объявлении выговора за нарушения, совершенные при ведении бухгалтерского учета и финансовой отчетности.г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_                          \_\_ декабря 200\_ г.  Настоящим удостоверяем, что в нашем присутствии заместитель директора ОАО "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" ознакомил бухгалтера Петрову С.В.       \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с приказом директора ОАО "\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_" от \_\_\_ декабря 200\_ г. об объявлении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ выговора за нарушения, совершенные при ведении бухгалтерского учета и финансовой отчетности . Петрова С.В. отказалась дать расписку о том, что она ознакомлеан с приказом.Подписи . |

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работни­ком в государственные инспекции труда или органы по рассмот­рению индивидуальных трудовых споров.

Меры дисциплинарного взыскания, кроме увольнения, в тру­довую книжку не заносятся, так как если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим такового. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года приме­нившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый взы­сканию не совершил нового проступка и проявил себя как доб­росовестный работник.

|  |
| --- |
| ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО"КРОКУС"ПРИКАЗ"\_\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. № \_\_\_\_\_\_\_О снятии ранее наложенногодисциплинарного взыскания В соответствии со ст. 151 Кодекса законов о труде ПРИКАЗЫВАЮ: За высокие достижения в труде, образцовое выполнение своих обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины снять ранее наложенное дисциплинарное взыскание - выговор с главного специалиста-бухгалтера Петровой Светланы Владиславовны.Основание:Докладная записка заместителя директора по финансам ОАО "КРОКУС" от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.Директор А.Т. Семенов |

В течение действия срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. При этом ϲʙᴏеобразной мерой его поощрения будет досрочное снятие дисциплинар­ного взыскания.

***Вопросы для самоконтроля:***

1. Раскройте содержание понятия «дисциплина труда».

2. Перечислите методы обеспечения трудовой дисциплины?

3. В чем заключается метод поощрения?

4. Раскройте содержание метода принуждения.

5. Раскройте содержание понятия «дисциплинарной ответственности»?

6.Перечислите формы дисциплинарного проступка.

7.Что является объектом дисциплинарного проступка?

8.Назовите субъект дисциплинарного проступка.

9.Что не может считаться дисциплинарным проступком?

10. Перечислите виды дисциплинарного взыскания.

12. Каков порядок применения дисциплинарного взыскания, как выговор?

13. Назовите порядок снятия дисциплинарного взыскания.

14.Имеет ли юридическое значение отказ работника удостоверить ϲʙᴏей подписью факт предъявления ему приказа?

15. Для каких категорий работников установлена специальная дисциплинарная ответственность?