**Дата\_\_\_\_\_\_\_\_14.05.2020\_\_\_\_**

**ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

**Содержание учебного материала для конспектирования:**

1. Трудовая дисциплина.
2. Поощрение работников.
3. Порядок применения дисциплинарного взыскания.
4. Материальная ответственность сторон трудового договора.

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

**Трудовой распорядок** определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. **Правила внутреннего трудового распорядка** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора. Кроме этого, правила трудового распорядка устанавливают режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Методы обеспечения дисциплины труда - это совокупность приёмов и способов обеспечения дисциплины труда, среди которых различаются следующие:

1. Метод поощрения, который предполагает публичное признание трудовых заслуг работника в достижении выгодных для него и для работодателя результатов.

Поощрение предполагает применение к работнику мер материального и морального стимулирования, которые в сочетании дают наибольший эффект.

Трудовой кодекс содержит перечень **мер поощрения** (объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии и пр.), который не является исчерпывающим. За особые заслуги в труде работник может по ходатайству трудового коллектива, органа местного самоуправления предоставлен к государственной награде. Работодатель вправе устанавливать и применять другие меры поощрения, что должно отражаться в коллективном договоре (ст. 191 ТК РФ).

Публичность признания трудовых заслуг работника, означает, во-первых, издание акта о поощрении (приказа, распоряжения, постановления, указа), и, во-вторых, доведение этого акта до сведения трудового коллектива, части населения страны, либо всего населения страны доступными средствами массовой информации (сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку).

2. Метод привлечения к дисциплинарной ответственности, которая представляет собой наступление неблагоприятных для работника последствий морального характера (в отдельных случаях тесно связанных с мерами материального воздействия) за нарушение дисциплины труда.

**Дисциплинарная ответственность** работников является самостоятельным видом юридической ответственности. Основанием дисциплинарной ответственности выступает **дисциплинарный проступок –**противоправное, виновное нарушение норм трудового законодательства, который обладает совокупностью таких признаков, как:

- субъект – работник, нарушивший дисциплину труда;

- субъективная сторона – вина работника в форме умысла или неосторожности;

- объект – внутренний трудовой распорядок организации;

- объективная сторона – внешнее выражение дисциплинарного проступка, его вредные последствия и причинно-следственная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя трудовой дисциплины.

**Дисциплинарное взыскание** - это мера дисциплинарной ответственности, налагаемая работодателем на работника, виновно совершившего дисциплинарный проступок.

За совершение дисциплинарного проступка предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение (ст. 192 ТК РФ).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Установлен срок давности привлечения к дисциплинарной ответственности - дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и сообщить о результатах его рассмотрения заявителю.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники некоторых отраслей народного хозяйства, в которых приняты и действуют Уставы и Положения о дисциплине работников этих отраслей, предусматривающие кроме общих мер ответственности, указанных в Трудовом кодексе, и другие, более строгие дисциплинарные взыскания. Основанием принятия Положений и Уставов о дисциплине труда приняты в горнорудной, атомной промышленности, в структурах железнодорожного, морского, речного транспорта и др. Это объясняется тем, что нарушения трудовой дисциплины работниками этих отраслей народного хозяйства, как правило, влекут за собой причинение ущерба не только работодателям, но и публичным интересам. Специальные меры ответственности - предупреждение о неполном служебном соответствии, временное отстранение от должности, временное изъятие дипломов и др.

**Материальная ответственность** – обязанность стороны трудового договора (работодатель или работник), причинившей ущерб другой стороне, возместить этот ущерб в установленном порядке.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

**Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.** Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом следует понимать реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты или излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ).

Законодательством предусмотрены обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Она исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ограниченная материальная ответственность). Полная же материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

1) когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена также трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Письменные договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими товарно-денежные ценности.

Самостоятельной формой ответственности выступает коллективная (бригадная) ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады) при совместном выполнении работниками работ, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ст. 245 ТК РФ).

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. Законом может устанавливаться особый порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Размер ущерба определяется путём проведения проверки. Для проведения проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в установленном порядке.

Для установления причины возникновения ущерба обязательным является истребование от работника письменного объяснения.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом по правилам гражданско-процессуального законодательства.

Допускается добровольное возмещение работником причинённого им ущерба работодателю (полностью или частично). По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник предоставляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество (ст. 248 ТК РФ).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение (если такое условие содержится в трудовом договоре или соглашении об обучении).

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Трудовой кодекс содержит положения об условиях и порядке материальной ответственности работодателя перед работником (гл. 38 ТК РФ).

**Материальная ответственность работодателя перед работником** наступает в следующих случаях:

1. В результате незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

2. За ущерб, причиненный имуществу работника. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3. За задержку выплаты работнику заработной платы и других выплат. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4. В порядке компенсации морального вреда, причиненного работнику. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.