### Тема : Дисциплина труда. Охрана труда

*Цель лекции: формирование представлений о дисциплине труда, охране труда и их правовой регламентации*

*План лекции*

*1.     Понятие дисциплины труда.*

*2.     Основание и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок.*

*3.     Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.*

*4.     Понятие охраны труда.*

**1. Понятие дисциплины труда.**Согласно ст. 189 ТК РФ ***дисциплина труда****- обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законом, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.*

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 законом 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 у данного работодателя.*

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

В соответствии со статьей 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

**2. Основание и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок.**Основанием дисциплинарной ответственности является *совершение дисциплинарного проступка***,** то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. *За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (меры общей дисциплинарной ответственности):*

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания *(меры специальной дисциплинарной ответственности).*

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

*При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:*

* тяжесть совершенного проступка;
* обстоятельства, при которых он был совершен.

**3. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.**Согласно ст. 193 ТК РФ 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, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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 работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

*В соответствии со ст. 194 ТК РФ 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.

**4. Понятие охраны труда.**Согласно ст. 209 ТК РФ***охрана труда –****это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.*

***Требования охраны труда****- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.*

*Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:*

* обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
* принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
* государственное управление охраной труда;
* государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
* государственная экспертиза условий труда;
* установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
* содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
* профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;
* расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
* координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;
* распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;
* участие государства в финансировании мероприятий по охране труда и др.

***Контрольные вопросы и задания***

1. *Что такое дисциплина труда?*
2. *Что относится к видам дисциплинарных взысканий?*
3. *Раскрыть особенности охраны труда женщин.*
4. *Раскрыть особенности охраны труда несовершеннолетних.*

**Литература**

1. Толкунова В.Н  Трудовое право. М., 2002.
2. Коршунов Ю.Н., Кучма М.И., Шеломов Б.А. Комментарий к Трудовому  кодексу РФ.
3. Пустозерова В.М., Комментарий к Трудовому кодексу РФ, М., 2002.
4. Гусов К.Н., Комментарий  к Трудовому кодексу РФ, М., 2002.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. // «Российская газета», № 256, 31.12.2001.

Электронная почта: skorpi\_005@mail.ru