ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОУ ВПО РОСТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

("РИНХ")

ГУКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРАВА

Домашнее задание по курсу

"Трудовой договор (контракт) в условиях рыночной экономики"

Реферат на тему "Дисциплина труда и ответственность по трудовому праву РФ"

студента III курса

заочного отделения гр. 633 зк в/в

Босова А.Н.

Научный руководитель:

к.ю.н. старший преподаватель

Комаров И.А.

Гуково 2010

**План**

Введение

1. Понятие дисциплины труда

2. Ответственность по трудовому праву Российской Федерации

2.1 Дисциплинарная ответственность

2.2 Административная ответственность за нарушение трудового законодательства РФ

2.3 Общие положения уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства

2.4 Материальная ответственность участников трудовых отношений

3. Поощрения за труд

Заключение

Библиографический список

**Введение**

Как институт трудового права дисциплина труда представляет собой правоотношение, выражающие субординацию людей в процессе и их подчинение юридически установленным правилам поведения (правилам внутреннего трудового распорядка, положениям и уставам о дисциплине).

Следует различать объективные (в смысле правопорядка) и субъективные (в смысле отношении я к этому правопорядку) аспекты правового понятия трудовой дисциплины. Объективные аспекты дисциплины труда находят выражение в установленных в организациях правилах внутреннего трудового распорядка, закрепляющих трудовые обязанности работников и работодателя, режимы их исполнения. Субъективные аспекты понятия дисциплины труда представляют собой добросовестное выполнение работниками и работодателем обязанностей установленных локальными нормативными актами. Дисциплина труда является средством и функцией обеспечения наиболее эффективного достижения политических, социальных, экономических, технических и иных целей производственного процесса. Дисциплина труда является неотъемлемой частью любых правоотношений.

В соответствии с ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами содержащими нормы трудового права работодатель обязан создать условия необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Основные обязанности работников закреплены в правилах внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, другими локальными нормативными.

Статья 21 ТК РФ посвящена основным трудовым обязанностям работников, выполнение которых составляет суть трудовой дисциплины. Их можно рассматривать как важнейшую составляющую общего правового статуса работника. Следует иметь виду, что юридическое закрепление обязанностей работника может осуществляться не прямо, а косвенно – путем указания того, что работник делать не в праве.

**1. Понятие дисциплины труда**

Термин "дисциплина труда" может употребляться в различных значениях. В частности, дисциплина труда может быть связана с технологической дисциплиной труда, которая предполагает соблюдение установленных законодательством технических правил в процессе трудовой деятельности. Однако технологическая дисциплина является лишь частью дисциплины труда, поскольку помимо технических в процессе трудовой деятельности следует соблюдать и иные правила поведения. Например, трудовая деятельность должна протекать в установленное время, выполнение трудовых обязанностей должно происходить в интересах работодателя, который обязан создавать для этого необходимые условия труда.

В различных отраслях знаний применяется термин "производственная дисциплина". Данный термин обозначает существующий порядок на производстве, он шире понятия "трудовая дисциплина" или "дисциплина труда". Помимо трудовой, в производственную дисциплину, в частности, входят: обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих сырьем, материалами, средствами для выполнения трудовой функции и т.д. Поэтому дисциплина труда является составной частью производственной дисциплины. При этом дисциплина труда призвана обеспечить правомерное поведение работника и представителей работодателя на производстве путем выполнения возложенных на них обязанностей и реализации корреспондирующих им прав. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что полномочные представители работодателя несут ответственность в целом за соблюдение трудовой дисциплины. Тогда как работники отвечают за соблюдение производственной дисциплины в рамках возложенных на них трудовых обязанностей, то есть в части соблюдения трудовой дисциплины.

Как правовая категория дисциплина труда может рассматриваться в 4 аспектах.

Во-первых, как институт трудового права. Как институт трудового права дисциплина труда представляет собой совокупность норм права, которые имеют следующий предмет правового регулирования: 1) регулируют внутренний трудовой распорядок организации; 2) устанавливают взаимные права и обязанности работников и работодателей; 3) определяют меры поощрения за успехи в труде; 4) определяют меры дисциплинарной ответственности работников за неправомерное поведение в процессе трудовой деятельности. Нами неоднократно отмечалось, что права работника корреспондируют обязанностям работодателя и, наоборот, права работодателя корреспондируют обязанностям работника. Несоблюдение работником своих обязанностей приводит к возникновению у полномочных представителей работодателя права на его привлечение к дисциплинарной ответственности. В свою очередь, несоблюдение работодателем своих обязанностей в области применения норм о дисциплине труда приводит к лишению работника корреспондирующих этим обязанностям прав. Но при этом работники не имеют полномочий по привлечению нарушителей к дисциплинарной ответственности. В связи с чем можно говорить о неравенстве прав работников и работодателей, полномочные представители которых имеют возможность привлечь провинившихся работников к дисциплинарной ответственности. Данное неравенство должно компенсироваться наличием у работников права на самозащиту трудовых прав. Использование работниками данного права позволяет им отказаться от выполнения возложенных обязанностей, например, от выполнения трудовой функции в ответ на ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей, в частности по созданию необходимых условий труда.

Во-вторых, дисциплина труда может рассматриваться как элемент трудовых отношений, то есть как их составляющая часть. В ч. 1 ст. 189 ТК РФ дисциплина труда определена как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, соглашениями, коллективным договором и другими локальными нормативными правовыми актами организации, трудовым договором. Таким образом, как составляющая часть трудовых отношений дисциплина труда определена через обязанности работников по соблюдению соответствующих правил поведения. Установленные надлежащим образом обязанности работников корреспондируют правам работодателей, полномочные представители которых могут привлекать нерадивых работников к дисциплинарной ответственности. Работодатель вправе освободить работника от выполнения возложенных на него обязанностей без ограничения трудовых прав. Подобное освобождение работника от обязанностей является улучшением его положения по сравнению с законодательством. Например, работодатель может освободить работника от обязанности по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка. В этом случае работник будет выполнять трудовую функцию в удобное для него время. Работодатель может позволить работнику выполнять трудовую функцию в домашних условиях. В подобной ситуации положение работника по сравнению с законодательством также улучшается, так как работник освобождается от обязанности являться в определенное время к месту нахождения работодателя. Следовательно, освобождение работников от обязанностей, возложенных на них нормами института "Дисциплина труда" без ограничения имеющихся прав, является улучшением правового положения работников по сравнению с законодательством. Подобное улучшение соответствует требованиям ст. ст. 8, 9 ТК РФ.

В-третьих, дисциплина труда может рассматриваться как один из принципов трудового права. Как принцип трудового права дисциплина труда определяется через право работодателей требовать от работников только выполнения тех обязанностей, которые обусловлены трудовым договором, заключенным в соответствии с требованиями законодательства, и обязанности работников по надлежащему выполнению трудовой функции с соблюдением установленных в организации правил. Таким образом, дисциплина труда как принцип трудового права реализуется через права и обязанности работников и работодателей. Указанные права и обязанности имеют общий характер, определяют смысл существования и развития норм института "Дисциплина труда". Имеющим принципиальное значение следует признать определение соотношения корреспондирующих прав и обязанностей работодателя и работников в сфере применения норм о дисциплине труда. Работники должны иметь адекватные возможности по реагированию на невыполнение представителями работодателя обязанностей по созданию условий труда, которые необходимы для выполнения работниками правил поведения в процессе трудовой деятельности. Отсутствие надлежащих условий труда, то есть невыполнение работодателем указанных обязанностей, является уважительной причиной нарушения работником своих трудовых обязанностей.

В-четвертых, дисциплина труда может рассматриваться как фактическое поведение работников и полномочных представителей работодателя по соблюдению установленных в организации в соответствии с требованиями законодательства правил поведения. Фактическое состояние с соблюдением норм дисциплины труда может быть определено с применением формулы эффективности действия источников трудового права. В частности, путем соотношения допущенных нарушений при применении норм о дисциплине труда и количества реально устраненных нарушений в данной сфере за тот же период времени. Отсутствие положительной динамики в устранении нарушений в сфере применения норм о дисциплине труда является основанием для принятия дополнительных мер по их реализации либо для их изменения в связи с неисполнимостью данных условий труда. Количество нарушений, превышающее реализацию норм о дисциплине труда, свидетельствует о невозможности исполнения предписаний в соответствующих условиях труда.

**2. Ответственность по трудовому праву Российской Федерации**

**2.1 Дисциплинарная ответственность**

Дисциплинарная ответственность является особым видом юридической ответственности, ее применение всегда связано с выполнением трудовых или служебных обязанностей. Особенностью дисциплинарной ответственности является применение взысканий, составляющих ее содержание, как правило, субъектом трудовых отношений, а именно работодателем. В связи с чем дисциплинарная ответственность является одним из проявлений властных полномочий работодателя по отношению к заключившему с ним трудовой договор работнику.

Дисциплинарная ответственность заключается в применении полномочным представителем работодателя к совершившему дисциплинарный проступок работнику установленных законодательством дисциплинарных взысканий. Привлечение работника, совершившего дисциплинарный проступок, к дисциплинарной ответственности является правом полномочного представителя работодателя. Тогда как работник, допустивший совершение дисциплинарного проступка, несет обязанность претерпеть установленные в законодательстве неблагоприятные последствия. Следовательно, полномочный представитель работодателя вправе освободить работника от обязанности претерпеть неблагоприятные последствия в связи с совершенным им дисциплинарным проступком. В данном случае положение работника по сравнению с законодательством улучшается. Поэтому подобное освобождение следует признать соответствующим требованиям трудового законодательства.

Таким образом, дисциплинарную ответственность можно определить как один из видов юридической ответственности, который заключается в праве полномочного представителя работодателя применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания и в корреспондирующей данному праву обязанности работника, допустившего совершение дисциплинарного проступка, претерпеть установленные в законодательстве неблагоприятные последствия. Следовательно, правовое понятие "дисциплинарная ответственность работника" состоит из трех юридически значимых обстоятельства: 1) совершения работником дисциплинарного проступка; 2) наличия у полномочного представителя работодателя права применить предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания; 3) наличия обязанности работника претерпеть установленные законодательством за совершение дисциплинарного проступка неблагоприятные последствия. При этом содержание дисциплинарной ответственности составляют предусмотренные в законодательстве меры дисциплинарных взысканий, которые и выступают в качестве применяемых к работнику санкций за совершение дисциплинарного проступка.

Существуют два вида дисциплинарной ответственности работников. Во-первых, общая дисциплинарная ответственность работников. Общая дисциплинарная ответственность применима ко всем без исключения работникам. Общая дисциплинарная ответственность наступает по правилам, которые установлены в ТК РФ. Применение общей дисциплинарной ответственности не требует доказывания дополнительных или специальных юридически значимых обстоятельств. В связи с чем она и признается общей дисциплинарной ответственностью.

Во-вторых, можно выделить специальную дисциплинарную ответственность работников, которая существует наряду с общей дисциплинарной ответственностью. При этом специальная дисциплинарная ответственность применяется только в тех случаях, когда не может быть применена общая дисциплинарная ответственность. Дисциплинарная ответственность вводится специальным законодательством, в частности уставами и положениями о дисциплине работников. Применение дисциплинарной ответственности всегда связано с доказыванием дополнительных, то есть специальных, юридически значимых обстоятельств. Можно выделить несколько видов юридически значимых обстоятельств, которые подлежат доказыванию при применении специальной дисциплинарной ответственности.

Первым видом специальных юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию при применении специальной дисциплинарной ответственности, является отнесение работника к специальным субъектам, которые привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам. Например, прокуроры, судьи привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам. При этом общие нормы о дисциплинарной ответственности применимы к ним в части, не противоречащей специальному законодательству о привлечении к ответственности данного вида.

Во-вторых, в качестве вида специальных юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию при применении специальной дисциплинарной ответственности, можно выделить выполнение работником особых трудовых обязанностей, непосредственно связанных с жизнью и здоровьем людей. К числу таких обязанностей следует отнести выполнение работ, непосредственно связанных с движением железнодорожного транспорта.

В-третьих, обстоятельством, доказанность которого позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности, является наличие особого круга лиц или органов, наделенных правом привлечения к дисциплинарной ответственности. Например, привлечение к дисциплинарной ответственности судей осуществляют квалификационные коллегии по представлению председателя соответствующего суда. Президент РФ может привлекать к дисциплинарной ответственности руководителей федеральных органов исполнительной власти.

В-четвертых, особым видом обстоятельств, доказанность которых позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности, является наличие дополнительных, то есть специальных, дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам. Например, специальным дисциплинарным взысканием является лишение машиниста права на управление локомотивом на срок от трех месяцев до одного года с переводом с его согласия на другую работу, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы.

В-пятых, обстоятельствами, доказанность которых позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности, следует признать наличие дополнительных возможностей для обжалования дисциплинарных взысканий. В частности, помимо судебного может существовать внесудебный порядок обжалования дисциплинарных взысканий, например, в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу. К примеру, решение региональной квалификационной коллегии судей о применении специальной дисциплинарной ответственности может быть обжаловано в Высшую квалификационную коллегию судей РФ, а затем и в судебном порядке. Работники государственных организаций могут обжаловать дисциплинарное взыскание вышестоящему должностному лицу.

Доказанность каждого вида рассмотренных обстоятельств позволяет сделать вывод о применении к работнику специальной дисциплинарной ответственности. В то же время при применении специальной дисциплинарной ответственности могут быть доказаны обстоятельства, которые входят в различные виды. Например, судьи относятся к специальным субъектам дисциплинарной ответственности и обжалуют специальную дисциплинарную ответственность в особом порядке. Хотя доказанность обстоятельства одного вида позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности.

Таким образом, общая дисциплинарная ответственность отличается от специальной по доказанности одного или нескольких видов рассмотренных обстоятельств. Доказанность каждого из них может стать основанием для признания дисциплинарной ответственности специальной. Однако по общему правилу общая дисциплинарная ответственность применяется наряду со специальной. В связи с чем специальная дисциплинарная ответственность применяется только в тех случаях, когда отсутствуют основания для применения общей дисциплинарной ответственности.

**2.2 Административная ответственность за нарушение трудового законодательства РФ**

Административной является ответственность физических и юридических лиц за совершение административного правонарушения.

Данный вид ответственности предусмотрен в КоАП РФ. Административная ответственность налагается за совершение административного правонарушения.

Под административным правонарушением законодатель понимает противоправное виновное действие или бездействие физического или юридического лица, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

В рамках данного вопроса нас интересует административная ответственность как вид ответственности, налагаемой за нарушение трудового законодательства. Привлечение к административной ответственности - это применение к виновным должностным лицам (работодателям) в первую очередь такой меры наказания, как денежный штраф.

КоАП РФ предусматривает следующие составы административных правонарушений в области трудового права.

Объектом нарушения законодательства о труде и об охране труда (5.27 КоАП РФ) являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу реализации гражданами прав, предусмотренных нормами законодательства о труде и об охране труда.

Объективная сторона правонарушения выражается в действии либо бездействии, заключающихся в невыполнении или нарушении норм действующего законодательства о труде и об охране труда в части правовых предписаний, единых нормативных требований и т.д.

Субъектом правонарушения считается должностное лицо, т.е. работодатель или представитель работодателя, на которого возложены обязанности по обеспечению условий труда и по охране труда.

Субъективная сторона состоит в том, что это правонарушение может быть совершено как умышленно, так и неосторожно.

Объектом уклонения от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушения установленного срока их заключения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу ведения переговоров о заключении коллективного договора.

Объективная сторона выражается как в действии, так и в бездействии, заключающихся в уклонении от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения, либо в необеспечении работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения.

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и лица, его представляющие.

Еще одним составом правонарушения является непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Здесь объект представляет собой общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Под объективной стороной правонарушения понимается действие либо бездействие, в результате которого не была предоставлена в срок информация, необходимая для проведения коллективных переговоров, а также для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и лица, его представляющие. Субъективная сторона - умысел либо неосторожность.

Другим составом правонарушения является необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Объектом данного правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда, по поводу заключения коллективного договора.

Объективная сторона правонарушения выражается в действии, при котором лицо, отказываясь от заключения коллективного договора, соглашения, никак не аргументирует свою позицию или приводит доводы, которые не могут быть приняты во внимание в силу их несостоятельности.

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и лица, его представляющие.

Субъективная сторона правонарушения - умысел и неосторожность.

КоАП РФ предусматривает такой состав правонарушения, как нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Объектом этого правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу выполнения обязательств по коллективному договору.

Объективная сторона правонарушения может выражаться как в действии, так и в бездействии, результатом которых является нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и лица, его представляющие. Вина как умышленная, так и по неосторожности.

КоАП РФ предусматривает ответственность за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Объектом указанного правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и охраны труда по поводу коллективных трудовых споров.

Под объективной стороной правонарушения следует понимать действие или бездействие по уклонению от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Субъектами правонарушения могут являться работодатель и его представитель. Вина как умышленная, так и по неосторожности.

КоАП РФ предусматривает ответственность за невыполнение соглашения.

Здесь объектом правонарушения являются общественные отношения, возникающие в сфере труда и защиты труда по поводу соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.

Под объективной стороной рассматриваемого правонарушения следует понимать действие либо бездействие работодателя или его представителя по невыполнению обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры.

Субъектом правонарушения является работодатель или его представитель. Вина как умышленная, так и по неосторожности.

Другим составом правонарушения является увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Здесь объектом являются общественные отношения, складывающиеся в сфере труда и охраны труда по поводу возникшего коллективного трудового спора и его разрешения.

Объективная сторона правонарушения может выражаться только в действии, заключающемся в увольнении работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Субъект - должностное лицо, имеющее право увольнения работников. Вина - только умышленная.

В КоАП РФ предусматривается административная ответственность за нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости. Объектом здесь являются общественные отношения, складывающиеся в сфере труда и связанные с предоставлением рабочих мест инвалидам. Объективная сторона может быть выражена как в действии, так и в бездействии лица. Например, работодатель умышленно отказывает в приеме на работу инвалиду, ссылаясь на отсутствие рабочих мест, либо игнорирует требование законодателя об установлении на предприятии определенной квоты мест для работников-инвалидов. Субъектом данного правонарушения является работодатель или его представитель. Субъективная сторона выражается в умысле.

Еще одним составом административного правонарушения является отказ в предоставлении отпуска для участия в выборах, референдуме. Объектом данного административного правонарушения являются общественные отношения в сфере организации выборов, референдумов, а также отношения в сфере отдыха. Объективная сторона выражается в действии или бездействии работодателя. Субъектом является работодатель, который умышленно не предоставляет отпуск работнику.

Рассмотрев и проанализировав указанные составы правонарушений, сделаем выводы:

1) объектом всех правонарушений являются общественные отношения в сфере труда;

2) объективная сторона может выражаться как в действии, так и в бездействии;

3) субъектом правонарушения может быть только работодатель либо его представитель. К административной ответственности должностные лица организаций могут быть также привлечены за несоблюдение письменной формы трудовых договоров и заключение срочных трудовых договоров в случаях, когда должны заключаться договоры на неопределенный срок; за несоблюдение требований о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца; за несвоевременную выплату заработной платы; за непредоставление или предоставление ежегодных отпусков меньшей продолжительности; за непрохождение обучения по охране труда; за нарушения, допущенные при приеме работников на работу и увольнении их с работы.

К нарушениям законодательства об охране труда также относится воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда, в частности неисполнение предъявляемых ими предписаний, применение угрозы насилия или насильственные действия по отношению к самим государственным инспекторам труда, членам их семей, их имуществу;

4) вина выражается при совершении административного правонарушения как в форме умысла, так и по неосторожности.

Таковы положения об административной ответственности лиц за нарушение трудового законодательства.

**2.3 Общие положения уголовной ответственности за нарушение трудового законодательства**

Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства предусмотрена рядом самостоятельных норм УК РФ, которые в своей совокупности образуют своеобразный конгломерат уголовно-правовой защиты интересов основных участников трудовых правоотношений.

Действующим в настоящее время Уголовным кодексом РФ за нарушение положений действующего трудового законодательства установлена ответственность:

1) за нарушение правил охраны труда;

2) за воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов;

3) за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет;

4) за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат;

5) за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (регулируется в том числе положениями ст. 90 ТК РФ).

Поименованные статьи помещены в гл. 19 "Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина" раздела VII "Преступления против личности". Тем самым законодатель подчеркнул особую важность борьбы с данными преступлениями, посягающими прежде всего на конституционные права граждан в сфере труда.

Возможность самореализации развития своих способностей, склонностей - одно из конституционных прав личности. Положения гл. 19 УК РФ, посвященные уголовно-правовой защите конституционных прав и свобод человека и гражданина, должны быть согласованы с Конституцией РФ и нормативными актами, принятыми на ее основе.

Защита трудовых, социальных прав гражданина провозглашена многими государствами. В принятом Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, вступившем в силу в России 3 января 1976 г., говорится о признании государствами, подписавшимися в пакте, права каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда.

"Труд свободен", - провозглашает Конституция РФ. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституции РФ). Провозглашенное Конституцией РФ право на свободный труд гарантировано комплексом социально-экономических прав и свобод, защищаемых нормами различных отраслей права.

Социально-экономические права и свободы - это возможности личности в сфере производства и распределения материальных благ, призванные обеспечить удовлетворение экономических и тесно связанных с ними духовных потребностей и интересов.

Преступления рассматриваемой группы (условно обозначим их в качестве преступлений против трудовых прав граждан) посягают на трудовые права граждан, что означает нарушение права на предоставление работы, права на безопасные условия труда, права на выбор рода деятельности, права на защиту нарушаемых трудовых прав граждан.

Общественная опасность преступлений против трудовых прав граждан предопределена тем обстоятельством, что их совершение подрывает основы законодательства, обеспечивающего приоритеты защиты прав и свобод граждан, оказывает существенное негативное воздействие на построение демократического правового государства, вызывает недовольство трудящихся, что порой приводит к непредсказуемым последствиям, влекущим как значительный политический, так и существенный материальный вред.

Непосредственным объектом данных преступлений необходимо рассматривать общественные отношения, возникающие по поводу реализации гражданами своих возможностей, способностей в различных сферах деятельности, а равно обеспечивающие соблюдение трудовых прав работников.

В конкретных составах преступлений данной группы непосредственный объект характеризуется и некоторыми дополнительными признаками.

Субъект такого рода преступлений, как правило, специальный - лицо, занимающее то или иное положение в организации (на предприятии), с чьими должностными обязанностями напрямую связаны трудовые права работников и условия их реализации.

Установление уголовной ответственности за ряд деяний, совершаемых в нарушение норм трудового законодательства и тем самым попирающих права отдельных граждан, обусловлено необходимостью повышенной защиты соответствующих правоотношений. Кроме того, такого рода необходимость может быть объяснима и тем обстоятельством, что совершаемые преступления в такой же мере, как и на трудовые отношения, посягают и на устои конституционных основ нашего общества.

**2.4 Материальная ответственность участников трудовых отношений**

Материальная ответственность есть обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем. Поскольку материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда; удержаний из заработной платы, производимых на основании закона (ст. 137, 138 ТК РФ).

Материальную ответственность по трудовому праву следует отличать от имущественной ответственности по гражданскому праву. Учитывать это нужно прежде всего в правоприменительной деятельности организаций для предотвращения возможных ошибок при решении вопроса о возмещении ущерба, причиненного работодателю. Субъектами материальной ответственности по трудовому праву могут быть только работники, состоящие (или состоявшие на момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В связи с трудовыми отношениями на работников правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данного работодателя. В тех случаях, когда ущерб причиняется другими лицами (подрядчиком или исполнителем по договорам подряда, поручения), возмещение должно производиться по нормам гражданского права, т.к. эти лица не состоят с организацией в трудовых отношениях. По нормам трудового права взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, как правило, в пределах среднего месячного заработка, а неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат. По нормам гражданского права вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 1064 ГК РФ). В трудовом праве размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого с учетом степени его вины. Речь идет только о долевой материальной ответственности. В гражданском праве применяется солидарная материальная ответственность. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального хозяйственного риска. В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда. Для защиты прав в гражданско-правовых отношениях с участием граждан установлен трехлетний срок исковой давности.

По нормам трудового права установлен особый порядок при взыскании ущерба, не превышающего среднего месячного заработка. Взыскание в этом случае может производиться по распоряжению работодателя (ст. 248 ТК РФ). В гражданско-правовых отношениях, если отсутствует добровольное возмещение причиненного ущерба, взыскание производится в судебном порядке.

В статье 232 ТК РФ впервые получило отражение правило о том, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

**3. Поощрения за труд**

В соответствии с ч. 1 ст. 191 ТК РФ работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. При применении мер поощрения работодатель должен соблюдать требования действующего законодательства, в частности не допускать дискриминации при поощрении работников. Обязанности работодателя соблюдать законодательство при поощрении корреспондирует право работников требовать соблюдения их законных прав и интересов. В связи с чем можно сделать вывод о том, что по общему правилу применение мер поощрения вписывается в формулу предоставления работникам прав с соответствующими им обязанностями работодателя. В организации могут действовать положения о применении мер поощрения, например о премировании. Наличие у работника определенных в таком положении трудовых достижений влечет возникновение у работодателя обязанности предоставить работнику соответствующую меру поощрения. Работник вправе отказаться от поощрения, проведенного работодателем. Хотя нельзя не заметить, что применение отдельных мер поощрения во многом зависит от усмотрения представителей работодателя.

В отличие от дисциплинарных взысканий применять меры поощрения может любой представитель работодателя. Полномочный представитель работодателя, то есть лицо, пользующееся правом приема и увольнения работников, может делегировать данное право путем издания соответствующего приказа (распоряжения) другим представителям администрации. Например, руководитель организации может предоставить право осуществить премирование работников руководителям структурных подразделений, которые и будут применять меры поощрения к находящимся у них в подчинении работникам. Расширение круга лиц, пользующихся правом применения мер поощрения, улучшает положение работников по сравнению с действующим законодательством, поскольку увеличивает возможности по применению мер поощрения. Однако и лица, которым делегировано право по поощрению работников, обязаны соблюдать требования законодательства и действующих в организации правил. В свою очередь, работники вправе требовать защиты своих прав и законных интересов в процессе применения мер поощрения. Следовательно, и в данном случае обязанности представителей администрации корреспондируют соответствующим правам работников.

В ч. 1 ст. 191 ТК РФ перечислены основные меры поощрения.

К ним относятся: 1) объявление благодарности; 2) выдача премии; 3) награждение ценным подарком; 4) награждение почетной грамотой; 5) представление к званию лучшего по профессии. Данный перечень мер поощрения не является исчерпывающим. В ч. 2 ст. 191 ТК РФ прямо говорится о том, что другие виды поощрения работников могут быть предусмотрены в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка организации. Следовательно, работодатель за счет собственных средств может предоставить работникам и другие меры поощрения. Например, в качестве меры поощрения может быть применен дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику за счет средств работодателя. Работодатель может поощрить работника и передачей ему в собственность недвижимого имущества, к примеру дачного участка.

Дополнительные меры поощрения в соответствии с ч. 2 ст. 191 ТК РФ могут быть предусмотрены в уставах и положениях о дисциплине работников, которые утверждаются органами федеральной исполнительной власти. Применение мер поощрения, предусмотренных в уставах и положениях о дисциплине работников, также может выходить за рамки компетенции работодателя, в частности их применение может быть отнесено к ведению представителей федерального органа исполнительной власти. В этом случае работодатель также оформляет документы, необходимые для применения указанных мер поощрения, на федеральном уровне. Отказ работодателя от такого оформления также может стать предметом судебного разбирательства. Применение мер поощрения, предусмотренных в уставах и положениях о дисциплине работников, может быть отнесено и к компетенции работодателя. В связи с чем при наличии у работника установленных в уставах или положениях о дисциплине показателей у работодателя возникает обязанность по применению предусмотренной в них меры поощрения. В свою очередь, у работника возникает право на получение соответствующего поощрения от работодателя.

Особенностью применения мер поощрения является возможность признания заслуг работника в сфере труда на государственном уровне.

Субъекты РФ могут вводить свои меры поощрения работников за особые заслуги в трудовой деятельности. Поэтому региональные органы государственной власти могут предусмотреть дополнительные по сравнению с федеральным законодательством меры государственного поощрения работников за особые трудовые заслуги, а также определить порядок их применения. Несоблюдение установленных региональным законодательством правил применения мер поощрения также может стать предметом судебного разбирательства.

Таким образом, при применении мер поощрения должно действовать общее правило о наличии у работника, имеющего соответствующие трудовые показатели, права на поощрение с корреспондирующей ему обязанностью работодателя по применению мер поощрения, относящихся к его компетенции, либо по оформлению соответствующего представления на поощрение работника другими полномочными лицами.

**Заключение**

Дисциплиной труда называется установленный в данной общественной организации порядок поведения и ответственность за его нарушение.

Дисциплина труда, указывает ст. 189 ТК РФ, - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии ТК РФ, 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.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

На ряду с дисциплинарной ответственностью за нарушение трудового законодательства действующее законодательство предполагает административную, уголовную и гражданско-правовую ответственность.

С целью улучшения производительности и безопасности труда существует возможность награждения работника. При применении мер поощрения работодатель должен соблюдать требования действующего законодательства, в частности не допускать дискриминации при поощрении работников. Обязанности работодателя соблюдать законодательство при поощрении корреспондирует право работников требовать соблюдения их законных прав и интересов.

**Библиографический список**

**Правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 (в последней ред. от 30.12.2008. № 7-ФКЗ)//Российская газета. 1993. 25 декабря; Собрание законодательства РФ. 2009. № 1. Ст. 2.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (в последней ред. от 24.07.2009 N 206-ФЗ и N 213-ФЗ)//Собрание законодательства РФ. 2002. №1. Ст. 3; Российская газета. 2009. 30 декабря.
3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в последней редакции от 21.12.2009 N 330-ФЗ, от 21.12.2009 N 336-ФЗ)// Российская газета, 2001. 31 декабря; Российская газета. 2009. 23 декабря.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 64-ФЗ (в последней редакции от 03.11.2009 N 245-ФЗ)//Собрание законодательства РФ 17.06.1996 № 25, ст. 2954; Российская газета. 2009. 6 ноября
5. Гражданский кодекс РФ (часть 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в последней ред. от 09.04.2009 N 56-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. 1996.№ 5. Ст. 410; Российская газета. 2009. 11 апреля.

**Научная литература**

1. Трудовое право/Под ред. Магницкая Е. В. Евстигнеев Е.Н. - М.: проспект, 2008 - 208с.
2. Трудовое право России: Учебник/Под ред. О.В. Смирнова. - М.: БЕК, 2000. - 400с.
3. Трудовое право России: Учебник для вузов/Отв. ред. Р.З. Лившиц и Ю.П. Орловский. - М.: Знание, 2004. - 700с.
4. Трудовое право: Учебник/Под ред. О.В. Смирнова. - М.: ООО ТК Велби, 2003. - 380с.
5. Трудовое право/Под ред. В.И. Миронова – М.: ООО "Журнал управления персоналом", 2005 – 489с.