СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Регламентирование дисциплины труда в новом Трудовом кодексе Российской Федерации

2. Дисциплинарные взыскания и их применение

3. Разрешение трудовых споров, возникающих при нарушении дисциплины труда

Заключение

Список использованной литературы

### Введение

Актуальность выбранной темы настоящего курсового исследования обусловлена следующими положениями.

Трудовой кодекс РФ основан на принципах свободы труда, равенства прав и возможностей работников, праве на справедливые условия труда и справедливую заработную плату. В кодексе отмечается, что минимальный размер оплаты труда не должен быть менее прожиточного минимума трудоспособного человека. Кроме того, в законе оговаривается, что работник имеет право "на получение заработной платы своевременно и в полном размере".

Кодекс предусматривает ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы. Новый закон содержит норму, согласно которой работник может прекратить работать в случае, если его заработная плата задерживается более, чем на 15 дней. Кодекс также содержит строгое ограничение рабочего времени - сохраняется 40-часовая рабочая неделя.

Впервые гарантируется право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, оговаривается также право на обязательное социальное страхование. В кодексе также содержатся общие положения о заключении и расторжении трудового договора, оговаривается ответственность заключающих трудовой договор.

Трудовой кодекс запрещает принудительный труд. Под эту категорию подпадает, в частности, "нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты зарплаты не в полном размере, требование работодателя выполнить трудовые обязательства, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты, или если работа угрожает жизни или здоровью работника".

Кроме того, в соответствии с Трудовым кодексом невозможно теперь уволить сотрудника, если он провел на больничном более 4 месяцев. А увольнение в связи с "несоответствием занимаемой должности" возможно будет только по результатам аттестации.

Закон усиливает роль профсоюзов в защите трудовых прав работников. Согласно Трудовому кодексу, работники имеют право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов.

Что касается прав и обязанностей работодателя, то он, в частности, имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Совместный труд - это отличительный предметный признак трудовых отношений, он предполагает и требует организации процесса труда, слаженности и дисциплинированности его участников. Поэтому *под трудовой дисциплиной понимается определенный порядок поведения работников в процессе производства.*

Включение работников в отношения собственности в связи с переходом к рынку безусловно способствует созданию заинтересованности в результатах своего труда. Однако игнорировать значение тех специфических методов, с помощью которых обеспечивается соблюдение трудовой дисциплины, не следует, ибо дисциплина предполагает наличие правовой основы для разделения труда, его организации, а также закрепления трудовых обязанностей для каждого из работников.

Правила внутреннего трудового распорядка (а в некоторых отраслях хозяйства уставы о дисциплине) конкретизируют эти обязанности с учетом специфики отрасли и задач предприятия, учреждения или организации.

Объем обязанностей, которые должен выполнять каждый работник, принятый на основе трудового договора, может быть определен также с помощью Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Основными положениями о порядке проведения аттестации, должностными инструкциями, а также и самим трудовым договором.

Понятие трудовой дисциплины обычно используется как синоним производственной или технологической. Между тем это не так. Трудовая дисциплина — понятие более широкое и включает и производственную, и технологическую. Производственная связана непосредственно с организацией производственного цикла — сюда не входят нормы, устанавливающие соблюдение рабочего времени, бережное отношение к собственности предприятий и т.д. Технологическая — еще более узкое понятие, заключающееся в точном соблюдении регламентации производственных процессов и режимов.

Нормы, устанавливающие и производственную, и технологическую дисциплину, могут быть только техническими, а не правовыми, если они регламентируют только процесс труда, а не трансформируются в виде соответствующих юридических обязанностей работника. Например, норма, определяющая расстояние между станками, правовой не является, а соответствующая обязанность работника смонтировать станок с соблюдением установленных параметров уже будет юридической.

Таким образом, четкое распределение обязанностей между членами трудового коллектива, их закрепление и доведение до сведения конкретного работника - залог надлежащей организации труда.

Правовой институт дисциплины труда как совокупность правовых норм, направленных на обеспечение соблюдения определенного порядка на предприятиях, в учреждениях, организациях, включает не только нормы, закрепляющие разграничение трудовых обязанностей, но и способы или средства, с помощью которых это соблюдение обеспечивается.

Прежде всего дисциплина труда обеспечивается созданием администрацией соответствующих организационных условий для продуктивной работы, а кроме того, и известными всему миру средствами поощрения за качественный, производительный труд и применением мер воздействия к работникам, нарушающим эту дисциплину.

Роль этого правового института в условиях рыночной экономики или даже перехода к ней безусловно уменьшится. Соблюдение трудовой дисциплины будет прежде всего обеспечиваться вовлечением работников в отношения собственности в расчете на то, что хозяин у себя плохо не работает.

Однако и в это время останется ряд отраслей экономики, которые новые изменения не очень заденут. Это транспорт, связь, энергетика и другие, по-прежнему базирующиеся на государственной собственности, со значительным числом рабочих и служащих. Останутся работающие в государственных или муниципальных учреждениях.

Кроме того, трудовое законодательство построено так, что уровень соблюдения дисциплины работником учитывается при прекращении трудовых отношений: кроме расторжения трудового договора непосредственно за эти нарушения при сокращении штатов также отдается предпочтение лучшим, дисциплинированным работникам.

И потому отказываться от норм, регулирующих порядок поведения на производстве, устанавливающих меры поощрения и меры воздействия, что предлагается иногда в литературе, было бы очередной ошибкой.

### 1. Регламентирование дисциплины труда в новом Трудовом кодексе Российской Федерации

Вопросы трудового распорядка и дисциплины труда рассматриваются в разделе VIII Трудового кодекса Российской Федерации.

Данный раздел содержит две главы:

- главу 29, в которой даны общие положения о дисциплине труда, трудовом распорядке и порядке утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- главу 30, посвященную дисциплине труда, поощрениям за труд и наложениям дисциплинарных взысканий.

Определенный порядок поведения людей, отвечающий сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиями той или другой организации, определяется общим понятием - дисциплина.

Дисциплину труда, в свою очередь, можно охарактеризовать как порядок, обеспечивающий согласованную деятельность работников предприятия (организации) в процессе выполнения ими совместной трудовой функции.

Статья 189 Трудового кодекса Российской Федерации дисциплину труда определяет как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Дисциплина труда требует от работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации также определено, что работодатель, в свою очередь, обязан в соответствии с Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Все условия труда и отдыха работников предприятия (организации) регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - это локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами 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.

Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает каких-либо специальных требований к содержанию правил внутреннего трудового распорядка. В каждом случае они определяются по усмотрению организации.

До введения в действие Трудового кодекса Российской Федерации ранее действовавший КЗоТ Российской Федерации предусматривал утверждение Правил внутреннего трудового распорядка общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации по представлению администрации.

В настоящее время статьей 190 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Следует отметить, что представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, в том числе при рассмотрении положений Правил внутреннего трудового распорядка, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Работодатель перед принятием решения об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка направляет проект этого локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта Правил внутреннего трудового распорядка направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять Правила внутреннего трудового распорядка.

Этот документ может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Утвержденные в установленном порядке Правила внутреннего трудового распорядка должны быть хорошо известны каждому работнику и вывешены на видном, доступном каждому месте.

В некоторых отраслях экономики существует необходимость определения особых условий соблюдения работниками дисциплины труда. Поэтому для отдельных категорий работников этих отраслей применяются уставы и положения о дисциплине, которые утверждаются Правительством Российской Федерации.

Рассмотрим основные моменты дисциплины труда, на примере железнодорожного и морского транспорта, так как они характерны большим объемом перевозок пассажиров и материальных ценностей (грузов) и сопряжены с определенной степенью сложности и опасностью осуществления перевозочного процесса.

Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 25 августа 1992 г. № 621, отмечено, что железнодорожный транспорт составляет основу транспортной системы Российской Федерации и призван обеспечивать своевременное, полное и качественное удовлетворение потребностей населения, народного хозяйства и обороны страны в перевозках.

В целях обеспечения безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта требуется высокая организованность в работе и безукоризненное выполнение трудовых обязанностей.

Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Положение определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транспорта и меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения таких условий.

Положение распространяется на всех работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в том числе и на работников центрального аппарата Министерства путей сообщения Российской Федерации (далее именуются - работники), за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте, сельского хозяйства, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, библиотек, методических кабинетов, культурно-просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха.

Дисциплина работников состоит в соблюдении ими порядка, правил и норм, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными актами, применяемыми на железнодорожном транспорте, в выполнении приказов и указаний руководителей предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, а также обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами.

Работник обязан:

а) обеспечивать безопасность движения поездов и маневровой работы, своевременную доставку грузов и пассажиров, соблюдать график движения поездов, сокращать простои подвижного состава;

б) беречь технические средства железнодорожного транспорта (локомотивы, вагоны, путь, средства связи и другие), а также оборудование, материалы и объекты железнодорожного транспорта, обеспечивать сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, принимать меры к предупреждению и пресечению случаев их хищения;

в) выполнять правила и нормы по охране труда, технике безопасности и охране окружающей природной среды;

г) проявлять заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания;

д) знать и выполнять требования настоящего Положения.

Руководитель обязан:

а) правильно организовывать работу подчиненных, четко отдавать приказы и указания и проверять их точное и своевременное исполнение, уделяя особое внимание вопросам организации безопасности движения поездов и маневровой работы, обеспечивать внедрение научной организации труда и управления;

б) обеспечивать соблюдение режима экономии, соблюдение финансовой дисциплины и выполнение договорных обязательств, рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их утрате, порче и хищению;

в) уделять внимание повышению уровня государственной и трудовой дисциплины, добиваться сокращения потерь рабочего времени и текучести кадров, поощрять отличившихся по службе работников и строго взыскивать с нарушителей дисциплины, быть чутким к людям, их нуждам и запросам;

г) подавать пример добросовестного отношения к выполнению служебного долга, а также достойного поведения как на службе, так и вне ее.

Руководящий состав и работники, связанные с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей и грузополучателей, движением поездов и маневровой работой, получающие форменную одежду на льготных условиях, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная производственная одежда.

Работники морского транспорта также имеют свой устав о дисциплине, который утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 г. № 395.

Этот Устав вместе с Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации, другими законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками морского транспорта, непосредственно обеспечивающими безопасность мореплавания, сохранность имущества на море, предотвращение ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиту и сохранение окружающей среды.

Действие Устава распространяется на членов экипажей морских судов всех типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации и занятых в торговом мореплавании, за исключением членов экипажей судов рыбопромыслового флота, а также на других работников морского транспорта, включенных в перечень, утверждаемый Министерством транспорта Российской Федерации с учетом мнения соответствующих профессиональных союзов.

Дисциплина работников морского транспорта состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяемыми на морском транспорте, выполнении распоряжений руководителей, отданных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установленных Уставом о дисциплине, Уставом службы на морских судах и трудовым договором.

Работник морского транспорта обязан:

а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, Устав о дисциплине, Устав службы на морских судах и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором;

б) содействовать обеспечению безопасности плавания судов, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, предотвращению причинения вреда судам, находящимся на них людям и грузам, а также обеспечению безопасности и сохранности технических средств, оборудования и другого имущества морского транспорта;

в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также нормы и правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, производственной санитарии и гигиене труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды и иные относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции;

г) проходить соответствующую подготовку, переподготовку и проверку знаний, относящихся к его трудовой деятельности, правил, норм и инструкций;

д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

е) не оставлять самовольно свое рабочее место;

ж) проявлять заботу и внимание к пассажирам морского транспорта, обеспечивать высокое качество их обслуживания;

з) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна, коллективе организации морского транспорта;

и) знать Устав и точно выполнять его требования;

к) выполнять иные требования, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан:

а) обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию работников морского транспорта, создание для них необходимых социально-бытовых условий на производстве, а также надлежащего режима труда и отдыха;

б) организовывать трудовую деятельность работников морского транспорта в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по безопасности мореплавания, защите и сохранению окружающей среды, охране труда и иными актами, регламентирующими выполнение работ;

в) осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам несения службы на судах, эксплуатации, технического обслуживания и ремонта оборудования, устройств и механизмов, транспортных средств и береговых объектов морского транспорта, защиты и сохранения окружающей среды, охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности и иных относящихся к трудовой деятельности работников морского транспорта правил и норм;

г) проводить расследование аварий, аварийных происшествий и несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и принимать меры к устранению причин их возникновения;

д) обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину;

е) поощрять инициативу и творческую активность работников морского транспорта;

ж) осуществлять иные полномочия и нести ответственность согласно законодательству Российской Федерации.

Указание работникам морского транспорта о выполнении ими работ должен давать непосредственный руководитель.

В случае получения указания от вышестоящего руководителя работник морского транспорта обязан выполнить его и известить об этом непосредственного руководителя, за исключением указания, которое противоречит действующим нормам, правилам и инструкциям по безопасности мореплавания, охране труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды. В этом случае работник не обязан выполнять такое указание, и его отказ не влечет применения мер дисциплинарного характера.

Работники морского транспорта, для которых установлено ношение форменной одежды и знаков различия, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная производственная одежда.

### 2. Дисциплинарные взыскания и их применение

Если работник ненадлежащим образом выполняет свои обязанности, нарушает дисциплину, то он должен нести за это ответственность. Статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает ответственность за нарушение дисциплины труда в виде наложения дисциплинарных взысканий.

Указанная статья определяет, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

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

Статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации определяет следующий порядок применения дисциплинарных взысканий.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение 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 расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

Далее подробно рассмотрим, какие дисциплинарные взыскания применяются к нерадивым работникам железнодорожного и водного транспорта.

Согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации виновное нарушение дисциплины работником является дисциплинарным проступком. Дисциплинарным проступком признается также виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей.

Перечень категорий работников, которые несут дисциплинарную ответственность за нарушение установленных правил поведения не при исполнении трудовых обязанностей, определяется Министерством путей сообщения Российской Федерации по согласованию с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей.

За нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено не при исполнении трудовых обязанностей, могут налагаться дисциплинарные взыскания (кроме увольнения), предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде и Положением.

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

За совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или до одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок по основаниям и в порядке, предусмотренным пунктом 16 настоящего Положения;

б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы по основаниям, предусмотренным пунктом 17 Положения;

в) увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 18 Положения.

Не допускается перевод работника в виде дисциплинарного взыскания на такую работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

Дисциплинарное взыскание в виде лишения машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев может быть применено за совершение машинистом, водителем, помощником машиниста, помощником водителя проступка, который создавал угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей.

В случае совершения проступка, который привел к крушению или аварии, появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения машинист, водитель моторно-рельсового транспорта несъемного типа и помощник машиниста отстраняются от работы и могут быть лишены свидетельства (удостоверения) на срок до одного года с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок.

Дисциплинарное взыскание в виде освобождения от занимаемой должности с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы может налагаться на работника за совершение дисциплинарного проступка, создающего угрозу безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей или за нарушение установленных правил перевозки и служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров, обеспечению сохранности грузов, багажа и иного вверенного имущества, нарушение законодательства по охране труда, повлекшее за собой травмирование или гибель людей.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может налагаться, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнению служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров

Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые может налагаться указанное дисциплинарное взыскание, и категорий работников, которые могут быть привлечены к этому виду дисциплинарной ответственности, утверждается Министерством путей сообщения Российской Федерации по согласованию с Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей

В соответствии с Уставом о дисциплине работников морского транспорта дисциплинарным проступком признается нарушение работником морского транспорта трудовой дисциплины на борту судна, в служебных помещениях и на территории организаций морского транспорта. За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарного взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) строгий выговор;

г) предупреждение о неполном служебном соответствии;

д) увольнение.

Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

За каждый дисциплинарный проступок на работника морского транспорта может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Предупреждение о неполном служебном соответствии применяется в случаях:

а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;

б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

в) нарушений законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, с которым работник морского транспорта, подвергнутый дисциплинарному взысканию, должен быть ознакомлен под расписку в 3-дневный срок.

Руководители применяют дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим Уставом и законодательством Российской Федерации о труде, в соответствии с предоставленными им правами в следующем порядке:

а) капитан самоходного судна с экипажем численностью не менее 10 человек вправе налагать на членов экипажа судна дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора.

Начальник землечерпательного каравана и начальник экспедиции по морскому перегону судов наделяются правом налагать дисциплинарные взыскания на всех членов экипажей судов, входящих в землечерпательный караван или экспедицию по морскому перегону судов;

б) руководитель, обладающий правом приема работника морского транспорта на работу, может налагать на него все виды дисциплинарного взыскания;

в) руководитель может налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора и на тех подчиненных ему работников морского транспорта, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Руководитель обязан до применения дисциплинарного взыскания к работнику морского транспорта лично всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах дисциплинарного проступка и затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение.

Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного работника от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника морского транспорта и тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер дисциплинарного проступка, причиненный им вред, обстоятельства и мотивы его совершения, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Наложенное на работника дисциплинарное взыскание не является его пожизненным бременем. Статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает срок действия дисциплинарного взыскания. Он составляет один год со дня его применения. Когда этот срок истек, то взыскание автоматически снимается, и для этого не требуется издания каких-либо локальных нормативных актов (приказа, распоряжения и т. д.). 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.

Таким образом, если работник после наложения дисциплинарного взыскания проявил себя с исключительно положительной стороны, то может быть поставлен вопрос о досрочном снятии с него этого взыскания. Какой-либо конкретный или минимальный срок трудовым законодательством не установлен.

То должностное лицо, которое подвергло работника дисциплинарному взысканию, может самостоятельно, исходя из конкретных обстоятельств, учитывая поведение работника, или по ходатайству лиц, имеющих на то право, или же по просьбе самого работника рассмотреть вопрос о досрочном снятии с работника дисциплинарного взыскания. Об этом издается соответствующий приказ (распоряжение) по организации.

По требованию представительного органа работников могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности руководитель организации, его заместители.

В соответствии со статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

### 3. Разрешение трудовых споров, возникающих при нарушении дисциплины труда

Порядок разрешения трудовых споров, в том числе и по вопросам, связанным с предоставлением отпусков и выплатой компенсации за неиспользованный отпуск, а также органы, разрешающие индивидуальные трудовые споры, определены разделом XIII Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 382 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются в любой организации независимо от численности работников, кроме органов государственной власти, поскольку для государственных служащих установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Федеральным законом от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" (п. 2 ст. 9) прямо определено: "Государственный служащий вправе обратиться в соответствующие государственные органы или в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, в том числе по вопросам проведения квалификационных экзаменов и аттестации, их результатов, содержания выданных характеристик, приема на государственную службу, ее прохождения, реализации прав государственного служащего, перевода на другую государственную должность государственной службы, дисциплинарной ответственности государственного служащего, несоблюдения гарантий правовой и социальной защиты государственного служащего, увольнения с государственной службы".

Комиссии по трудовым спорам на предприятиях (в учреждениях, организациях) создаются по инициативе работников и (или) работодателя. Как правило, на практике инициатором создания такой комиссии выступает выборный профсоюзный орган, а при его отсутствии - совет трудового коллектива. Создаются комиссии из равного числа представителей работников и работодателя.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Членами комиссии могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы. Порядок избрания комиссии определяется самим собранием (конференцией) работников. Голосование по решению общего собрания (конференции) может быть открытым или тайным. Собранием (конференцией) устанавливается и число голосов, необходимых для избрания комиссии (простое или квалифицированное большинство).

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Комиссия по трудовым спорам может быть создана на определенный срок или без указания срока по решению общего собрания (конференции), принимающего решение о ее образовании.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации.

В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам организации имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

В соответствии со статьей 385 Трудового кодекса Российской Федерации комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению большинства трудовых споров, возникающих в организациях, в том числе, связанных с предоставлением отпусков и выплатой денежной компенсации за отпуск.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Отсутствие уважительной причины пропуска работником срока обращения в комиссию по трудовым спорам является основанием для отказа в удовлетворении требований работника. Решение комиссии в этом случае может быть работником обжаловано в суд.

Заявление работника, составленное им в любой произвольной форме, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Заявление может быть передано работником лично, передано по факсу или отправлено по почте. Принимается это заявление членом комиссии по трудовым спорам, которому в соответствии с установленным распределением обязанностей поручено принимать и регистрировать заявления.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. Течение срока начинается со дня, следующего за днем подачи заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. В качестве представителя работника обычно выступает выборный профсоюзный орган или профсоюзный организатор, по просьбе работника оказывающий ему юридическую помощь и защищающий его права. Но это не исключает возможность приглашения работником профессионального адвоката.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается, а комиссия выясняет причину неявки работника.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Статьей 388 Трудового кодекса Российской Федерации установлен порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание.

Несмотря на то, что комиссия по трудовым спорам состоит из равного числа представителей работодателя и работников, принимает она решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются: наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании; существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт); результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам регламентирован статьей 389 Трудового кодекса Российской Федерации. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Трудовой кодекс Российской Федерации статьей 390 предусматривает возможность обжалования решения комиссии по трудовым спорам и перенесения рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В том случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

В соответствии со статьей 391 Трудового кодекса Российской Федерации по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам, спор по вопросам, связанным с предоставлением отпусков и выплатой компенсации за неиспользованный отпуск, разрешается непосредственно судом.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права о предоставлении отпуска или выплаты денежной компенсации за отпуск.

При пропуске установленного срока по уважительным причинам он может быть восстановлен судом. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 Кодекса).

До введения в действие с 1 февраля 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации орган, рассматривающий спор, при рассмотрении трудовых споров о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, имел право в соответствии со статьей 216 КЗоТ Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 17 марта 1997 г. № 59-ФЗ) вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за три года.

В настоящее время в соответствии со статьей 395 Трудового кодекса Российской Федерации при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными, они удовлетворяются в полном размере.

### Заключение

В результате выполненного курсового исследования можно сделать следующие выводы.

Порядок поведения, взаимодействия между работниками на каждом конкретном предприятии, в учреждении, организации в процессе осуществления трудовой деятельности именуется внутренним трудовым распорядком. Он определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются общим собранием (конференцией) работников организации по представлению администрации. Правила обычно вывешиваются в помещениях предприятий, учреждений, организаций на видных местах и содержат права и обязанности администрации, трудового коллектива и работников. Последние конкретизируются в тарифно-квалификационных справочниках рабочих и должностных инструкциях служащих.

В некоторых отраслях экономики и на некоторых видах работ, где соблюдение трудовой дисциплины особенно важно в силу того, что ее нарушение может повлечь за собой тяжелые последствия, действуют уставы и положения о дисциплине. Это железнодорожный, водный, воздушный транспорт, органы связи, атомная энергетика и некоторые другие.

В каждом уставе о дисциплине указывается сфера его действия. Уставы распространяются не на всех работников, а лишь на тех из них, кто выполняет в данной отрасли хозяйства основные работы. Уставы о дисциплине определяют трудовые обязанности работников, устанавливают меры поощрения, а также меры взыскания и порядок их наложения.

Наличие устава о дисциплине в той или иной отрасли не означает, что в этой отрасли не действуют правила внутреннего трудового распорядка. Последние распространяются на всех работников, не подпадающих под действие уставов о дисциплине. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются и на работников, в отношении которых действуют уставы, однако за исключением вопросов, регулируемых непосредственно уставами.

Конкретные обязанности здесь также могут уточняться квалификационными справочниками, должностными инструкциями, техническими правилами и другими нормами, а также и контрактами.

Администрацию составляют отдельные должностные лица, и потому обязанности каждого из них регулируются указанными актами. Однако администрация - это еще, кроме того, и орган предприятия, учреждения, организации, т.е. особый субъект, который наделяется особыми полномочиями (правообязанностями).

В настоящей курсовой работе мы коснулись лишь нескольких из множества повседневных процессуальных трудностей с реализацией норм законодательства о труде. В связи с этим мы делаем выводы о следующем. В настоящее время разрабатываются новые нормативные акты о труде. Однако принятие даже самого совершенного по содержанию закона отнюдь не гарантирует само по себе его практическое исполнение. Необходимы четкие процессуальные правила, обеспечивающие реализацию норм материального законодательства. Отсутствие их особо ощутимо при исполнении требований законодательства о труде. По этой причине так своевременно принятие нового Трудового кодекса РФ. Такой подход полностью соответствует идее создания судов по трудовым делам. Ведь если предполагается, что будут существовать такие суды, должен быть и нормативный акт, регулирующий их деятельность.

Резонно возникает вопрос: нужен ли для каждой отрасли свой процессуальный кодекс? Конечно же, нет. Правоприменитель тогда просто запутается в процессуальных кодексах.

И ныне действующее законодательство и законодательство прошлых лет косвенным образом признавали необходимость создания трудового процессуального кодекса. Вспомним, что имелось и Положение о рассмотрении трудовых споров, устанавливающее особый порядок их разрешения, два союзных закона о разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Эти нормативные акты просто не могли в полном объеме вписаться в гражданский процессуальный кодекс. К тому же и современный порядок разрешения трудовых споров отнюдь не охвачен рамками гражданского процессуального кодекса.

### Список использованной литературы

1. Акопова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде: Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов н/Д., 2006.
2. Алексеев А.С. Сколько стоит Трудовой Кодекс? М., Посткриптум, 2008.
3. Воробьева А.С. Вопросы дисциплины труда в транспортных отраслях РФ.,Калуга, Ока, 2008.
4. Калмыкова Е.А. Трудовой договор (контракт) в системе трудовых правоотношений и кадровая работа на предприятии. Воронеж, 2006.
5. Комментарий к проектам нового Трудового кодекса.,М.,Дело, 2007.
6. МатвиенкоВ. С 1 февраля новый Трудовой кодекс России вступил в действие.,М., Фонд "Деловая ПЕРСПЕКТИВА" ,2007.
7. Трудовой Кодекс РФ. Комментарии специалистов Фонд. М., "Деловая ПЕРСПЕКТИВА",2006.
8. Корсаков В.М. Новый трудовой кодекс и перспективы развития рынка труда в России.,М., Факт-М, 2008.
9. Бакуменко О.И. Реформа трудовых отношений в Российской Федерации. - Ваше право, 2006, №4.
10. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М., Посткриптум, 2007.
11. О социальном партнерстве, коллективных договорах и оплате труда. Человек, труд, реформы. Вып. 4. М., 2007.