

Фамилия и имя _____

Тема. Практическое занятие № 4 «Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий»

Цель: рассмотреть положения Трудового Кодекса РФ

Задание 1. Используя соответствующие статьи ТК РФ решите предложенные задачи.

Задача № 1. Машинист локомотива Пресняков прибыл на смену в состоянии алкогольного опьянения. Инструктор Авдеев отстранил его от поездки. Приказом по депо станции «Армавир» Преснякову объявлен выговор, на три месяца его лишили права управления локомотивом и перевели на этот срок слесарем в ремонтный цех. Пресняков обратился в КТС с просьбой отменить взыскание, мотивируя тем, что за одно нарушение трудовой дисциплины он получил несколько взысканий, что противоречит трудовому законодательству.

Вопросы: Сколько взысканий объявлено Преснякову? Правомерны ли действия работодателя?

Задача № 2. Я отказался дать письменное объяснение потому, что не считаю себя виноватым в том, что пропали инструменты. Но мучают сомнения, правильно ли я сделал?

Задача № 3. Администрация объявила мне дисциплинарное взыскание через два месяца после того, как я опоздал на работу. Существуют ли какие-нибудь сроки для применения взыскания?

Задача № 4. Я отказался выполнить работу, так как считаю, что она сопряжена с опасностью для здоровья. Мне грозят неприятностями. Разъясните ситуацию.

Задача № 5 Каким образом привлечь к ответственности руководителя организации, нарушающего трудовые права работника?

Задача № 6. Мне объявили выговор и лишили меня премии. Считаю, что со мной обошлись слишком строго. Как обжаловать решение администрации?

Задача № 7. Мне объявили дисциплинарное взыскание. В связи с этим я теперь не получаю поощрительную премию. Как снять взыскание досрочно?

Задача № 8. Меня не допустили до работы ввиду опоздания. Вправе ли администрация так поступать?

Задача № 9. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка текстильной фабрике работодатель предложил в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: выговор с последним предупреждением; лишение отпуска для работников, совершивших прогулы, увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, за отказ от сверхурочных работ. Законны ли такие предложения работодателя?

Основные теоретические положения

В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия

Статья 129. Обязанности администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана правильно организовать труд работников, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Статья 130. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников предприятия, учреждения, организации по представлению администрации.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине.

Статья 131. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение почетной грамотой;
- 5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Статья 132. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Статья 133. Преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

Статья 135. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор
- 3) увольнение.

Законодательством о дисциплинарной ответственности, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника

Статья 136. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение.

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

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) или постановление о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством.

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

Статья 137. Снятие дисциплинарного взыскания

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

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Статья 138. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.