

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

## **Правовое обеспечение профессиональной деятельности**

Дата: 16.12.2023 Л-41 (3 пара)

### **Тема 2.6. Трудовая дисциплина**

Источники права:

1) "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ  
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)  
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

2 «Отраслевое соглашение по лесному хозяйству Российской Федерации на 2022 – 2024»

**Информация: при ответе на вопросы делаем ссылку на статьи ТК РФ.**

#### **Задание 1.**

1. Дайте определение термину «дисциплина труда».
2. Охарактеризуйте структуру локального нормативного акта «Правила внутреннего трудового распорядка».
3. Пропишите порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

#### **Задание 2.**

1. Перечислите:
  - А) виды поощрений за труд согласно статье 191 ТК РФ;
  - Б) виды дисциплинарных взысканий согласно статье 192 ТК РФ.
2. Назовите случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя (с указанием пунктов и подпунктов статьи 81 ТК РФ).

#### **Извлечения**

"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ  
(ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023)  
(с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)

## Раздел VIII. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

### Глава 29. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### **Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок**

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим 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 у данного работодателя.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Для отдельных категорий работников действуют уставы и [положения](#) о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

#### **Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка**

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

### Глава 30. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

#### **Статья 191. Поощрения за труд**

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и [положениями](#) о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

#### **Статья 192. Дисциплинарные взыскания**

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 ([часть пятая статьи 189](#) настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.  
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным [пунктами 5, 6, 9](#) или [10 части первой статьи 81](#), [пунктом 1 статьи 336](#) или [статьей 348.11](#) настоящего Кодекса, а также [пунктом 7, 7.1](#) или [8 части первой статьи 81](#) настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.  
(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 28.02.2008 N 13-ФЗ, от 03.12.2012 N 231-ФЗ)

[Не допускается](#) применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.  
(часть четвертая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.  
(часть пятая введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

### **Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

примечание.

П. 1 ч. 1 ст. 83 (в ред. [ФЗ](#) от 07.10.2022 N 376-ФЗ) [распространяется](#) на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.

1) призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

(в ред. Федерального [закона](#) от 07.10.2022 N 376-ФЗ)

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица [умершим](#) или [безвестно отсутствующим](#);

примечание.

П. 7 ч. 1 ст. 83 (в ред. [ФЗ](#) от 04.11.2022 N 434-ФЗ) [распространяется](#) на правоотношения, возникшие с 21.09.2022.

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие

чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по [мобилизации](#), объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); (в ред. Федерального [закона](#) от 04.11.2022 N 434-ФЗ)

8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; (п. 8 введен Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

9) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору; (п. 9 введен Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска; (п. 10 введен Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе; (п. 11 введен Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

12) утратил силу. - Федеральный [закон](#) от 01.12.2014 N 409-ФЗ;

13) возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. (п. 13 введен Федеральным [законом](#) от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 8, 9, 10](#) или [13 части первой](#) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в [других местностях](#) работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 [N 90-ФЗ](#), от 23.12.2010 [N 387-ФЗ](#))

Часть третья утратила силу. - Федеральный [закон](#) от 01.12.2014 N 409-ФЗ.