

специальность: 35.02.01 «Лесное и лесопарковое хозяйство»

Правовое обеспечение профессиональной деятельности

20.12. 2023 Л-41(3 пара)

Раздел 2. Труд и социальная защита

Тема 2.6. Трудовая дисциплина

Практическая работа

Цель: развить навыки практического применения норм трудового законодательства

Задачи:

1. Применять нормы трудового права в конкретных ситуациях

Источники права: "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);

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

Используемые средства обучения:

конспекты лекций по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», методические указания по выполнению работы

Пример ответа на вопрос 1: 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.

Задания для практического занятия:

Задание 1.

1. Укажите срок применения дисциплинарного взыскания со дня обнаружения проступка.
2. Укажите срок применения дисциплинарного взыскания:
 - А) со дня совершения проступка;
 - Б) по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки.
 - В) за неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции
3. Запишите часть 6 статьи 193 ТК РФ.
4. Запишите часть 1 статьи 194 ТК РФ.

Задание 2.

Ситуации: (пояснения соответствуют положениям ТК РФ). Для каждой ситуации указываем статью.

1) Поясните правомерность решений руководителя.

Работнику за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня объявлен выговор и замечание одновременно.

2) Назовите, в каких органах может быть обжаловано работником дисциплинарное взыскание.

Работнику за отсутствие на рабочем месте в течение всего рабочего дня объявлен выговор. Работник считает прогул вынужденным.

3) Поясните право работодателя в следующей ситуации:

В январе работнику за опоздание без уважительных причин объявлено замечание. В августе этого же года работник обратился к руководителю с просьбой снять дисциплинарное взыскание.

4) Укажите действия работодателя в следующей ситуации и поясните, будет ли отказ работника писать объяснительную препятствием к вынесению дисциплинарного взыскания.

Работник отсутствовал на рабочем месте в течение всего рабочего дня без уважительных причин. Работодатель затребовал от работника письменное объяснение. По истечении двух рабочих дней.....

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)

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 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
(часть первая в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных [законодательством](#) Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
(часть четвертая в ред. Федерального [закона](#) от 03.08.2018 N 304-ФЗ)

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную

инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
(в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

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.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

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

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.