

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Коротков Сергей Леонидович
Должность: Директор ИТЖТ - филиал ПривГУПС
Дата подписания: 06.12.2024 13:55:56
Уникальный программный ключ:
705b520be7c208010fd7fb4dfc76dbd29d240bbe

Практическое занятие № 2

Решение задач по теме: Дисциплинарная и материальная ответственность работников

Цель занятия: получение практических навыков по решению задач о наложении дисциплинарного взыскания и привлечению работника к материальной ответственности.

Формируемые общие и профессиональные компетенции:
ОК.01, ОК.05, ОК.06, ПК.2.4.

Обеспечение занятия:

1. Методические указания по выполнению практических занятий.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ

Порядок выполнения задания:

1. Изучите теоретический материал.
2. Решите задачи по теме: Дисциплинарная и материальная ответственность работников (Приложение 3), используя данные своего варианта (Таблица 1).

Дайте аргументированные и обоснованные ответы на поставленные вопросы в задачах своего варианта. Делайте ссылки на нормативные документы, которые определяют порядок решения вопросов, относящиеся к ответственности работников и работодателей.

3. Подготовьте ответы на контрольные вопросы.
4. Отчет завершите выводом, используя предложенные формулировки ожидаемых результатов.

Задание 1.

Выбрать и записать из предложенных ниже вариантов цели и задачи, которые необходимо достичь, по вашему мнению, выполняя данную работу на практическом занятии согласно теме.

Цели:

1. Закрепление теоретических знаний по ТК РФ.
2. Развитие навыков и знаний, необходимых для защиты своих прав по СК РФ.
3. Воспитание правовой грамотности.
4. Изучение статей ТК РФ по данной теме.
5. Знакомство с ФЗ «О защите прав потребителей».

Задачи:

1. Повторить теорию по данному вопросу по первоисточникам.

2. Проверить свои знания, решая задачу по гражданскому праву.
3. Объяснить правомерность применения статей ТК РФ.
4. Научиться защищать свои права, применяя УК РФ.
5. Активизировать познавательную активность в изучении ГК РФ.

Задание 2.

Решите задачи по теме: Дисциплинарная и материальная ответственность работников, используя данные своего варианта (Приложение 3).

Варианты задач представлены в таблице 1. При решении задач условие необходимо переписать, после чего дать ответ на поставленные вопросы в задаче.

Таблица 1

Варианты	Задачи по теме:		Варианты	Задачи по теме:	
	Дисциплинарная ответственность	Материальная ответственность		Дисциплинарная ответственность	Материальная ответственность
1	6	10	14	12	7
2	8	3	15	2	3
3	3	1	16	14	2
4	4	6	17	6	5
5	5	2	18	1	6
6	2	5	19	7	4
7	3	7	20	13	10
8	1	4	21	10	1
9	7	8	22	5	8
10	11	3	23	4	5
11	15	9	24	8	9
12	9	1	25	14	2
13	10	4			

Задание 3.

Письменно ответьте на контрольные вопросы:

1. Что такое дисциплина труда?
2. Где зафиксированы трудовые обязанности работника, и как ему узнать, что он должен делать, а что делать нельзя?
3. Что такое дисциплинарная ответственность и за что ее можно возлагать на работника?
4. Какие виды дисциплинарных взысканий вы знаете?
5. Кто налагает дисциплинарные санкции на работников?
6. Какие действия надо выполнить администрации, прежде чем наложить дисциплинарное взыскание на работника?

7. Материальная ответственность. Виды материальной ответственности. За что и в каком размере возлагается материальная ответственность на работника? Порядок возложения материальной ответственности.

Задание 4.

Для составления и написания ВЫВОДА по практической работе необходимо проанализировать свою работу и ответить на вопрос: Каких результатов я достиг(ла) при выполнении практической работы № 2 на тему: «Дисциплинарная и материальная ответственность работников», используя предложенные ниже формулировки ожидаемых результатов.

Ожидаемые результаты:

1. Понимание студентами способов решения поставленной задачи...*(для ответа по этому пункту необходимо перечислить какими способами Вы пользовались при решении поставленной задачи).*
2. Практическое освоение студентами важнейших навыков по данной теме...*(укажите какие практические навыки Вы освоили, выполняя практическую работу).*
3. Активизация познавательной деятельности студентов при выполнении задания *(обоснуйте, в чем проявилась активизация Вашей познавательной деятельности).*
4. Повышение уровня профессиональной компетентности студентов.
5. Рост мотивации студентов к формированию собственного подхода в решении поставленной задачи.

Краткие теоретические сведения

Привлечение работников к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарных проступков согласно ст. 22 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, он свободен воспользоваться или не воспользоваться им.

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются за совершение *дисциплинарного проступка*. Под последним понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарное взыскание может быть применено только за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, обусловленных существованием трудовых отношений между работником и работодателем.

Однако прежде чем применять к работнику дисциплинарное взыскание, необходимо установить наличие вины.

Согласно 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине труда для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ч. 2 ст. 192 ТК РФ). Такая дисциплинарная ответственность называется специальной.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности выражается в применении к нему дисциплинарного взыскания. Согласно ст. 193 ТК РФ 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.

шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения; в указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Естественно, что эта норма может быть применена к работнику, продолжающему работать в организации. Если же факт совершения дисциплинарного проступка установлен после увольнения работника, о дисциплинарной ответственности не может быть и речи.

Вместе с тем работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения этого проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

По факту неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, непосредственным руководителем работника составляется *представление о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;*

По факту нарушения трудовой дисциплины, несоблюдения правил внутреннего трудового распорядка составляется *акт.*

Работодатель обязан выслушать объяснения работника до применения дисциплинарного взыскания. Более того, в силу ч. 1 ст. 193 ТК РФ он должен потребовать представления объяснений в письменной форме.

Согласно ч. 2 ст. 193 ТК РФ отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отказ необходимо зафиксировать в акте.

Согласно ч. 5 ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поэтому,

например, объявление выговора и увольнение работника за один и тот же дисциплинарный проступок будет незаконным.

Законодательство не запрещает работодателю за один и тот же проступок привлечь работника и к дисциплинарной, и к материальной ответственности. Если целью первой является пресечение проступка, то целью второй - возмещение ущерба, причиненного работодателю, в т.ч. и вследствие совершения проступка. Согласно части 6 ст. 248 ТК РФ, возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

В организациях правом привлекать работника к дисциплинарной ответственности обычно наделяется единоличный исполнительный орган, т.е. руководитель организации (генеральный директор, директор, президент и т.д.). Приказом о распределении обязанностей руководитель организации может передать полномочия по привлечению работников к дисциплинарной ответственности своему заместителю по кадрам или иному должностному лицу.

Право выбора вида дисциплинарного взыскания целиком и полностью принадлежит работодателю.

Решение работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания должно быть выражено в приказе (распоряжении) работодателя. В течение 3-х рабочих (а не календарных!) дней с момента издания в силу требований ч. 6 ст. 193 ТК РФ он должен быть объявлен работнику под расписку.

Поскольку унифицированная форма общего приказа (распоряжения) о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора на федеральном уровне не утверждена, то работодатель самостоятельно определяет его содержание.

Лишение премий и правомерное уменьшение заработной платы, порицания и иные "изобретения" работодателя не относятся к дисциплинарным взысканиям.

Согласно части 7 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам и суд). В случае, если привлечение работника к дисциплинарной ответственности будет признано неправомерным, работник считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

В соответствии с ч. 1 ст. 194 ТК РФ, *если в течение 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.*

Дисциплинарное взыскание также может быть снято с работника. Согласно ч. 2 ст. 194 ТК РФ работодатель до истечения 1 года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника:

1) по собственной инициативе. Работодатель на основе собственных наблюдений за работником может издать приказ (распоряжение) о снятии дисциплинарного взыскания за безупречное поведение работника, высокие показатели труда и иные положительные характеристики;

2) по просьбе самого работника. Работник, осознав свое негативное поведение, приложил максимум усилий для того, чтобы исправить последствия совершенного ранее дисциплинарного проступка, зарекомендовал себя с положительной стороны, увеличил качество и показатели своего труда. Поэтому он вправе изложить свою просьбу о снятии наложенного взыскания в форме заявления на имя руководителя организации или лица, чьим распорядительным актом было применено дисциплинарное взыскание;

3) по ходатайству непосредственного руководителя работника. Инициатива непосредственного руководителя выражается в документе, озаглавливаемом "ходатайство" либо "представление";

4) по ходатайству представительного органа работников. Свое мнение представительный орган может изложить в той же форме, что и непосредственный руководитель работника, т.е. в ходатайстве или представлении.

О снятии дисциплинарного взыскания работодатель должен издать соответствующий приказ (распоряжение), на основании которого в документы по кадровому учету вносятся соответствующие сведения.