

Трудовая дисциплина.

1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Дисциплина труда - это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами работодателя. Дисциплина труда - это система мероприятий и средств по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка. Дисциплина труда является необходимым элементом организации совместного труда.

Методами укрепления дисциплины труда являются убеждение, поощрение, принуждение (т.е. дисциплинарное воздействие).

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности, 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.

Учитывая положения ст. 190 ТК РФ, можно выделить два способа принятия правил внутреннего трудового распорядка: 1) правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 190 ТК РФ). Порядок учета мнения представительного органа работников закреплен ст. 372 ТК РФ. Обратим внимание на то, что в соответствии с ранее действующим КЗоТ РФ правила утверждались общим собранием трудового коллектива; 2) правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ч. 2 ст. 190 ТК РФ). Разработка и принятие правил внутреннего трудового

распорядка производится в соответствии с разделом II ТК РФ "Социальное партнерство в сфере труда", в котором закреплён порядок заключения коллективного договора как правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения.

Согласно ст. 68 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими правилами внутреннего трудового распорядка при приеме его на работу (до подписания трудового договора). Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для ознакомления работников.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. Например, Федеральный закон от 8 марта 2011 г. N 35-ФЗ "Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии". Уставы и положения о дисциплине действуют в тех отраслях (сферах деятельности), где строгое соблюдение трудовой дисциплины имеет особенно важное значение в силу того, что ее нарушение может повлечь за собой крайне тяжелые последствия.

В отличие от правил внутреннего трудового распорядка, в уставах и положениях о дисциплине могут устанавливаться дополнительные (по сравнению со ст. 192 ТК РФ) виды дисциплинарных взысканий. Например, в названном Уставе о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, установлены следующие дисциплинарные взыскания: строгий выговор, предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе; расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21 ноября 1995 г. N 170-ФЗ "Об использовании атомной энергии", в случае, если последствия такого нарушения создают угрозу для безопасной работы эксплуатирующей организации и представляют опасность для жизни и здоровья граждан и окружающей среды.

2. Поощрения за труд.

Поощрение за труд - это публичное признание заслуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Основанием для применения к работнику мер поощрения является его добросовестный эффективный труд, т.е. безупречное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная добросовестная работа, а также другие достижения в работе. Меры поощрения за труд по их основаниям и по тому, кто их применяет, можно разделить на два вида: 1) меры поощрения, применяемые работодателем; 2) меры, применяемые соответствующими органами за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.

Формулировка ст. 191 ТК РФ обедняет понятие "поощрение", т.к. не использует поощрение за успехи в работе (тогда как ст. 66 ТК РФ требует вносить в трудовую книжку сведения о награждениях за успехи в работе, а о поощрениях за особые трудовые заслуги внесение записей не предусмотрено). Очевидно, что в ст. ст. 66 и 191 ТК РФ необходимо внести изменения и уточнения.

Учитывая формулировку ст. 22 ТК РФ "Основные права и обязанности работодателя" о том, что работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный эффективный труд, следует сделать вывод, что поощрять следует за достижения, превышающие результаты добросовестного исполнения обязанностей.

Мерами поощрения, указанными в ст. 191 ТК РФ, являются: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии. Названный перечень мер поощрения примерный, другие виды поощрений работников определяются также коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине. Например, досрочное присвоение очередного специального звания; награждение именным оружием; награждение нагрудным знаком ("Почетный железнодорожник", "За

безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации", "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации"). Перечень мер поощрения может быть расширен или конкретизирован применительно к работе в определенной организации в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре.

В соответствии с КЗоТ РФ работодатель мог применить поощрения только совместно или по согласованию с профсоюзным органом, действующим в организации. Трудовой кодекс РФ не устанавливает порядок применения мер поощрения, поэтому работодатель вправе определить его самостоятельно.

Работодатель может применить к работнику одновременно несколько мер поощрения (например, объявить благодарность и выдать премию). КЗоТ РФ запрещал применять поощрения в течение срока действия дисциплинарного взыскания. Трудовой кодекс РФ подобного запрета не содержит, поэтому работодатель вправе действовать по собственному усмотрению. Однако данное утверждение не бесспорно. Применяя поощрение к нарушителю трудовой дисциплины, работодатель подрывает принцип института дисциплинарной ответственности - длящегося воздействия дисциплинарного взыскания (в течение одного года). В данном случае работодателю целесообразно досрочно снять дисциплинарное взыскание, это и будет своеобразной мерой поощрения работника.

Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. Сведения о поощрениях отражаются в личной карточке работника.

В научной литературе среди трудовых заслуг выделяют общие, специальные и особые. Общие устанавливаются ТК РФ для всех работников. Специальные заслуги - заслуги отдельных категорий работников, определяемые федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, а также заслуги всех работников, устанавливаемые коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о премировании, о материальном стимулировании труда работников. Особыми заслугами называются заслуги всех работающих по трудовому договору, выступающие

основанием для представления их к поощрению государственными наградами РФ. Значение общих и специальных трудовых заслуг не выходит за пределы конкретной организации (поощрителем является работодатель), а значение особых трудовых заслуг выходит за пределы организации, и работодатель уже не выступает в роли поощрителя, он лишь представляет (выдвигает) достойных к поощрению. Такие заслуги приносят пользу не только государству, но и всему обществу.

Нельзя не согласиться с тем, что "правовое поощрение связано с заслугой, которая выступает его основанием, то есть опорной частью, фундаментом". В ч. 2 ст. 191 ТК РФ указывается, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. ТК РФ не дает определение понятия "трудовые заслуги". В этой связи в правоприменительной практике могут быть использованы следующие авторские определения. "Заслуга - это добровольный, желательный, сознательно-волевой, добросовестный, социально-активный правомерный поступок, связанный со "сверхисполнением" субъектом своих обязанностей либо с достижением им общепризнанного полезного результата, превосходящего по своим масштабам результаты обычных действий, и выступающий основанием для применения поощрения". "Трудовые заслуги (заслуги в труде) - это добровольные, желательные, сознательно-волевые, добросовестные, общественно полезные, социально активные правомерные поступки работника, связанные со "сверхисполнением" им своих трудовых обязанностей либо с достижением таких результатов в труде, которые превосходят по своим масштабам результаты обычного добросовестного труда и выступают основанием для применения поощрения".

Высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, экономике, науке, культуре, искусстве, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан и иные заслуги перед государством служат государственные награды. Право награждать государственными наградами Российской Федерации принадлежит Президенту Российской Федерации.

Указом Президента РФ от 7 сентября 2010 г. N 1099 "О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации" утверждено Положение о государственных наградах Российской Федерации. Положением о государственных наградах устанавливаются следующие виды государственных наград:

- а) высшие звания Российской Федерации;
- б) ордена Российской Федерации;
- в) знаки отличия Российской Федерации;
- г) медали Российской Федерации;
- д) почетные звания Российской Федерации.

Этим же Положением определяется и порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами и представления работников к награждению. Решение о награждении государственной наградой принимается Президентом Российской Федерации на основании представления, внесенного Президенту Российской Федерации, и предложения Комиссии при Президенте Российской Федерации по государственным наградам. Ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту основной (постоянной) работы лица, представленного к государственной награде: а) коллективами организаций; б) государственными органами или органами местного самоуправления.

3. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей.

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности служит дисциплинарный проступок. Дисциплинарным проступком называется неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков, имеет субъект, субъективную сторону, объективную сторону, объект. Субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину. Субъективной стороной является вина работника (в форме умысла или неосторожности). Объективная сторона дисциплинарного проступка - вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя. Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок.

По сравнению с дисциплинарным проступком трудовое правонарушение является более широким понятием. Оно включает в себя помимо дисциплинарных проступков еще и проступки, которые могут повлечь привлечение к материальной ответственности причинителя вреда, т.е. ответственности по трудовому праву. В юридической литературе предлагается следующее определение трудового правонарушения. Трудовое правонарушение - это виновное, противоправное деяние субъекта трудового правоотношения, которое заключается в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей субъекта по трудовому правоотношению, за совершение которого он может либо должен быть привлечен к юридической ответственности с применением санкций, содержащихся в трудовом праве. Имея в виду трудовое

правонарушение, правильнее говорить не о нарушении трудовых обязанностей, а о нарушении обязанностей по трудовому правоотношению. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; 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 сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Законодатель считает, что работник, будучи субъектом трудового правоотношения, обязан не только добросовестно исполнять трудовые обязанности, но и исполнять ряд других обязанностей по трудовому правоотношению. Поэтому формулировка дисциплинарного проступка, данная в ст. 192 ТК РФ, необоснованно сужает круг оснований привлечения к дисциплинарной ответственности.

То или иное действие (бездействие) работника может повлечь за собой дисциплинарную ответственность при одновременном наличии следующих условий: а) если это действие (бездействие) является противоправным; б) если противоправное действие (бездействие) - виновное; в) если не исполнена или исполнена ненадлежащим образом та обязанность, которая вытекает из трудового правоотношения. Виновные противоправные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если они не имеют отношения к его трудовым обязанностям.

К нарушениям трудовой дисциплины относятся: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, отказ от обязательного медицинского осмотра, отказ от сдачи экзаменов по технике безопасности, если это является обязательным условием допуска к работе. Не может считаться нарушением трудовых обязанностей отказ работника выполнить распоряжение работодателя о его отзыве из отпуска (ст. 125 ТК РФ). Отказ работника от

выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины (ст. 414 ТК РФ).

Различают два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность - это ответственность в рамках правил внутреннего трудового распорядка. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Общую дисциплинарную ответственность устанавливают ст. ст. 192 - 194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка конкретного работодателя.

Специальная дисциплинарная ответственность есть ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине. Специальная дисциплинарная ответственность имеет особенности:

- строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
- предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания;
- очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий;
- действует особый порядок применения и обжалования взысканий.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена, например, Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации", которым предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий для сотрудников таможенных органов: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации, увольнение из таможенных органов. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской

службе Российской Федерации" (в ред. от 28.12.2017) называет такие дисциплинарные взыскания для гражданских служащих, как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, увольнение с гражданской службы (ст. 57). Федеральный закон от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" предусматривает, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и организаций прокуратуры имеют право налагать на них следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, понижение в классном чине, лишение нагрудного знака "За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации", лишение нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации", предупреждение о неполном служебном соответствии, увольнение из органов прокуратуры (ст. 41.7). Кроме расширенного перечня дисциплинарных взысканий в указанных Законах имеются нормы, предусматривающие процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности. Так, например, ст. 59 Федерального закона о государственной гражданской службе закрепляет правила проведения служебной проверки, в ходе которой должны быть полностью, объективно и всесторонне установлены:

- 1) факт совершения гражданским служащим дисциплинарного проступка;
- 2) вина гражданского служащего;
- 3) причины и условия, способствовавшие совершению гражданским служащим дисциплинарного проступка;
- 4) характер и размер вреда, причиненного гражданским служащим в результате дисциплинарного проступка;
- 5) обстоятельства, послужившие основанием для письменного заявления гражданского служащего о проведении служебной проверки.

Служебная проверка должна быть завершена не позднее чем через один месяц со дня принятия решения о ее проведении. Результаты служебной проверки сообщаются представителю нанимателя, назначившему служебную

проверку, в форме письменного заключения.

В законодательстве очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий. Например, прокуроры субъектов Российской Федерации имеют право налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначаемых ими на должность, за исключением лишения нагрудного знака "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации". Прокуроры городов, районов имеют право налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, а также увольнения работников, назначаемых ими на должность. Наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения из органов прокуратуры работников, награжденных нагрудным знаком "Почетный работник прокуратуры Российской Федерации", может быть применено только с согласия Генерального прокурора Российской Федерации (ст. 41.7 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации").

4. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

В ст. 192 ТК РФ предусмотрены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Дисциплинарными взысканиями являются: увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9, 10 ч. 1 ст. 81; п. 1 ст. 336; ст. 348.11 ТК РФ, а также п. п. 7, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 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.

Перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, поэтому в правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть прописаны иные меры дисциплинарных взысканий. Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности, а также уставами и положениями о дисциплине, которые устанавливаются федеральными законами, могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и иные дисциплинарные взыскания. Принятие нормативных правовых актов, регламентирующих виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, отнесено к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ). В этой связи не допускается применение взысканий, не предусмотренных федеральным законодательством.

Порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ст. 193 ТК РФ, обязателен для всех работодателей.

Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю. От его имени может выступать руководитель организации. Иные лица обладают такой возможностью, если это предусмотрено в уставе организации либо если они специально уполномочены работодателем. Дисциплинарные взыскания в виде увольнения могут налагаться лишь теми лицами, которым предоставлено право приема на работу и увольнения.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении

двух рабочих дней объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности. Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, предшествующую работу, поведение работника, обстоятельства, при которых был совершен проступок. Не обязательно применять меры взыскания в той последовательности, в какой они указаны в ст. 192 ТК РФ.

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель должен соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, дополнительном, учебном, без сохранения заработной платы), а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Не принимаются во внимание отсутствие на работе по другим причинам, в том числе использование отгулов. Днем обнаружения проступка считается день, когда непосредственному руководителю (лицу, которому по работе (службе) подчинен работник) стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий. В случае применения работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда, которым установлена вина работника в совершении по месту работы хищения чужого имущества, либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

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 эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию,

поскольку трудовые отношения прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Это правило не распространяется на случаи длящихся дисциплинарных проступков, когда, несмотря на наложение взыскания, работник продолжает нарушать трудовую дисциплину. В этом случае допустимо применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения. От дисциплинарных взысканий следует отличать меры правового воздействия со стороны работодателя, такие как отказ в предоставлении льготной путевки в дом отдыха, лишение премии.

Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением), который доводится до работника под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается от ознакомления под роспись с приказом, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд). Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Например, трехмесячный срок для обжалования дисциплинарного взыскания, наложенного 7 февраля, истекает 8 мая; он начинает исчисляться на следующий после наложения дисциплинарного

взыскания день, т.е. с 8 февраля.

Работодатель при применении к работнику дисциплинарного взыскания должен соблюдать общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Поэтому Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» сделал обоснованный вывод, что при рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о совершении работником дисциплинарного проступка, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующие поведение работника и его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК РФ наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Дисциплинарное взыскание действует один год. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников.

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Задания выполняются письменно. Ответы следует записать в тетрадь.

Контрольные вопросы.

1. Что такое дисциплина труда?
2. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Как они принимаются?
3. В чем отличие уставов и положений о дисциплине от правил внутреннего трудового распорядка?
4. Охарактеризуйте поощрение за труд.
5. Какие существуют меры поощрения?
6. В каком случае работодатель применяет поощрения?
7. Что такое дисциплинарная ответственность?
8. Что такое дисциплинарный проступок?
9. Трудовое правонарушение и дисциплинарный проступок – эти понятия тождественны?
10. Что относится к нарушениям трудовой дисциплины?
11. Какие существуют виды дисциплинарной ответственности?
12. Охарактеризуйте меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.