

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА  
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой

д-р юрид. наук, доцент

 Л. В. Зайцева

2018 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
(магистерская диссертация)

ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ  
ДИСЦИПЛИНУ ТРУДА

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу  
студентка 3 курса  
заочной формы обучения



Иваненко  
Анастасия  
Дмитриевна

Научный руководитель,  
канд. юрид. наук, доцент



Чикирева  
Ирина  
Павловна

Рецензент  
заместитель прокурора  
г. Тюмени  
советник юстиции



Файзуллина  
Элина  
Исмагиловна

г. Тюмень, 2018

## Содержание

Список сокращений .....	3
Введение.....	4
Глава 1. Общие положения о дисциплине труда.....	9
1.1. Понятие, сущность и значение трудовой дисциплины.....	9
1.2. Понятие правовых методов обеспечения дисциплины труда, их классификация.....	20
Глава 2. Содержание локальных нормативных актов, регулирующих дисциплину труда в организации.....	28
2.1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	28
2.2. Другие локальные нормативные акты, регулирующие дисциплину труда..	45
2.3. Проблемы применения локальных нормативных правовых актов, регулирующих поведение работников.....	62
Заключение.....	83
Список использованных источников и литературы.....	88

## Список сокращений

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка

ФЗ – Федеральный закон

ЕСПЧ – Европейский суд по правам человека

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ООО – Общество с ограниченной ответственностью

РФ – Российская Федерация

п. – пункт

ст. – статья

ч. – часть

## Введение

Сегодня для успешного функционирования различных субъектов хозяйствования важно не только осуществлять правильное планирование, внедрять передовые технологии, обеспечивать налаженный производственный процесс. Важно грамотно подходить к вопросу управления трудом лиц, работающих в организации и, в частности, управления дисциплиной труда, т. к. это влияет на результаты деятельности организации в целом и на достижение основных целей, для которой организуется работодателем совместный трудовой процесс.

Дисциплина труда постоянно претерпевает качественные изменения. Само содержание этого понятия формируется под воздействием следующих факторов: тип производственных отношений, соответствующей определенной общественно-экономической формации; уровень развития средств производства, уровень культурного развития и квалификации участников процесса труда, их сознания; методы обеспечения дисциплины труда. Дисциплина труда является необходимым условием всякого совместного труда. Это сложное многоаспектное понятие: различают экономический, правовой, психологический, моральный аспекты. Как правовая категория трудовая дисциплина рассматривается в законодательстве и литературе по трудовому праву в трех основных аспектах:

1) как институт трудового права, т.е. совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и работодателя, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей;

2) как элемент трудового правоотношения, т.е. обязанность каждого работника подчиняться внутреннему трудовому распорядку в силу заключенного трудового договора;

3) как фактическое поведение работника, т.е. уровень соблюдения им норм о трудовой дисциплине.

Трудовая дисциплина – необходимое условие (элемент) любого трудового процесса независимо от отрасли экономики, организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений общества, в которых он протекает.

Важная роль в становлении нового типа ответственного работника и заботливого работодателя принадлежит дисциплинарному ресурсу в повседневной деятельности – нравственных убеждений и принципов поведения работников, которые будут способствовать воспитанию и формированию этических ценностных ориентаций персонала, высокого профессионализма, ответственного отношения работников к выполняемым обязанностям.

Тема исследования является актуальной, так как современное трудовое законодательство создает только юридическую основу для дальнейшего укрепления дисциплины труда на производстве, обязывает работников соблюдать, а работодателя обеспечивать дисциплину труда. Работодатель, в свою очередь, должен создавать на уровне своей организации локальные нормативные акты, регулирующие дисциплину труда, с учетом особенностей деятельности конкретного субъекта хозяйствования.

Как показывает практика, работодатели недостаточно прорабатывают данный вопрос на локальном уровне, что приводит к многочисленным трудовым спорам, касающимся в большинстве случаев оспаривания дисциплинарного взыскания или восстановления на работе в случае увольнения за неоднократное нарушение правил дисциплины труда.

Соблюдение требований трудовой дисциплины выступает гарантией стабильности производственно-хозяйственной деятельности работодателя и обеспечения работникам безопасного труда и постоянного дохода. Сегодня от дисциплинированности и организованности в труде зависит уровень

материального благосостояния людей, решение многих социальных проблем в стране. Поскольку трудовая дисциплина является объективной необходимостью, то она выступает в виде обязанности людей соблюдать установленные на предприятии, в учреждении, организации правила поведения. Воспитание у работников отношения к труду как потребности работать с максимальным применением своих знаний и способностей – длительный и сложный процесс, требующий не только активного участия работников, работодателей и их представителей, но и правового воздействия. Обязанности работников и работодателя, участвующих в производственном процессе, составляют конкретное содержание трудовой дисциплины. Состояние трудовой дисциплины в организации оценивается по тому, насколько отношение отдельного работника к труду соответствует определенным требованиям закона и морали. Укреплять дисциплину труда – это значит добиваться выполнения каждым работником предприятия всех своих трудовых обязанностей, включая подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и других правил о дисциплине труда, тем самым обеспечивать надлежащее течение трудового процесса.

Целью исследования является комплексный теоретический и практический анализ локальных нормативных правовых актов в области дисциплины труда, требований законодательства к их составлению и практики применения. Для достижения поставленной цели необходимо выделить ряд задач:

- определить понятие, сущность и значение трудовой дисциплины;
- изучить методы обеспечения дисциплины труда, от каких факторов и условий зависит состояние дисциплины труда в организациях и учреждениях;
- рассмотреть правила внутреннего трудового распорядка как локальный нормативный документ, регулирующий дисциплину труда на предприятии, практику применения отдельных положений;

- проанализировать порядок применения положений локальных нормативных правовых актов, регулирующих дисциплину труда;
- изучить другие локальные нормативные правовые акты, регулирующие дисциплину труда;
- изучить понятие корпоративной этики и практику применения локальных норм права о корпоративной этике;
- исследовать современную судебную практику по трудовым спорам, касающимся нарушений трудовой дисциплины;
- выявить проблемы применения локальных нормативных правовых актов, регулирующих поведение работника.

Теоретическую основу исследования составили труды ученых: Куренного А.М., Хныкина Г.В., Орловского Ю.П., Шевченко О.А., Герасимовой Е.С., Анисимова Л.Н., Антонова Л.И., Веселова Е.Р., Кондратьева Р.И., Подвысоцкого П.Т., Шиткина И.С., Чикиревой И.П. и др.

Нормативная база исследования основывается на нормах Конституции РФ, Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), федеральных законов и подзаконных нормативных актах. Эмпирической базой исследования явились материалы судебной практики.

Объектом исследования являются правоотношения в сфере дисциплины труда.

Предметом исследования являются локальные нормативные правовые акты, регулирующие дисциплину труда.

Новизна данного исследования заключается в комплексном и системном монографическом изучении вопроса регулирования дисциплины труда локальными источниками Российского трудового права в современных условиях, представлен обзор современной судебной практики по вопросам нарушения дисциплины труда, а также даны рекомендации по совершенствованию раздела Трудового Кодекса, посвящённому трудовому распорядку и дисциплине труда.

В качестве специальных методов исследования применялись следующие: теоретический метод помогает делать логические выводы и умозаключения, основанные на исследовании полученных фактов, вырабатывать суждения и понятия. Сравнительно-правовой способствует установлению различий в сравниваемых объектах. Благодаря его применению становится возможным выявить общее, особенное и единичное в правовых системах современности. Логический метод является эффективным средством раскрытия закономерностей и тенденций исторического процесса. Логический метод в сочетании с историческим выступают как приёмы построения теоретических знаний.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.