

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.