

Содержание:

image not found or type unknown



ВВЕДЕНИЕ

Современное российское законодательство в большинстве своем направлено на защиту прав работника, которые в свою очередь в ходе профессиональной деятельности не всегда соблюдают свои обязанности по трудовому договору. Для пресечения и предотвращения таких правонарушений работодатель имеет право воспользоваться ст. 192 ТК РФ, о дисциплинарных взысканиях.

Дисциплинарная ответственность работников - способ защиты работодателя от недобросовестных работников. Человек, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем (предприятием, учреждением, организацией независимо от организационно-правовой формы собственности), обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину.

Актуальность проблемы заключается в том, что с усложнением законодательства в плане оформления документов, работодателю все сложнее удастся доказать свою правоту в вопросе увольнений по дисциплинарным проступкам. Поэтому каждый кадровый работник должен знать порядок наложения дисциплинарных взысканий, а каждый работник положенные меры дисциплинарных взысканий.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

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. 192-194 ТК РФ и правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

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

1. строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм;
2. предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания;
3. очерчен круг лиц и органов, наделенных властью применения дисциплинарных взысканий;
4. действует особый порядок обжалования взысканий.[\[1\]](#)

Специальная дисциплинарная ответственность установлена, например, Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" и Дисциплинарным уставом таможенной службы, которыми предусматриваются следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации, увольнение из таможенных органов. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" называет такие дисциплинарные взыскания для гражданских служащих, как замечание, выговор, предупреждение о неполном должностном соответствии, освобождение от замещаемой должности гражданской службы, увольнение с гражданской службы (ст. 57). Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации установлено, что за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться, помимо предусмотренных законодательством РФ о труде, следующие дисциплинарные взыскания: лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, увольнение. Несмотря на то, что в соответствии со ст. 330 ТК РФ вопросы дисциплины работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируются ТК РФ и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами, таких законов пока нет.[\[2\]](#)

На практике уставы и положения, как правило, утверждали федеральные органы исполнительной власти. Так, например, Устав о дисциплине работников морского транспорта утвержден постановлением Правительства РФ. В этой связи такие нормативные акты можно будет рассматривать как спорные, исходя из ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, предусматривающей случаи ограничения прав человека и

гражданина только по основаниям, предусмотренным федеральным законом. Таким образом, другие дисциплинарные взыскания, кроме замечания, выговора и увольнения по соответствующим основаниям, могут быть предусмотрены лишь федеральными законами.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках дисциплинарной ответственности, как общей, так и специальной, не установлено исчерпывающего перечня дисциплинарных проступков, соответственно, нет четких указаний, какое взыскание соответствует каждому дисциплинарному проступку. Поэтому вопрос о том то или иное взыскание применить к работнику решает руководитель предприятия по своему усмотрению. Исключение составляет только увольнение - но и тут множество неразрешенных вопросов. Проблема в том, что в законе прописаны не точные формулировки, нет толкования некоторых понятий, то допускает вариативность их толкования.

Так, если виновные действия (совершение хищения, взяточничество или иные корыстные правонарушения), либо аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не связаны с исполнением им трудовых обязанностей, по закону дисциплинарное взыскание не должно налагаться. С другой стороны, если эти действия уже совершены, то о доверии не может быть и речи.

Так же в связи с тем, что трудовое законодательство не раскрывает понятия «аморальный проступок» и не приводит примеров тех действий, которые можно считать аморальными, возникают различные мнения по поводу определения аморального поведения, являющегося одним из оснований прекращения трудового договора с работником, для которого воспитательные функции являются основным содержанием его работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. В. Федин, В. Самойлов // "Кадровик. Трудовое право для кадровика", апрель 2017 г. N 4.
2. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2015г - с. 97-100.

1. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. В. Федин, В. Самойлов // "Кадровик. Трудовое право для кадровика", апрель 2017 г. N 4. [↑](#)
2. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2015г - с. 97-100. [↑](#)