



ВВЕДЕНИЕ

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 организации. Дисциплина труда - это система мероприятий и средств по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка организации.

Дисциплинарная ответственность - это комплекс мер негативного воздействия, применяемые к нарушителю трудовой дисциплины, сопровождающийся наложением дисциплинарного взыскания компетентным органом работодателя.

Эффективное регулирование дисциплины труда работодателем позволяет предприятию повысить производительность труда и соответственно конкурировать на экономическом рынке. Для работников же надлежащее правовое регулирование вопросов трудовой дисциплины гарантирует защиту их трудовых прав от злоупотреблений работодателя. Практика показывает, что ошибки и элементарное незнание трудового законодательства кадровыми службами организаций способствует возникновению большого количества судебных разбирательств по трудовым спорам.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, кроме тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность, и регулируется ТК РФ.

Можно обозначить следующие основные черты общей дисциплинарной ответственности.

Во-первых, общая дисциплинарная ответственность наступает по правилам внутреннего трудового распорядка.

Во-вторых, применяется ко всем работникам, которые не подпадают под действие уставов и специальных положений.

В-третьих, установлен четкий перечень дисциплинарный взысканий, применяемых к работникам.

В-четвертых, правилами внутреннего трудового распорядка установлен определенный перечень должностных лиц, имеющих право применять дисциплинарные взыскания к работникам.

В-пятых, принимать решение об увольнении вправе должностные лица, наделенные такими полномочиями.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, применяемым к работникам за совершение дисциплинарного проступка относятся:

- замечание;
- выговор,
- увольнение по соответствующим основаниям. [\[1\]](#)

Данный перечень мер дисциплинарного взыскания исчерпывающий, и другие дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине лишь для отдельных категорий работников.

Замечание - это лояльная мера дисциплинарного взыскания, которую работодатель применяет к работнику за неисполнение или недолжное исполнение возложенных на него трудовых функций. Классическим примером такого проступка будет являться опоздание на работу.

При подписании трудового договора работник знакомится со своими обязанностями, правилами трудовой дисциплины и основаниями для вынесения выговора. Выговор выносится с указанием места, даты, времени и причины взыскания. Чтобы вынести выговор работнику, работодатель обязан потребовать от него объяснительную записку, в которой работник излагает свою версию произошедшего. Выговор не заносится в трудовую книжку. Но если сотрудник уволен за систематическое нарушение трудовой дисциплины, в приказе об увольнении все выговоры упоминаются, и этот приказ приводится в трудовой книжке.

Более строгой и крайней мерой воздействия на работника является такой вид дисциплинарного взыскания как увольнение. Оно может применяться в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, а именно: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашения охраняемой законом тайны, совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора и др.[\[2\]](#)

Нередко на практике у работодателя возникает необходимость прибегнуть к увольнению работника по п.5 ст. 81 ТК РФ, то есть за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По теме сделаны следующие выводы:

- 1) дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, предусмотренные трудовым законодательством;
- 2) дисциплинарная ответственность наступает за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, то есть за совершение дисциплинарного проступка, который является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности;

3) к источникам правового регулирования отношений в сфере дисциплинарной ответственности относятся: общепризнанные нормы международного права, Конституция Российской Федерации, федеральные законы, Трудовой кодекс РФ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, постановления Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и др.;

4) принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность. Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, независимо от условий и характера их труда и предусмотрена Трудовым кодексом РФ. Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине и другими нормативными правовыми актами для отдельных категорий работников (транспорт, связь и др.). Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, а во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей. Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд дополнительных мер взыскания.

5) процессуальный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работника регламентируют ст. 193-195 Трудового кодекса РФ. Так как выделяют два вида дисциплинарной ответственности, то особенности ее применения заключаются в том, что она регулируется нормами трудового законодательства либо специальными положениями, уставами, правилами внутреннего распорядка, регулирующими трудовые отношения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Михайлов И. Нарушение трудовой дисциплины // ЭЖ-ЮРИСТ. - 20.03.2019. - С. 7 - 9.

2. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - С. 618.

1. Михайлов И. Нарушение трудовой дисциплины // ЭЖ-ЮРИСТ. - 20.03.2019. - С. 7 - 9. [↑](#)

2. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - С. 618. [↑](#)