

Курсовая работа на тему:

**Дисциплинарная ответственность в трудовом
праве**

Содержание

- Введение
- 1. Общая характеристика дисциплинарной ответственности
 - 1.1. Понятие и признаки
 - 1.2. Состав. Субъекты и объекты
- 2. Санкции в дисциплинарной ответственности
 - 2.1 Понятия и виды
 - 2.2. Общая характеристика санкций в дисциплинарной ответственности
- 3. Порядок применения мер в дисциплинарной ответственности
 - 3.1. Основания привлечения к дисциплинарной ответственности
 - 3.2. Процедура применения санкций
- Заключение
- Список литературы

Актуальность, предмет, объект

- Актуальность темы заключается в том, что постоянно происходит потребность в повышении эффективности института дисциплинарной ответственности в трудовом праве
- Предмет – дисциплинарная ответственность в трудовом праве
- Объектом является исследование дисциплинарной ответственности в трудовом праве

Цель, задачи, структура работы

Целью данной курсовой работы является рассмотрение теоретических вопросов касающиеся регулирования дисциплинарной ответственности в трудовых правоотношениях.

Для рассмотрения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- - дать общую характеристику дисциплинарной ответственности;
- - разобрать элементы состава дисциплинарного правонарушения;
- - изучить санкции, применяемые в дисциплинарной ответственности;
- - рассмотреть порядок и основания применения мер в дисциплинарной ответственности;
- - охарактеризовать процедуру применения санкций в трудовом законодательстве.

Структура курсовой работы состоит из введения, трех глав и заключения. В конце работы приведен список используемой литературы.

Содержание 1 главы

- Дисциплинарная ответственность в трудовом праве выступает как следствие несоблюдения гражданином установленных предписаний. Соответственно, ее содержание составляет факт применения нанимателем предусмотренных наказаний. Ответственность за неисполнение обязательств, вмененных субъекту законом, коллективным соглашением, контрактом или иными нормативными документами, наступает при наличии вины. Если она не доказана, то наказание не может быть применено
- Дисциплинарное взыскание, если говорить проще, это наказание, которое накладывается на сотрудника компании, при нарушении последним своих рабочих (т.е. трудовых) обязанностей.

Нормативно правовые акты

- Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993
- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ

Содержание 2 главы

- Дисциплинарная ответственность в трудовом праве может выражаться в разных формах. Она может быть специальной или общей. Последняя регламентируется ТК РФ. Она распространяется на всех сотрудников, кроме тех служащих, в отношении которых действуют специальные правила.
 - 192 статья ТК устанавливает следующие виды:
- - Замечание. Оно считается наиболее мягким наказанием.
- - Выговор. Эта санкция вменяется за серьезный проступок, а также в случае наличия замечания.
- - Увольнение по статье (за прогулы или по иному основанию, установленному законом).

Нормативно правовые акты

- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Содержание 3 главы

- К дисциплинарной ответственности привлекаются люди, совершившие дисциплинарный проступок.
Дисциплинарный проступок – это ненадлежащее исполнение или вовсе неисполнение трудовых обязательств работником.
- Дисциплинарный проступок отличается следующими обязательными элементами:
 - - виновность;
 - - неисполнение трудовых обязательств (ненадлежащее исполнение); противоправность;
 - - наличие связи между противоправными действиями работников и последствиями.
- Действие или бездействие работника признается противоправным, если нарушена конкретная трудовая обязанность, предусмотренная соответствующим правовым актом.

Нормативно правовые акты

- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ

Заключение

- Подводя итог, следует упомянуть, что из трех видов дисциплинарных наказаний, увольнение является бессрочным и зачастую необратимым.
- К проступкам, приводящим к увольнению, могут быть отнесены:
 - - однократное грубое нарушение предписанной трудовой дисциплины и правил рабочего распорядка;
 - - прогул без уважительной причины;
 - - отсутствие сотрудника на рабочем месте четыре и более часов без уважительной причины;
 - - действия, повлекшие за собой травмы или приведшие к смертельному исходу; порча имущества работодателя, в том числе и связанная с недостаточной компетенцией;
 - - хищение на рабочем месте как имущества работодателя, так и других сотрудников, кроме того, в этом случае от имени предприятия может быть заведено уголовное дело;
 - - административные правонарушения, прямо не влияющие на работу, но ухудшающие имидж фирмы;
 - - действия, порочащие работодателя; распространение конфиденциальной и секретной информации;
 - - грубое несоблюдение рабочей этики и субординации;
 - - прямой отказ от выполнения должностных обязанностей, прописанных в договоре;
 - - участие в забастовке, без соблюдения предписанной законом процедуры.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ