

# Дисциплинарная ответственность и ее ВИДЫ

Выполнила: Шлегель Елена Павловна

- **Дисциплинарная ответственность** - вид юридической ответственности, основным содержанием которой выступают меры (дисциплинарное взыскание, применяемые администрацией учреждения, предприятия к сотруднику (работнику) в связи с совершением им дисциплинарного проступка.
- 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.
- Дисциплинарная ответственность возникает при нарушении трудовой, служебной, учебной, воинской дисциплины и выражается в применении дисциплинарных взысканий. Можно выделить три вида дисциплинарной ответственности: в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка; в порядке подчиненности; в соответствии с дисциплинарными уставами и положениями, действующими, например, в министерствах обороны и внутренних дел, железнодорожного, водного и воздушного транспорта.

# К дисциплинарной ответственности привлекаются только физические лица.

**Основными видами дисциплинарного принуждения являются:** предупреждение; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности; увольнение.

**Функции дисциплинарной ответственности:** действий, влекущих дисциплинарную ответственность. регулятивная превентивная пред направлена на формирование поведения сотрудника (работника), на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей.упреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими сотрудниками (работниками) (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий); карательная предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных (выговор) или организационных (дисциплинарное увольнение) последствий. Действующим законодательством запрещается применение штрафа и перевода на нижеоплачиваемую должность в качестве дисциплинарного взыскания; восстановительная и воспитательная формированием у лица убеждения о недопустимости совершения

- Дисциплинарным проступком признается противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей. Субъектом этого вида ответственности может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с организацией, а также оно должно быть деликтоспособным, т. е. способно нести личную ответственность. Дисциплинарному проступку присущи также и такие признаки, как объект (внутренний трудовой распорядок), объективная сторона (вредные последствия, находящиеся в причинной связи с деянием правонарушителя), субъективная сторона (вина работника).
- Дисциплинарную ответственность следует отличать от административной, где административные санкции (как правило, в виде штрафов) применяют органы, с которыми нарушитель не связан трудовыми отношениями. Ими могут быть органы милиции или государственного надзора.

В трудовом праве различают два вида дисциплины труда.

- Общая дисциплина труда предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на всех работников, кроме тех, для кого введена специальная дисциплинарная ответственность.
- Специальная дисциплина труда устанавливается специальными нормативными актами (уставами о дисциплине, положениями). Специальную дисциплинарную ответственность несут сотрудники полиции, работники прокуратуры и железнодорожного транспорта, следователи, судьи, главы администраций и т. д.

## Специальная дисциплинарная ответственность

Специальная дисциплинарная ответственность установлена специальным законодательством (Законом РФ "О федеральной государственной службе РФ", уставами и положениями о дисциплине и др.) для некоторых категорий работников, которое предусматривает и иные меры дисциплинарных взысканий.

Порядок применения мер дисциплинарных взысканий по специальной дисциплинарной ответственности в большинстве уставов, положений такой же, как и при общей специальной ответственности. Для государственных служащих, судей, прокуроров законы о них предусматривают свои особенности этого порядка (например, дисциплинарное расследование, которое может длиться до года, и др.).

Специальную дисциплинарную ответственность отличают от общей по ряду признаков: - по способу установления; - по субъектному составу; - по характеру дисциплинарных санкций; - по порядку привлечения; - по правовым последствиям; - по правовой роли -и ряду других признаков.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривается в отношении: работников транспорта, связи, госатомнадзора; государственных служащих. Специальная дисциплинарная ответственность для государственных служащих предусматривается ФЗ «О государственной гражданской службе РФ»

Виды взысканий: общие дисциплинарные взыскания; предупреждение о неполном служебном соответствии. Дисциплинарной властью наделен орган или должностное лицо, имеющее право назначить государственного служащего на должность. Взыскание обжалуется в вышестоящий государственный орган и суд.

**Виды дисциплинарной ответственности:** общая; специальная. Общие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение.

**Общая дисциплинарная ответственность обладает следующими чертами:** наступает по правилам внутреннего трудового распорядка; применяется ко всем работникам, которые подпадают под действие уставов и специальных положений; к работникам применяются взыскания, предусмотренные **ст. 192 ТК РФ**; дисциплинарной властью наделены должностные лица, перечень которых устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка; увольнять могут только те должностные лица, которые обладают правом приема и увольнения работников. Взыскание может быть обжаловано непосредственно в комиссию по трудовым спорам и в суд.

Срок обжалования взыскания в виде увольнения – 3 месяца со дня ознакомления работника с приказом об увольнении и 1 месяц со дня вручения приказа об увольнении. При наложении взыскания должны учитываться тяжесть правонарушения, обстоятельства его совершения, предшествующая работа и поведение работника.

# Заключение

Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание в Гострудинспекцию или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Для некоторых категорий работников установлено, что они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного запроса мнения соответствующего органа: члены профсоюзных комитетов – без мнения того органа, членами которого они являются, руководители профкомов – без вышестоящего органа профсоюза. Нововведением является и указание в ст. 195 ТК на то, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства, условий соглашений, коллективного договора и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Будем надеяться, что наши профсоюзы начнут активно применять эту норму.