

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

ПРИМЕНЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ ПО ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Автореферат

студентки 4 курса 431 группы направления 40.03.01 «Юриспруденция»
юридического факультета Голдобиной Инны Александровны

Научный руководитель

доцент, к.ф.н.,

*должность, уч. степень, уч. звание
фамилия)*

(подпись)

А.В.Солдунов

(инициалы,

« ____ » _____ 20 ____ г.

Заведующий кафедрой

профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ

*должность, уч. степень, уч. звание
фамилия)*

(подпись)

Г.Н.Комкова

(инициалы,

« ____ » _____ 20 ____ г.

Саратов 2017

ВВЕДЕНИЕ. Любой процесс, предполагающий совместную деятельность людей, даже двух человек, требует определенной организации, позволяющей направить и объединить усилия исполнителей таким образом, чтобы максимальный результат был достигнут с минимальными затратами. Каждый человек сам по себе уникален, подходы, методы работы и мотивация у всех индивидов совершенно разные. Два человека могут, как совместно выполнять одну работу разными методами, затрудняя достижение ее результата, так и выполнять различные отдельные этапы общей работы, координируя при этом свои действия. Чем больше людей вовлечено в производственный процесс, тем больше проблем может возникнуть из-за несогласованности их инициатив.

Важно отметить, что актуальность темы исследования заключается в том, что правовое регулирование трудовых отношений требует сегодня создания такого правового механизма, который в максимальной степени учитывал бы интересы всех участников процесса труда в неуклонном укреплении трудовой дисциплины. Между тем, эти интересы нередко вступают в конфликт с трудовым законодательством при реализации конституционных прав граждан на труд, на его оплату, на отдых, безопасные условия труда, а также при применении мер дисциплинарной ответственности к работникам. Реформирование трудового законодательства серьезным образом сказалось на правовом регулировании института дисциплинарной ответственности. Он, по существу, стал малоэффективным.

На сегодняшний день дисциплинарная ответственность работника утрачивает свое воспитательное значение, поскольку основной мерой дисциплинарного взыскания становится увольнение. Современные проблемы дисциплинарной ответственности работника не получили еще должного освещения в научной литературе. Научные разработки по ним велись, главным образом, в период до принятия Трудового кодекса РФ.

В связи с реформой российского законодательства нуждаются в новом осмыслении вопросы соотношения дисциплинарной ответственности с иными видами юридической ответственности. Действующее законодательство, как известно, существенно расширило круг обязанностей работника, что потребовало нового подхода к самому понятию «дисциплинарный проступок».

Вышеизложенное свидетельствует о существовании проблем правового регулирования дисциплинарной ответственности. Необходимость их научного осмысления и практического разрешения путем выработки конкретных предложений обосновывает актуальность выбранной темы исследования и предопределяет её структуру.

Объект исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Предметом исследования служат нормы трудового права, регулирующие вопросы дисциплинарной ответственности, практика привлечения к дисциплинарной ответственности, научно-правовая литература.

Цель бакалаврской работы - научное осмысление и системный анализ применения дисциплинарных взысканий по трудовому законодательству РФ.

Для достижения указанной цели была предпринята попытка решить следующие задачи:

1. Определить понятие и основания возникновения дисциплинарной ответственности;
2. Рассмотреть виды дисциплинарных взысканий;
3. Изучить порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий;
4. Определить снятие и обжалование дисциплинарных взысканий;

5. Изучить теоретические и практические проблемы реализации дисциплинарных взысканий;

6. Рассмотреть предложения по развитию законодательства в области реализации дисциплинарных взысканий.

Методологической основой исследования является использование историко-правового, формально-логического, сравнительно-правового методов исследования.

Нормативную базу исследования образуют международно-правовые акты, российское законодательство, законодательство зарубежных стран и правоприменительная практика.

Теоретическое значение бакалаврской работы выражается в раскрытии и обобщении информации по теме исследования.

По структуре бакалаврская работа состоит из введения, трех глав, разделенных на параграфы, заключения, библиографического списка и приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

В первой главе: «ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И НАЛОЖЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ» - выделены и рассматриваются два вопроса: понятия, основания дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий. В ходе исследования первого вопроса, можно сделать выводы о том, что дисциплинарная ответственность наступает только по определенным условиям. Условиями для наступления дисциплинарной ответственности могут быть как действия, так и бездействия. Так же, как и в других отраслях права в трудовом законодательстве для применения ответственности следует определить субъект, субъективную сторону, объект, объективную сторону.

Так же автор раскрывает кратко вопрос о развитии института дисциплинарной ответственности в Российской Федерации.

Первые определения дисциплинарной ответственности появлялись еще до начала 19 века, и дальше они менялись в соответствии с течением времени и условиями трудовой жизнедеятельности. В то время, дисциплинарная ответственность была очень ужесточена и иногда заменялась уголовной.

Автор так же определяет виды дисциплинарных взысканий с работника.

Из вышесказанного можно понять, что за нарушение трудовой дисциплины следует дисциплинарное взыскание с работника.

Перечень мер, которые могут применяться к нарушителю трудовой дисциплины, является исчерпывающим, т. е. он не может быть дополнен правилами внутреннего трудового законодательства. Только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Перечень взысканий содержится в статье 192 Трудового Кодекса РФ.

Вторая глава работы «ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ И СНЯТИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ» посвящена порядку применения, срокам и снятию дисциплинарных взысканий.

Порядок применения точно не регламентируется законом, поэтому отсюда следуют нарушения со стороны работодателя.

Анализ дисциплинарного производства позволяет выявить определенную совокупность прав работника, который, по мнению руководителя, нарушил правила внутреннего трудового распорядка. Работник — полноправный в пределах дисциплинарного производства субъект правового отношения. Он имеет право знакомиться со всеми материалами, согласно которым он обвиняется в неправомерном трудовом поведении, давать свою оценку содержанию предъявленных ему материалов, требовать предоставления новых материалов.

Действующим законодательством не запрещено работнику привлекать к дисциплинарному производству в качестве консультантов специалистов, представителя профсоюзной организации.

В этой части законодательство о труде еще нуждается в дальнейшем совершенствовании. Конкретизация дисциплинарного производства возможна в подзаконных, локальных нормативных правовых актах. Такая практика характерна, например, для бюджетных организаций. Министерства и ведомства разрабатывают и утверждают порядок проведения служебной проверки и применения дисциплинарных взысканий к государственным гражданским служащим подчиненных им организаций.

В целях обеспечения права работников на защиту от неправомерных действий работодателя при применении дисциплинарных взысканий ТК РФ устанавливает порядок и условия обжалования работниками дисциплинарных взысканий. Согласно ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Таким образом, обжаловать дисциплинарное взыскание работник вправе: в государственную инспекцию труда; в комиссию по трудовым спорам; в суд.

Соответственно, дисциплинарное воздействие с юридической точки зрения — это обычно всегда состояние длящееся, ограниченное определенным сроком в пределах трудового правоотношения. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не совершил нового нарушения внутреннего трудового распорядка, то его состояние наказания прекращается, а нарушитель в соответствии с ч. 1 ст.

194 Трудовым Кодексом К РФ «считается не имеющим дисциплинарного взыскания».

До истечения одного года работодатель может снять с работника дисциплинарное взыскание как по собственной инициативе, так и по ходатайству его непосредственного руководителя или выборного представительного органа (профкома). Инициатива может исходить и от самого нарушителя дисциплины труда. Он в соответствии с ч. 2 ст. 194 ТК РФ может обратиться с такой просьбой к руководителю организации.

Состояние наказания свидетельствует о действующем систематическом воспитательном воздействии, которое может быть эффективным при организации надлежащего учета нарушителей внутреннего трудового распорядка и контроля за их трудовым поведением. На средних и крупных предприятиях эти обязанности работодатель может возложить на непосредственных руководителей процесса труда, которые ведут специальные журналы учета нарушений и нарушителей внутреннего трудового распорядка в подчиненных им производственных коллективах.

В главе третьей работы «ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ» раскрыты проблемы применения дисциплинарных взысканий.

В соответствии с законодательством Российской Федерации при наложении взыскания должна учитывать степень тяжести и серьезности совершенного проступка работника. От этого зависит и уровень наказания работодателем своего подчиненного. Так же, по этому вопросу автор предлагает прийти к взаимодействию двух законодательств разных стран. Благодаря этому, можно прийти к полноценному закреплению важного принципа соразмерности дисциплинарного взыскания в зависимости от степени вины и характера наступивших последствий, а так же личности работника.

В связи с этим автор соглашается с мнениями ученых , которые предлагают ввести такой вид дисциплинарного взыскания, как штраф.

Введение штрафа как отдельного вида дисциплинарного взыскания может помочь достичь нескольких моментов в правовом регулировании трудовых отношений. Во-первых, работодатель и общество получают еще одно законное и достаточно действенное средство поддержания трудовой дисциплины. Во-вторых, будет устранена незаконная и несправедливая практика применения так называемых мер дисциплинарного воздействия, которая используется для неконтролируемого снижения размера заработной платы, установленного трудовым договором.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Анализируя все вышесказанное можно отметить, что дисциплинарная ответственность, как одна специальных видов юридической ответственности применяется за нарушение дисциплины труда. Основанием для наложения дисциплинарного взыскания является дисциплинарный проступок, под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Однако выбор меры взыскания принадлежит работодателю и зависит от тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей деятельности и поведения работника.

Изучив теоретические и практические аспекты в правовом регулировании вопросов дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве можно отметить ряд проблем, возникающих в правоприменительной деятельности по данному вопросу. Так, к примеру, статья 192 Трудового кодекса Российской Федерации позволяет применить к работнику меру дисциплинарного воздействия в виде увольнения по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 81, а именно за «появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения» пп.б п.

6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации . Таким образом, уволив нерадивых работников, которые во время рабочего дня распивали алкогольные напитки, но в силу своих физических способностей не опьянели, работодатель рискует, что суд восстановит таких работников, как это произошло по решению Нукутского районного суда, который пришел к выводу, что «согласно акту медицинского освидетельствования установлен факт употребления алкоголя, признаков алкогольного опьянения не выявлено» Решение Нукутского районного суда Иркутской области от 18 июня 2009 года , причем кассационная инстанция оставила такое решение без изменения Определение судебной коллегии Иркутского областного суда от 29.07.2009 года по делу № 33-4043/09. Подобных случаев можно было бы избежать, дополнив данную статью содержанием следующего характера: «а так же употребление алкогольных, наркотических или иных токсических средств на рабочем месте».

Так же в результате проведенного исследования были сделаны следующие выводы:

1. Дисциплинарное взыскание - это и есть те самые негативные последствия, которые должен претерпеть работник за свое противоправное поведение. Законодатель достаточно жестко ограничил их виды (ст. 192 ТК РФ): - замечание; - выговор; - увольнение по соответствующему основанию.

Кроме того, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. Например, к госслужащим может быть применено дополнительно «предупреждение о неполном должностном соответствии»

2. Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, должно быть законным и

обоснованным, при расторжении трудового договора должны быть соблюдены порядок и процедура увольнения.

3. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей как основание расторжения трудового договора. В отличие от ранее действовавшего современное российское трудовое законодательство предусматривает перечень грубых нарушений работниками трудовых обязанностей, однократного совершения любого из которых достаточно для расторжения трудового договора вне зависимости от наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания.

4. К основаниям прекращения трудового договора, предусмотренных для отдельных категорий работников, в связи с совершением работником виновных действий являются: совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершение работником, осуществляющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу; однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей.

5. Следует дополнить ТК РФ статьей 193.1 следующего содержания:

«Статья 193.1. Взыскания за несоблюдение ограничений, запретов и неисполнение обязанностей, установленных для работников отдельных организаций

За несоблюдение ограничений и запретов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции настоящим Кодексом, Федеральным законом «О противодействии

коррупции»¹ и другими федеральными законами, работодатель имеет право применить следующие взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение в связи с утратой доверия.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса.

Порядок применения взысканий, предусмотренных настоящей статьей, устанавливается Федеральным законом «О противодействии коррупции».

¹ Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016) О противодействии коррупции // Парламентская газета. № 90, 31.12.2008.