

Дисциплинарная ответственность

Чусавитин 167гр.

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 дисциплинарная 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** — предназначена на формирование поведения сотрудника (работника), на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей. предупреждение 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



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.