

Министерство науки и образования Российской Федерации
ФГОУ СПО «Уфимский государственный колледж технологии и
дизайна»

Дисциплинарная ответственность работников Российской Федерации

Выполнила

С.З. Киреева

Руководитель дипломной работы А.С. Мокрушин

Актуальность темы

В процессе трудовых отношений настоящие дисциплинарные взыскания не всегда бывают эффективными и действующими на дисциплину труда.

Не все сотрудники кадров могут правильно оформить дисциплинарный проступок.

Цель дипломной работы

Совершенствование института дисциплинарной ответственности, разработка методического пособия «Порядок наложения дисциплинарной ответственности».

В соответствии с данной целью необходимо решить следующие задачи:

1. Рассмотреть нормативно-методическую базу по применению дисциплинарной ответственности

2. Исследовать порядок наложения дисциплинарной ответственности

3. Исследовать порядок снятия дисциплинарной ответственности

4. Изучить кодекс законов о труде Российской Федерации

**Объект
исследования**

трудовые отношения между
работником и работодателем,
касающиеся привлечения
работника
к дисциплинарной
ответственности

**Предмет
исследования**

дисциплинарная
ответственность и ее виды

Меры дисциплинарных взысканий в дореволюционной России

- замечания более или менее строгие
- выговоры с внесением в послужной список
- выговоры без внесения в послужной список
- вычет из жалования
- вычет из времени службы различных периодов
- перемещение с высшей должности на низшую
- удаление от должности
- увольнение с должности



К 1971 году КЗоТ РСФСР предусматривал такие виды дисциплинарных взысканий, как:

- ✓ замечание
- ✓ выговор
- ✓ строгий выговор
- ✓ перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3-х месяцев
- ✓ увольнение (по соответствующим основаниям)

Понятие дисциплинарной ответственности:

Дисциплинарным проступком называется неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Виды дисциплинарной ответственности:

Общая - ответственность в рамках правил внутреннего трудового распорядка. Она может быть возложена на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.

Специальная - ответственность, предусмотренная для отдельных категорий работников специальным законодательством, уставами и положениями о дисциплине.

ОБЩАЯ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Применение дисциплинарного взыскания

1.

- Обнаружение дисциплинарного проступка
- Оформление факта совершения работником дисциплинарного проступка: докладной записки и соответствующего акта

2.

- Фиксация проступка работника: требование и предоставление работником объяснений
- В случае отказа от дачи объяснение – составление соответствующего акта

3.

- Составление приказа о наложении дисциплинарного взыскания

Снятие дисциплинарного взыскания

Автоматическое снятие

- снимается через год при условии, что в течение этого года работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ), каких-либо документов при этом работодатель оформлять не должен
- если же работник в течение года совершает новый проступок, за который к нему применяется новое взыскание, то срок на снятие взыскания начинает отсчитываться заново с момента издания приказа о применении взыскания за новый проступок

По инициативе работодател я

- Согласно ч. 2 ст. 194 до истечения года со дня применения взыскания оно может быть снято с работника по инициативе работодателя, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

ВЫВОДЫ

Предлагаю ввести следующие виды дисциплинарного наказания:

- **предупреждение**, как минимальное по строгости наказание, не влекущее увольнение, депремирование. Предупреждение может быть только одно и действует в течение года.
- **понижение в должности по результатам внеочередной аттестации**, если работник не может выполнять принятые на себя обязательства, то его нужно переводить на нижеоплачиваемую должность



Спасибо за внимание!