



**«Дисциплинарная ответственность
(понятие, порядок применения
дисциплинарных взысканий,
сроки и условия их наложения)»**

Дисциплинарная ответственность

– это реакция на правонарушение в сфере трудовых отношений, проявляющаяся в применении санкций неблагоприятного характера к нарушителям установленного порядка. Дисциплинарная ответственность представляет собой последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником, то есть несоблюдения им трудовой дисциплины.

В ТК РФ содержится определение понятия «дисциплинарный проступок», под которым понимается «неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей», влекущее за собой применение мер дисциплинарного воздействия (часть 1 статьи 192 ТК РФ).

По смыслу данного определения можно перечислить основные признаки дисциплинарного проступка:

- действия или бездействие работника, которые определены в законе как неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;
- наличие вины – обязательный признак дисциплинарного проступка (ответственность наступает исключительно за виновные действия, бездействие);
- работником не исполнены именно трудовые обязанности;
- наличие обстоятельств, делающих возможным применение дисциплинарного взыскания.

Прежде всего, неисполнение трудовых обязанностей - это не совершение определенных действий, которые работник должен осуществить для выполнения задач, поставленных перед ним, то есть фактически бездействие. Однако это может быть и активное действие, на совершение которого установлен запрет.

Непосредственным основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности служит такой вид правонарушения, который именуется в трудовом праве дисциплинарным проступком. Содержание дисциплинарного проступка, как и любого другого правонарушения, предполагает наличие совокупности юридических признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом дисциплинарного проступка является лицо (работник), состоящее в трудовом правоотношении с конкретным работодателем и нарушившее трудовую дисциплину.

Объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения, складывающиеся в процессе совместной трудовой деятельности (внутренний трудовой распорядок), регулируемые нормами трудового права.

Объективную сторону дисциплинарного проступка образуют противоправное деяние (действие или бездействие), причинение вреда работодателю и наличие причинной связи между противоправным деянием и наступившим вредом. Вредные последствия могут проявляться в виде реального имущественного вреда и (или) вреда организационного характера.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка состоит в виновности нарушителя. Традиционно выделяют две формы вины: умысел и неосторожность.

Умысел - волевое действие, направленное на сознательное нарушение установленных правил трудового распорядка. Неосторожность как форма вины имеет место в тех случаях, когда работник не предвидел последствий своего проступка, хотя должен был предвидеть, либо он предвидел такие последствия, но легкомысленно надеялся их предотвратить.

Правовая ответственность педагогических работников является важнейшим элементом их правового статуса, а также гарантией добросовестного исполнения должностных обязанностей. Так, частью 4, ст.48 ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» (далее ФЗ) установлено, что педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей. При этом, законодатель в самом ФЗ не устанавливает санкции, а отсылает нас к другому законодательству. В трудовом законодательстве педагогические кадры выделены в особую категорию работников.

Отказ работника от исполнения трудовых обязанностей влечет применение мер дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным частью 3 статьи 192 ТК РФ.

Имеются особенности в расторжении трудового договора с педагогическими работниками: помимо общих для всех категорий работников оснований, прекращению трудового договора с педагогическим работником будут способствовать следующие условия:

- Повторное в течение одного года, грубое нарушение Устава образовательной организации;
- Применение (в том числе одноразовое), методов воспитания, связанных с физическим либо моральным насилием над личностью обучающегося;
- Достижение предельного возраста для занимаемой должности.

Обратите внимание!

Любое использование материалов допускается только при наличии гиперссылки.

За каждый дисциплинарный поступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Если нарушение дисциплины труда влечет наступление материального ущерба (порча имущества работодателя и др.), возникает материальная ответственность работника.

Работник образовательного учреждения обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Задание:

1. Ответьте на вопросы:

- какие дисциплинарные взыскания, согласно Трудовому кодексу РФ, работодатель имеет право применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок?
- по каким основаниям, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, к дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника?
- Укажите срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка.
- Укажите, какой вид материальной ответственности установлен трудовым законодательством в отношении работника в качестве общего положения.
- Укажите пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя.

2. Запишите ответ.



Спасибо за внимание!