

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/329562>

Тип работы: Реферат

Предмет: Трудовое право

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве 4

Глава 2. Алгоритм наложения дисциплинарной ответственности 11

Заключение 13

Список использованных источников 14

Введение

Актуальность темы реферата обусловлена рядом причин. Прежде всего, хотелось бы отметить, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации повышение благосостояния людей является приоритетной целью государства, а обеспечение правовых гарантий реализации конституционного права на труд выступает незаменимым инструментом в достижении этой цели.

Ст. 37 Конституции Российской Федерации (далее - Конституция РФ) провозглашает свободу труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку [1].

Глава 1. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве

Одним из видов юридической ответственности является дисциплинарная ответственность. В том случае, когда работник совершает дисциплинарный проступок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности. В соответствии со статьей 192 ТК РФ дисциплинарный проступок представляет собой неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание. Поведение (как действие, так и бездействие) считается противоправным, если оно не соответствует установленным правилам поведения.

В одинаковой степени противоправным поведением является несоблюдение правил работы на оборудовании, отказ от исполнения распоряжения работодателя.

Субъектом дисциплинарного проступка выступает гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с организацией и нарушающий трудовую дисциплину.

Субъективной стороной указанного проступка является вина работника. Вина может быть выражена в виде умысла или неосторожности. Объектом дисциплинарного проступка выступает внутренний трудовой распорядок организации. Внутренний трудовой распорядок представляет собой объект дисциплинарного проступка. Отрицательные последствия и их связь с действием или бездействием правонарушителя представляют собой объективную сторону дисциплинарного проступка.

Работодатель вправе применить одно из следующих дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка:

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

Однако, в некоторых компаниях, за совершение дисциплинарного проступка, работодатель вправе применить к работнику меры, связанные с денежными лишениями, например, депремирование [4,6].

В своей статье К.И. Костюк «Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания», обращает внимание на то, что нередко отождествляются такие понятия как «депремирование» и «штраф» [4 с. 83].

Действительно ли это так. Согласно ст. 129 ТК РФ [2] премия является формой поощрения труда работника

и не является обязательной, а значит, полная либо частичная невыплата премии не относится к дисциплинарному взысканию. Однако, существуют случаи, когда в трудовом договоре указывается, что заработная плата состоит из оклада, надбавки и премии.

Такая формулировка указывает на то, что премия является частью основного заработка, а не поощрения. Соответственно, если работодатель попытается снизить величину премии, он может быть привлечен к ответственности за снижение размера заработной платы. Исходя из вышесказанного, премия выступает дополнительной стимулирующей выплатой, не является гарантированной и выплачивается по усмотрению работодателя (за исключением случая, когда премия является частью основного заработка), а штраф – это санкция за невыполнение установленных требований и его наложение является удержанием из заработной платы работника. Следовательно, отождествление понятий «депремирование» и «штраф» невозможно. ТК РФ Кодексе Российской Федерации содержится только три перечисленных вида дисциплинарных взысканий, на работника может быть наложен штраф за совершение дисциплинарного проступка. Другими словами, данный вид наказания не нашел законодательного закрепления в Трудовом Кодексе Российской Федерации, что и является одной из проблем применения дисциплинарной ответственности. Данной проблематикой на протяжении длительного периода времени занимаются ряд авторов. Некоторые высказываются за введение самостоятельного вида дисциплинарного взыскания.

Другие же напротив являются противниками введения штрафа как отдельного вида дисциплинарного взыскания. Например, Ю.А. Жукова считает, что легализация штрафа предоставит работодателю право воспользоваться данной мерой в своих интересах. По ее мнению, предложение о введение рассматриваемого вида дисциплинарного взыскания будет являться преждевременным до тех пор, пока не будет создан действенный правовой механизм обеспечения прав работников. Третья группа авторов высказывается за законодательное закрепление штрафа в Трудовом Кодексе Российской Федерации, но с некоторыми ограничениями.

Глава 2. Алгоритм наложения дисциплинарной ответственности

В отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, можно применить только один из видов дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное наказание должно соответствовать вине и тяжести дисциплинарного проступка, совершенного работником.

Перед установлением дисциплинарной ответственности работодатель должен выполнить:

- возбуждение дела о дисциплинарном проступке;
- проведение служебного разбирательства по факту дисциплинарного проступка;
- рассмотрение дела;
- вынесение решения;
- исполнение решения;
- пересмотр решения (например, если выявлены нарушения в процессе рассмотрения факта дисциплинарного проступка).

После установления факта совершения дисциплинарного проступка работодатель вправе затребовать с работника объяснение в письменном виде, которое должно быть подготовлено работником в двухдневный срок, при его отсутствии в установленный срок составляется соответствующий акт. Форма акта, устанавливающего факт дисциплинарного проступка, разрабатывается в каждой организации самостоятельно.

Акт о нарушении трудовой дисциплины в обязательном порядке подписывается лицами, его составившими, и тремя сотрудниками, присутствующими на рабочем месте, которые могут подтвердить факт дисциплинарного проступка [4].

Работодателю перед назначением дисциплинарной ответственности необходимо убедиться в отсутствии у сотрудника уважительных причин при совершении действия, а также в том, что данный факт является объектом дисциплинарного взыскания, обозначенным в локальных актах предприятия. Достаточно часто к работнику пытаются применить дисциплинарные взыскания за те функции и действия, с необходимостью выполнения которых он не был ознакомлен и которые не обозначены в локальных актах.

Заключение

Таким образом, при уклонении работника от исполнения обязанностей надлежащим образом, или при совершении действий, которые могут стать причиной нарушения рабочего процесса, или даже привести к

более серьезным последствиям, связанным с угрозой жизни или здоровью для третьих лиц, имуществу работников и организаций, работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания на таких работников.

Все работники без исключения обязаны соблюдать дисциплину труда, то есть, подчиняться правилам поведения, установленным в трудовом законодательстве, в локальных актах, принятых работодателем, в договорах (коллективном и трудовом). Их нарушение влечет за собой дисциплинарную ответственность.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Научная литература

3. Осипова С.В., Коршунова С.Д. Дисциплинарные взыскания в трудовом праве // Проблемы современной науки и образования. 2019. №10. С. 80-83.
4. Костюк К.И. Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания // Вестник науки и образования. 2018. №9. С. 82-84.
5. Стуканов А.Г. Проблемы дисциплины труда на предприятии и путь их решения // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2015. №18. С. 188-193.
6. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.]; под ред. В. Л. Гейхмана. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 219. 382 с.

Материалы судебной практики

7. Решение Миасского городского суда от 26.11.2019 г. по делу № 2-2686/2019

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/329562>