

## Особенности дисциплинарной ответственности по Российскому трудовому праву

**Колесникова Варвара Геннадьевна** - студентка Кубанского государственного технологического университета. (г.Краснодар)

**Яценко Наталья Александровна** – студентка Кубанского государственного технологического университета. (г.Краснодар)

**Аннотация:** Статья раскрывает особенности дисциплинарной ответственности в Российской Федерации на современном этапе. Особое внимание акцентировано на недостатки в области трудового законодательства.

**Ключевые слова:** Дисциплинарная ответственность, общая и специальная дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности выступает дисциплинарный проступок. За совершение дисциплинарного проступка к работнику применяется дисциплинарное взыскание. Законодательством о труде закреплены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям [1]. Применение взыскания, не предусмотренного федеральным трудовым законодательством, не допускается.

В трудовом праве различают общую и специальную дисциплинарную ответственность. Общая дисциплинарная ответственность возлагается на всех работников, за исключением тех, в отношении которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность предусмотрена федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для узкого круга работников (судей, прокуроров, следователей, государственных служащих). Так, специальная дисциплинарная ответственность имеет особенности: строго определен круг лиц, подпадающих под действие соответствующих норм; предусмотрены

специальные меры дисциплинарного взыскания; действует особый порядок обжалования взысканий.

Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю, от имени которого также может выступать руководитель организации. Данной возможностью обладают иные лица, если это предусмотрено в уставе организации либо они являются специально уполномоченными работодателем. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей может происходить по требованию представительного органа работников [3, С.31].

На данный момент в Российской Федерации функционирует правовая база, которая позволяет решить ряд вопросов в сфере привлечения к дисциплинарной ответственности, как работников, так и работодателей. В то же время, на современном этапе в Российском законодательстве отсутствует принцип деления дисциплинарных проступков на различные виды по степени их тяжести и вредным последствиям. Данный факт отрицательно влияет на эффективность противодействия различным нарушениям трудовой дисциплины. Так, представляется ошибочным применять одни и те же дисциплинарные взыскания к работникам за нарушение режима работы и неисполнение своей трудовой функции.

Для совершенствования мер, направленных действующим законодательством на борьбу с нарушениями трудовой дисциплины, в правовых нормах следует закрепить такие виды проступков, как: нарушения внутреннего трудового распорядка, не оказывающие влияние на ход производства; нарушения, оказывающие влияние на ход производства; ненадлежащее выполнение или невыполнение своих трудовых функций работником.

Достаточно неясным представляется вопрос применения мер дисциплинарного взыскания по отношению к руководителю. Исходя из закрепленного законодателем перечня дисциплинарных взысканий, неурегулированным является определение того, какое именно взыскание и за какой проступок может быть применено к руководителю.

Таким образом, можно сделать вывод: несмотря на то, что в настоящее время дисциплинарная ответственность является одним из важнейших правовых средств, обеспечивающих дисциплину и законность в сфере трудовых отношений, в трудовом законодательстве существуют пробелы, которые необходимо восполнить.

*Список литературы:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : // от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 28.07.2012). – Российская газета; федеральный выпуск № 256 от 31.12.2001.
2. Рогалева, И.Ю. Особенности привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей и других должностных лиц / И.Ю. Рогалева // Трудовое право. – 2009. - № 4. – С. 29-37.
3. Устинова, С.А. Дисциплинарная ответственность работника. Условия и причины возникновения трудовых споров / С.А. Устинова // Трудовое право. – 2010. - № 3. – С. 53-58.

{social}