Курсовая работа

Тема: **Дисциплинарная ответственность**

**Содержание**

Введение

1. Понятие дисциплинарного проступка
2. Виды дисциплинарной ответственности
3. Меры дисциплинарного взыскания
4. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий
5. Обжалование дисциплинарных взысканий
6. Снятие и погашение дисциплинарных взысканий

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Руководитель организации в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

При руководстве организацией руководитель несет всю полноту ответственности за последствия принимаемых решений, а также за результаты деятельности организации. На него возлагается обязанность применять принцип материальной заинтересованности и ответственности каждого работника за порученное ему дело и результаты работы всего коллектива.

Руководитель обязан совместно с трудовыми коллективами и профсоюзными организациями обеспечивать на основе принципов социального партнерства разработку, заключение и выполнение коллективного договора, соблюдение трудовой и производственной дисциплины, стимулировать инициативу и активность работников организации. Ему необходимо знать порядок организации производства и труда, порядок разработки и заключения отраслевых тарифных соглашений, коллективных договоров и регулирования социально­трудовых отношений, трудовое законодательство Республики Беларусь.

Статья 12 Трудового кодекса Республики Беларусь наделяет нанимателя, а также уполномоченное должностное лицо нанимателя – руководителя организации следующими правами:

* заключать и расторгать трудовые договоры с работниками;
* поощрять работников;
* требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Подчеркнем, что с момента заключения трудового договора (контракта) лицо становится наемным работником, который поступает в распоряжение нанимателя и несет обязанность подчиняться ему в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также соблюдать трудовую, производственную, исполнительскую, кассовую, плановую, технологическую, договорную и другую дисциплину.

Одной из важнейших задач Трудового кодекса Республики Беларусь является установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Говоря о трудовой дисциплине, отметим, что она является необходимым условием всякого совместного труда, поддержания правопорядка в трудовых отношениях.

Трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей (ст. 193 ТК Республики Беларусь). Речь идет обо всех работниках и руководителях, и подчиненных.

Правовой институт трудовой дисциплины включает в себя:

* нормы, устанавливающие внутренний трудовой распорядок в организации;
* нормы, определяющие координацию в общем коллективном труде и субординацию между работниками и нанимателем путем закрепления их трудовых обязанностей, правил поведения в процессе труда, определенного режима труда в организации;
* нормы оценки поведения работников в процессе труда;
* правовые нормы, связанные с привлечением к ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

Дисциплина труда проявляется в:

* установлении должного поведения работников организации;
* индивидуализации (персонификации) их трудовых обязанностей в связи с заключенным трудовым договором или трудовым контрактом;
* фактическом поведении сторон трудового правоотношения, охватываемом правовым воздействием.

Обязанность соблюдать трудовую дисциплину является одной из основных обязанностей работника, которые закреплены в ст. 53 ТК Республики Беларусь. В свою очередь обязанности нанимателя закреплены в ст. 55 ТК Республики Беларусь.

За неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее их исполнение к работникам могут быть применены дисциплинарные взыскания.

Что необходимо знать руководителю организации, чтобы грамотно использовать свои права, связанные с привлечением работников к дисциплинарной ответственности? Прежде всего, нормативно-правовую базу по вопросам дисциплинарной ответственности работников, практику применения норм о дисциплинарной ответственности, а также правила документирования фактов, связанных с дисциплинарной ответственностью.

Условия и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности, меры дисциплинарного взыскания, а также некоторые другие вопросы, связанные с привлечением работников к дисциплинарной ответственности, регулируются гл. 14 ТК Республики Беларусь.

Дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника ответить за совершенный им дисциплинарный проступок и понести меры взыскания, предусмотренные трудовым законодательством.

Посредством применения меры взыскания работник, нарушивший трудовую дисциплину, подвергается наказанию. Однако цель дисциплинарной ответственности как средства обеспечения трудовой дисциплины состоит не только в наказании работника, совершившего дисциплинарный проступок, но и в предупреждении правонарушений в дальнейшем, в том числе и другими работниками.

В локальных нормативных актах организации дисциплинарные проступки подразделяются на две группы:

1) неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами (контрактами), должностными и рабочими инструкциями;

2) нарушение дисциплины труда, т.е. нарушение обязательных для всех работников правил поведения, определенных нормами ТК Республики Беларусь, законодательством о труде, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контактом), локальными нормативными актами организации.

Согласно ст. 197 ТК Республики Беларусь дисциплинарная ответственность может наступить за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Основанием возникновения дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, понятие которого включает в себя четыре обязательных элемента:

1) противоправность;

2) виновность;

3) неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей;

4) прямая причинная связь между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившими последствиями.

Отметим, что какая-либо дифференциация дисциплинарных взысканий за неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее их исполнение законодательством не предусмотрена.

В трудовых правоотношениях различают два вида дисциплинарной ответственности – общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и может распространяться на любого работника, совершившего дисциплинарный проступок, если характер его труда и трудовая функция не связаны с какими-либо исключительными условиями труда.

Специальную дисциплинарную ответственность несут отдельные категории работников с особым характером труда (например, работники транспорта и др.). Особенности дисциплинарной ответственности этих категорий работников устанавливаются нормативными правовыми актами Правительства Республики Беларусь.

**1. Понятие дисциплинарного проступка**

трудовой дисциплинарный проступок взыскание

Совершение дисциплинарного проступка является юридически значимым обстоятельством при привлечении работника к дисциплинарной ответственности. В связи с чем следует признать, что понятие "дисциплинарный проступок" является правовым. Данное понятие также распадается на юридически значимые обстоятельства, доказанность которых и позволяет сделать вывод о совершении работником дисциплинарного проступка.

Во-первых, юридически значимым обстоятельством при совершении работником дисциплинарного проступка является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовым договором. Круг трудовых обязанностей работника должен быть определен в соответствии с трудовым законодательством, возложение на работника обязанностей, которые выходят за рамки его трудовой функции без согласия работника, и дополнительной оплаты позволяет ему отказаться от их выполнения. Такой отказ соответствует действующему законодательству, поэтому работник не должен нести за него бремя неблагоприятных последствий[[1]](#footnote-1).

В связи с чем, круг трудовых обязанностей работника следует определять применительно к существующим тарифно-квалификационным справочникам, исходя из того, по какой трудовой функции заключен с работником трудовой договор. Работник должен быть ознакомлен с возложенными на него трудовыми обязанностями. Для данного ознакомления также установлена письменная форма.

Отсутствие у работодателя письменных доказательств, подтверждающих ознакомление работника с трудовыми обязанностями, лишает его представителей права при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания для подтверждения данного ознакомления. Одним из доказательств, подтверждающих круг возложенных на работника обязанностей, является заключенный с ним трудовой договор. Конкретные поручения работнику в рамках его трудовой функции также необходимо делать в письменной форме. Доказанность невыполнения порученного задания, входящего в трудовую функцию работника, и позволяет сделать вывод о неисполнении возложенных на него трудовых обязанностей. При предъявлении работнику претензий по поводу ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, должно быть доказано, какие конкретно действия не совершил работник, которые он должен был совершить в соответствии со своей трудовой функцией.

Во-вторых, обстоятельством, которое требуется доказать при совершении дисциплинарного проступка, является вина работника в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей. Вина работника в совершении дисциплинарного проступка может быть выражена в форме прямого или косвенного умысла. То есть должно быть доказано, что работник желал или сознательно допускал наступление неблагоприятных для работодателя последствий. Другие формы вины при совершении дисциплинарного проступка, как правило, не существуют. Исключения составляют случаи, когда дисциплинарный проступок совершает работник, трудовая функция которого связана с деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих, то есть с источником повышенной опасности. Указанные работники могут совершить дисциплинарный проступок в форме небрежности или самонадеянности, то есть работник может предвидеть наступление неблагоприятных для работодателя последствий, но полагать, что ему удастся их избежать.

В-третьих, обстоятельством, требующим доказывания при совершении работником дисциплинарного проступка, является неправомерность действий (бездействия) работника. Работник может правомерно отказаться от выполнения трудовых обязанностей, например, при невыполнении работодателем обязанности по своевременной и в полном размере оплаты его труда. В этом случае работник отказывается от принудительного труда, то есть совершает правомерные действия.

В-четвертых, обстоятельством, которое подлежит доказыванию при совершении работником дисциплинарного проступка, является наличие причинной связи между совершенными работником виновными и неправомерными действиями (бездействием) и нарушением или ненадлежащим исполнением возложенных на него трудовых обязанностей. Работник может совершить виновные и неправомерные действия, которые не будут связаны с выполняемыми им трудовыми обязанностями, например, он во время отпуска может появиться на работе в состоянии алкогольного опьянения. В этом случае отсутствует причинная связь между его виновными и неправомерными действиями и выполнением трудовых обязанностей.

Доказанность перечисленных юридически значимых обстоятельств, то есть их подтверждение совокупностью относимых, допустимых, достоверных и достаточных доказательств, позволяет сделать вывод о совершении работником дисциплинарного проступка. Недоказанность хотя бы одного из них свидетельствует о том, что работник дисциплинарный проступок не совершил.

В связи с изложенным дисциплинарный проступок может быть определен как совершение работником виновного и неправомерного действия (бездействия), которое находится в причинной связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на него с соблюдением требований законодательства трудовых обязанностей.

Однако доказанность совершения работником дисциплинарного проступка не всегда приводит к возникновению у работодателя права на применение к нему меры дисциплинарной ответственности. Для применения меры дисциплинарной ответственности должен быть доказан состав дисциплинарного проступка. В данный состав входит прежде всего субъект дисциплинарной ответственности.

Таким субъектом является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения и достигшее определенного возраста. В ТК Республики Беларусь минимальный возраст, с которого допускается прием на работу, установлен в 14 лет. Поэтому лица, вступившие в трудовые отношения до этого возраста, не могут быть признаны субъектом дисциплинарной ответственности. К ответственности за их действия по общему правилу привлекаются законные представители (родители, опекуны). Однако они не состоят с работодателем в трудовых отношениях. Тогда как меры дисциплинарной ответственности могут быть применены к лицам, заключившим трудовой договор. В связи с чем за совершенный работником в возрасте до 14 лет дисциплинарный проступок дисциплинарная ответственность наступить не может. В силу чего указанные лица не могут быть признаны не только субъектами дисциплинарной ответственности, но и трудового права. Ответственность за совершенные ими действия на основании требований законодательства могут нести законные представители или опекуны. Следовательно, правовой статус работников в возрасте до 14 лет распадается на их права, обязанности, гарантии их реализации и исполнения, а также на ответственность законных представителей, в том числе опекунов. По этой причине полномочным представителем работников в возрасте до 14 лет выступают их законные представители, в том числе опекуны, они же обладают и всеми элементами правового статуса субъекта трудового права.

В состав дисциплинарного проступка входит субъективная сторона, то есть психическое отношение работника к неправомерному действию (бездействию). Вина в любой ее форме может быть доказана только по отношению к работнику, который способен отдавать отчет в своих действиях и руководить ими. В связи с чем работник, который признан судом недееспособным, не может совершить виновных действий, а следовательно, и стать субъектом дисциплинарной ответственности.

В состав дисциплинарного проступка входит объект, то есть конкретное положение правил внутреннего трудового распорядка или конкретные трудовые обязанности, которые не исполнены работником или исполнены им ненадлежащим образом. Отсутствие конкретного нарушения правил трудовой деятельности также не позволяет на законных основаниях привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

В состав дисциплинарного проступка входит и объективная сторона, которая заключается в наступлении неблагоприятных для работодателя последствий, находящихся в причинной связи с совершенными работником виновными и неправомерными действиями (бездействием).

Доказанность рассмотренных юридически значимых обстоятельств, а также наличие перечисленных элементов состава дисциплинарного проступка, которые во многом связаны с этими обстоятельствами, и позволяет законным образом решать вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы на виды по различным основаниям. Например, они могут быть разделены на виды в зависимости от объекта, который стал предметом нарушения. В частности, работник может допустить нарушения правил техники безопасности, внутреннего трудового распорядка организации, режима труда и отдыха и т.д.

Дисциплинарные проступки можно классифицировать в зависимости от того, какой работник их совершил, то есть по субъектному критерию. Дисциплинарный проступок могут совершить рабочий, служащий, несовершеннолетний работник. Данная классификация также имеет правовое значение, так как существует особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности несовершеннолетних.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы по правовым последствиям, которые могут наступить для работника, допустившего их совершение. В данном случае можно выделить проступки, за которые может последовать в качестве меры дисциплинарного взыскания увольнение, и другие дисциплинарные проступки, караемые иными мерами дисциплинарной ответственности[[2]](#footnote-2).

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы в зависимости от того, какие последствия для работодателя они повлекли. Данная классификация также имеет правовое значение для обоснования применяемой к работнику меры дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарные проступки могут быть классифицированы в зависимости от формы вины совершившего их работника. В частности, они могут быть совершены умышленно или по неосторожности. Данная классификация также может иметь значение при применении к работнику меры дисциплинарной ответственности.

В зависимости от доказанности обстоятельств, определяющих специальную дисциплинарную ответственность, дисциплинарные проступки могут быть разделены на общие и специальные[[3]](#footnote-3).

Перечень критериев классификации дисциплинарных проступков на виды не может быть определен исчерпывающим образом, так как в теории и на практике могут появляться иные критерии, которые имеют правовое значение при привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

**2. Виды дисциплинарной ответственности**

Дисциплинарная ответственность является особым видом юридической ответственности, ее применение всегда связано с выполнением трудовых или служебных обязанностей. Особенностью дисциплинарной ответственности является применение взысканий, составляющих ее содержание, как правило, субъектом трудовых отношений, а именно работодателем. В связи с чем дисциплинарная ответственность является одним из проявлений властных полномочий работодателя по отношению к заключившему с ним трудовой договор работнику.

Дисциплинарная ответственность заключается в применении полномочным представителем работодателя к совершившему дисциплинарный проступок работнику установленных законодательством дисциплинарных взысканий. Привлечение работника, совершившего дисциплинарный проступок, к дисциплинарной ответственности является правом полномочного представителя работодателя. Тогда как работник, допустивший совершение дисциплинарного проступка, несет обязанность претерпеть установленные в законодательстве неблагоприятные последствия. Следовательно, полномочный представитель работодателя вправе освободить работника от обязанности претерпеть неблагоприятные последствия в связи с совершенным им дисциплинарным проступком. В данном случае положение работника по сравнению с законодательством улучшается. Поэтому подобное освобождение следует признать соответствующим требованиям трудового законодательства.

Таким образом, дисциплинарную ответственность можно определить как один из видов юридической ответственности, который заключается в праве полномочного представителя работодателя применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания и в корреспондирующей данному праву обязанности работника, допустившего совершение дисциплинарного проступка, претерпеть установленные в законодательстве неблагоприятные последствия. Следовательно, правовое понятие "дисциплинарная ответственность работника" состоит из трех юридически значимых обстоятельства:

1) совершения работником дисциплинарного проступка;

2) наличия у полномочного представителя работодателя права применить предусмотренные законодательством меры дисциплинарного взыскания;

3) наличия обязанности работника претерпеть установленные законодательством за совершение дисциплинарного проступка неблагоприятные последствия.

При этом содержание дисциплинарной ответственности составляют предусмотренные в законодательстве меры дисциплинарных взысканий, которые и выступают в качестве применяемых к работнику санкций за совершение дисциплинарного проступка.

Существуют два вида дисциплинарной ответственности работников. Во-первых, общая дисциплинарная ответственность работников. Общая дисциплинарная ответственность применима ко всем без исключения работникам. Общая дисциплинарная ответственность наступает по правилам, которые установлены в ТК РФ. Применение общей дисциплинарной ответственности не требует доказывания дополнительных или специальных юридически значимых обстоятельств. В связи с чем она и признается общей дисциплинарной ответственностью.

Во-вторых, можно выделить специальную дисциплинарную ответственность работников, которая существует наряду с общей дисциплинарной ответственностью. При этом специальная дисциплинарная ответственность применяется только в тех случаях, когда не может быть применена общая дисциплинарная ответственность. Дисциплинарная ответственность вводится специальным законодательством, в частности уставами и положениями о дисциплине работников. Применение дисциплинарной ответственности всегда связано с доказыванием дополнительных, то есть специальных, юридически значимых обстоятельств. Можно выделить несколько видов юридически значимых обстоятельств, которые подлежат доказыванию при применении специальной дисциплинарной ответственности.

Первым видом специальных юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию при применении специальной дисциплинарной ответственности, является отнесение работника к специальным субъектам, которые привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам. Например, прокуроры, судьи привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам. При этом общие нормы о дисциплинарной ответственности применимы к ним в части, не противоречащей специальному законодательству о привлечении к ответственности данного вида.

Во-вторых, в качестве вида специальных юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию при применении специальной дисциплинарной ответственности, можно выделить выполнение работником особых трудовых обязанностей, непосредственно связанных с жизнью и здоровьем людей. К числу таких обязанностей следует отнести выполнение работ, непосредственно связанных с движением железнодорожного транспорта.

В-третьих, обстоятельством, доказанность которого позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности, является наличие особого круга лиц или органов, наделенных правом привлечения к дисциплинарной ответственности. Например, привлечение к дисциплинарной ответственности судей осуществляют квалификационные коллегии по представлению председателя соответствующего суда. Президент РФ может привлекать к дисциплинарной ответственности руководителей федеральных органов исполнительной власти.

В-четвертых, особым видом обстоятельств, доказанность которых позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности, является наличие дополнительных, то есть специальных, дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам. Например, специальным дисциплинарным взысканием является лишение машиниста права на управление локомотивом на срок от трех месяцев до одного года с переводом с его согласия на другую работу, освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, с предоставлением с согласия работника в порядке перевода другой работы.

В-пятых, обстоятельствами, доказанность которых позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности, следует признать наличие дополнительных возможностей для обжалования дисциплинарных взысканий. В частности, помимо судебного может существовать внесудебный порядок обжалования дисциплинарных взысканий, например, в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу. К примеру, решение региональной квалификационной коллегии судей о применении специальной дисциплинарной ответственности может быть обжаловано в Высшую квалификационную коллегию судей РФ, а затем и в судебном порядке. Работники государственных организаций могут обжаловать дисциплинарное взыскание вышестоящему должностному лицу.

Доказанность каждого вида рассмотренных обстоятельств позволяет сделать вывод о применении к работнику специальной дисциплинарной ответственности. В то же время при применении специальной дисциплинарной ответственности могут быть доказаны обстоятельства, которые входят в различные виды. Например, судьи относятся к специальным субъектам дисциплинарной ответственности и обжалуют специальную дисциплинарную ответственность в особом порядке. Хотя доказанность обстоятельства одного вида позволяет сделать вывод о применении специальной дисциплинарной ответственности[[4]](#footnote-4).

Таким образом, общая дисциплинарная ответственность отличается от специальной по доказанности одного или нескольких видов рассмотренных обстоятельств. Доказанность каждого из них может стать основанием для признания дисциплинарной ответственности специальной. Однако по общему правилу общая дисциплинарная ответственность применяется наряду со специальной. В связи с чем специальная дисциплинарная ответственность применяется только в тех случаях, когда отсутствуют основания для применения общей дисциплинарной ответственности.

**3. Меры дисциплинарного взыскания**

Законодательством о труде закреплены следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Перечень дисциплинарных взысканий является исчерпывающим, поэтому в правилах внутреннего трудового распорядка не могут быть прописаны иные меры дисциплинарных взысканий. Законодательством о специальной дисциплинарной ответственности, а также уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников и иные дисциплинарные взыскания. Принятие нормативных правовых актов, регламентирующих виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, отнесено к ведению органов государственной власти.

Порядок применения дисциплинарных взысканий, установленный ТК Республики Беларусь, обязателен для всех нанимателей.

Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит работодателю. От его имени может выступать руководитель организации. Иные лица обладают такой возможностью, если это предусмотрено в уставе организации либо они специально уполномочены работодателем. Дисциплинарные взыскания в виде увольнения могут налагаться лишь теми лицами, которым предоставлено право приема на работу и увольнения.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не освобождает виновного от привлечения к дисциплинарной ответственности. Работодатель при наложении дисциплинарного взыскания обязан учитывать тяжесть совершенного проступка, предшествующую работу, поведение работника, обстоятельства, при которых был совершен проступок.

Закон допускает применение такого дисциплинарного взыскания, как увольнение по соответствующим основаниям в следующих случаях:

* систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК Республики Беларусь);
* прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК Республики Беларусь);
* появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на работе и в рабочее время (п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь);
* совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК Республики Беларусь);
* однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК Республики Беларусь).

**4. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий**

Привлекая к дисциплинарной ответственности работника, работодатель должен соблюдать сроки применения дисциплинарного взыскания. Оно применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (ежегодном, учебном), а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Не принимаются во внимание отсутствие на работе по другим причинам, в том числе использование отгулов. Днем обнаружения проступка считается день, когда лицу, которому по службе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения дисциплинарных взысканий.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание к работнику и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка он подал заявление об увольнении по собственному желанию, поскольку трудовые отношения прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Это правило не распространяется на случаи длящихся дисциплинарных проступков, когда, несмотря на наложенное взыскание, работник продолжает нарушать трудовую дисциплину. В этом случае допустимо применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения. От дисциплинарных взысканий следует отличать меры правового воздействия со стороны работодателя, такие как отказ в предоставлении льготной путевки в дом отдыха, лишение премии.

Дисциплинарное взыскание налагается приказом (распоряжением), который доводится до работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт. В акте должны быть указаны календарная дата, место и причина составления, а также свидетели, присутствующие при предложении работнику представить письменное объяснение и его отказе сделать это. Акт подписывается должностным лицом нанимателя, который предложил работнику написать объяснение, например, руководитель структурного подразделения, где трудится работник, и присутствующими при этом свидетелями.

Объяснение работник дает путем составления объяснительной записки, адресованной руководителю, которому предоставлено право применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарные взыскания вправе применять орган (руководитель), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иной орган (руководители) (ст. 201 ТК Республики Беларусь).

Унифицированной системой организационно-распорядительной документации (УСОРД), утвержденной Председателем Государственного комитета по архивам и делопроизводству Республики Беларусь 28 декабря 1999 г., установлены требования к содержанию объяснительной записки о нарушении трудовой дисциплины.

Объяснительная записка пишется от первого лица и должна содержать:

* фамилию, имя, отчество работника;
* наименование должности, профессии, разряд по ЕТС;
* наименование структурного подразделения;
* с какого времени работает работник у данного нанимателя;
* дату нарушения трудовой дисциплины;
* вид нарушения;
* изложение причин, обстоятельств нарушения трудовой дисциплины;
* дату составления объяснительной записки и подпись работника.

Руководитель структурного подразделения, в котором трудится работник, совершивший дисциплинарный проступок, на имя руководителя организации составляет докладную записку о нарушении трудовой дисциплины.

Согласно УСОРД докладная записка о нарушении трудовой дисциплины должна содержать:

* фамилию, имя, отчество работника, совершившего дисциплинарный проступок;
* наименование должности, профессии, разряда по ЕТС работника;
* наименование структурного подразделения, где трудится работник;
* дату совершения дисциплинарного проступка;
* вид нарушения;
* наличие письменного объяснения причин совершения дисциплинарного проступка (в случае отказа работника от дачи письменного объяснения – наличие акта с указанием присутствующих при этом свидетелей);
* мнение о дисциплинарном взыскании;
* дату составления докладной записки и подпись руководителя структурного подразделения.

Невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами (п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» с последующими изменениями).

**5. Обжалование дисциплинарных взысканий**

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению трудовых споров (комиссию по трудовым спорам, суд). Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

За разрешением индивидуального трудового спора работник имеет право обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Например, трехмесячный срок для обжалования дисциплинарного взыскания, наложенного 7 февраля 2007 г., истекает 8 мая 2007 г., он начинает исчисляться на следующий после наложения дисциплинарного взыскания день, т.е. с 8 февраля 2007 г., а истекает ровно через три месяца, т.е. 8 мая 2007 г.

Работодатель при применении к работнику дисциплинарного взыскания должен соблюдать общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

При рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работодателю нанимателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о совершении работником дисциплинарного проступка, но и что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующие поведение работника и его отношение к труду. Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Дисциплинарное взыскание действует один год. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель вправе до истечения года снять дисциплинарное взыскание с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников[[5]](#footnote-5).

Сведения о дисциплинарных взысканиях не заносятся в трудовую книжку. Исключение составляют случаи, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

**6. Снятие и погашение дисциплинарных взысканий**

Полномочный представитель работодателя обязан отменить приказ (распоряжение) о наложении на работника дисциплинарного взыскания после получения предписания государственного инспектора труда или исполнительного листа, выданного на основании судебного решения, в которых привлечение работника к дисциплинарной ответственности признано незаконным и (или) необоснованным.

Отказ работодателя от исполнения указанных документов является не только основанием для привлечения его полномочных представителей к установленным законодательством мерам ответственности, но и служит поводом для удовлетворения требований работника о компенсации морального вреда, причиненного незаконными и неправомерными действиями работодателя. При этом дисциплинарное взыскание, признанное незаконным и (или) необоснованным вступившим в законную силу решением суда или предписанием государственного инспектора труда, не может считаться действующим. Использование данного дисциплинарного взыскания с целью ограничения прав работника в подобной ситуации является противоречащим законодательству.

Отношения по дисциплинарной ответственности являются сопутствующими по отношению к трудовым. В связи с чем работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности только до того момента, пока он состоит с работодателем в трудовых отношениях. Издание приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности после увольнения, например, объявление ему выговора за совершенный в период действия трудовых отношений дисциплинарный проступок действующим законодательством не допускается. Полномочный представитель работодателя может реализовать властные полномочия, в том числе и по применению дисциплинарного взыскания, лишь по отношению к лицам, которые состоят с организацией в трудовых отношениях. Поэтому применение меры дисциплинарной ответственности к лицу, которое прекратило трудовые отношения с работодателем, позволяет признать решение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности незаконным и необоснованным. В связи с чем, лицо, привлеченное к дисциплинарной ответственности после увольнения с работы, не может считаться имеющим дисциплинарное взыскание. Следовательно, применение дисциплинарного взыскания к уволенному лицу не должно порождать правовых последствий.

Увольнение работника, имеющего дисциплинарное взыскание, также должно влечь прекращение его действия. Дисциплинарное взыскание порождает правовые последствия для работодателя, от имени которого оно применено, и работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности, поскольку субъектами указанных отношений являются работодатель и работник. При этом отношения по дисциплинарной ответственности сопутствуют трудовым. В связи с чем прекращение трудовых отношений влечет окончание и отношений по дисциплинарной ответственности, а, следовательно, в этом случае заканчивается действие и примененной к работнику меры дисциплинарного взыскания. Однако в нарушение данного правила дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы учитывается и в других отношениях, в частности, при исчислении стажа для выплаты работнику отдельных надбавок, пособия по временной нетрудоспособности, при признании гражданина занятым. В подобной ситуации к работнику за один дисциплинарный проступок применяется не только дисциплинарное взыскание, но и другие санкции в виде лишения права на получение надбавок, пособия по временной нетрудоспособности или по безработице.

Правом применения дисциплинарных взысканий наделены полномочные представители работодателя. Тогда как в рассматриваемой ситуации повторные санкции применяются к лицу другим работодателем, представителями органов социального страхования, занятости населения, по отношению к которым работник не совершал виновных и противоправных действий в виде дисциплинарного проступка. В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что повторное применение к лицу дисциплинарных санкций, которые не предусмотрены федеральным законом, уставами и положениями о дисциплине, лицами, не обладающими полномочиями по привлечению к дисциплинарной ответственности, противоречит действующему законодательству.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Таким образом, по истечении одного года с даты применения к работнику дисциплинарного взыскания при отсутствии у работника новых дисциплинарных взысканий, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания[[6]](#footnote-6).

В этом случае дисциплинарное взыскание снимается автоматически, издания приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя для снятия дисциплинарного взыскания по истечении года не требуется. Данное правило действует по отношению ко всем дисциплинарным взысканиям за исключением увольнения с работы. По общему правилу дисциплинарные взыскания в трудовой книжке работника не фиксируются. Однако для увольнения с работы сделано исключение, основание увольнения с работы, в том числе и являющееся мерой дисциплинарного взыскания, вносится в трудовую книжку работника.

В связи с чем, данное дисциплинарное взыскание продолжает действовать после увольнения работника в течение всей его трудовой деятельности. Поскольку запись об увольнении с работы в качестве применения меры дисциплинарного взыскания создает препятствия при реализации лицом, подвергнутым данному дисциплинарному взысканию, своих способностей к труду, зачастую приводит к необходимости объяснять при поступлении на работу причины увольнения за совершение дисциплинарного проступка. В связи с чем, нарушается конституционный принцип гуманизма при применении к работникам меры ответственности. По истечении годичного срока дисциплинарное взыскание из трудовой книжки работника не исчезает, а продолжает его преследовать при каждом случае предъявления сведений о трудовой деятельности.

В рассматриваемой ситуации нарушается и правило о применении дисциплинарного взыскания в течение срока действия трудовых отношений. Ведь после прекращения трудовых отношений благодаря внесению записи в трудовую книжку дисциплинарное взыскание продолжает следовать за работником. Конечно, в данном случае может быть применен по аналогии установленный для дисциплинарных взысканий срок действия, но тогда по истечении одного года дисциплинарное взыскание должно быть исключено из трудовой книжки работника. Действующее законодательство коллизию со сроком действия дисциплинарного взыскания в виде увольнения позволяет решить следующим образом.

По истечении одного года, применив принцип процессуальной аналогии, работник вправе обратиться к полномочному представителю работодателя с заявлением о снятии дисциплинарного взыскания.

В свою очередь у работодателя возникает обязанность снять с работника дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы. После чего работник может вновь приступить к исполнению прежних трудовых обязанностей. Если на его место был принят другой работник, то с ним работодатель может заключить срочный трудовой договор с целью обеспечения снятия с работника дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня увольнения.

Уволенный за нарушение трудовой дисциплины может потребовать по истечении одного года изменения формулировки причины увольнения на собственное желание. В этом случае полномочный представитель работодателя обязан изменить формулировку причины увольнения на собственное желание работника, а также выдать работнику дубликат трудовой книжки без внесения в него записи о применении к работнику снятой в связи с истечением годичного срока меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Отказ полномочного представителя работодателя от выполнения требования работника о снятии дисциплинарного взыскания в виде увольнения по истечении одного года позволяет работнику обратиться с заявлением об обязании работодателя снять данное дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда или суд.

Законодателем проблема исключения из трудовой книжки дисциплинарных взысканий может быть решена гораздо проще. Достаточно внести изменения о том, что в трудовой книжке не фиксируются основания прекращения трудового договора, а вносится лишь запись о дате увольнения работника.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Таким образом, полномочный представитель работодателя до истечения одного года вправе снять дисциплинарное взыскание с работника, в том числе и в виде увольнения с работы. В этом случае работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В пределах рассмотренных пресекательных сроков полномочный представитель работодателя вправе изменить меру дисциплинарного взыскания на более легкую. Однако он не может применить к работнику более строгое взыскание, так как в этом случае нарушается принцип применения за один дисциплинарный проступок одного дисциплинарного взыскания, поскольку работодатель дважды выбирает меру дисциплинарного взыскания за один дисциплинарный проступок.

Дисциплинарное взыскание может быть снято на основании решения или предписания государственной инспекции труда. Однако названные органы не имеют полномочий по смягчению дисциплинарных взысканий, поскольку это относится к компетенции полномочного представителя работодателя.

При совершении работником в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания нового дисциплинарного проступка, повлекшего привлечение к дисциплинарной ответственности, прерывается годичный срок действия дисциплинарного взыскания[[7]](#footnote-7).

В этом случае годичный срок действия дисциплинарного взыскания начинает свое течение с даты применения последнего дисциплинарного взыскания как для последнего, так и для всех предыдущих дисциплинарных взысканий, для которых не истек годичный срок действия вследствие совершения работником нового дисциплинарного проступка, повлекшего применение дисциплинарного взыскания.

По истечении года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий независимо от того, когда они применены.

Следовательно, отсутствие у работника в течение года с момента наложения дисциплинарного взыскания других мер дисциплинарной ответственности влечет признание работника не имеющим всех наложенных на него дисциплинарных взысканий, в том числе и тех, по отношению к которым срок снятия дисциплинарных взысканий прерывался в связи с применением к работнику новых дисциплинарных взысканий.

Таким образом, юридически значимым обстоятельством для признания работника не имеющим дисциплинарных взысканий является отсутствие у него в течение года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания новых мер дисциплинарной ответственности. Однако данное правило действует по отношению к одному работодателю. Как уже отмечалось, прекращение трудовых отношений влечет за собой и окончание отношений по дисциплинарной ответственности. Поэтому привлечение к дисциплинарной ответственности имеет правовое значение для работодателя, от имени которого применяется дисциплинарное взыскание, и работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности. Новый работодатель работника не может учитывать примененные к нему дисциплинарные взыскания по прежнему месту работы.

Таковы основные правила снятия с работников дисциплинарных взысканий, которые обязательны для полномочных представителей работодателя. В свою очередь у работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности, возникает корреспондирующее указанным обязанностям право требовать снятия дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания работодателем, а также исполнения других правил снятия дисциплинарных взысканий, в том числе путем предъявления соответствующих требований в государственную инспекцию труда или суд.

**Заключение**

В результате рассмотрения темы настоящей курсовой работы необходимо сделать ряд теоретических и практических выводов:

1. Привлечение нарушителя трудовой дисциплины к материальной ответственности за причинение ущерба нанимателю не является дисциплинарным взысканием. Меры по взысканию причиненного нанимателю ущерба могут быть применены к нарушителю одновременно с применением дисциплинарного взыскания.

2. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания нанимателем могут применяться следующие меры правового воздействия, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными актами:

* лишение премий, предусмотренных системой оплаты труда;
* изменение времени предоставления трудового отпуска;
* уменьшение работнику продолжительности трудового отпуска на количество дней прогула (оставшаяся часть отпуска должна быть не менее 21 календарного дня);
* отмена или уменьшение надбавок за высокие достижения в труде;
* отмена или уменьшение единовременного вознаграждения по итогам работы за год и др.

3. В правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, соглашениях, иных локальных нормативных актах определяются не только виды, но и порядок применения иных мер правового воздействия к нарушителям трудовой дисциплины. На практике обычно одна мера правовоговоздействия к нарушителям трудовой дисциплины применяется наряду с другой, третьей и т.д.

4. Меры правового воздействия не являются мерами дисциплинарного взыскания, поэтому их применение будет правомерным вместе с дисциплинарным взысканием.

5. Эффективность воздействия на работника, допустившего нарушение трудовой дисциплины, тем больше, чем меньше разрыв между временем совершения проступка и наложением не него взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка (ст. 200 ТК Республики Беларусь). Днем обнаружения дисциплинарного проступка, с которого исчисляется срок применения взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке. При этом не имеет значения, наделен он правом налагать дисциплинарные взыскания или нет.

В месячный срок (в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание) не включается период, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью и (или) находился в отпуске (в любом из видов трудового или социального отпуска, в том числе и без сохранения заработной платы). Отсутствие по другим причинам, например, прогулы, командировки, из указанного срока не исключаются. При длящихся прогулах месячный срок со дня обнаружения проступка начинается не с первого дня прогула, а с последнего, поскольку только после появления на рабочем месте работника, совершившего прогулы, станет известно, какова их причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – двух лет со дня совершения проступка, не считая времени производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 200 ТК Республики Беларусь).

Приказ о привлечении работников к дисциплинарной ответственности объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

6. Работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 199 ТК Республики Беларусь).Это означает, что если приказ объявлен работнику после истечения указанного срока или вообще не объявлен (работник не ознакомлен с приказом), то такой приказ и зафиксированное в нем дисциплинарное взыскание не будут иметь юридической силы. Однако если нанимателем выполнялась обязанность по ознакомлению работника с таким приказом, но работник отказался от росписи (ознакомления), то отказ работника от ознакомления с приказом о применении к нему меры дисциплинарной ответственности оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

7. Дисциплинарное взыскание налагается органом (руководителем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения, назначения на должность) и увольнения работников, либо по его поручению иным органом (руководителем). На практике таким правом обладает, как правило, «первый» руководитель организации независимо от наименования (директор, председатель, начальник и т.д.). Наложение дисциплинарных взысканий другими должностными лицами будет правомерным только при условии оформления передачи таких полномочий приказом «первого» руководителя.

8. Если работник считает, что к нему применено дисциплинарное взыскание неправильно, он может обжаловать его. Порядок обжалования зависит от меры дисциплинарного взыскания. Дисциплинарные взыскания, кроме увольнения, могут быть обжалованы в комиссию по трудовым спорам, при несогласии с решением комиссии – в суд, а дисциплинарное взыскание в виде увольнения – только в суд общей компетенции.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. №2875-XII. (с изм. и доп., принятыми на Республиканском референдуме от 24.11.1996, в ред. Решения Республиканского референдума от 17.11.2004 №1). // Зарег. в Нац. реестре правовых актов Республики Беларусь 04.01.1999, №1/0.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-З (в ред. Законов Республики Беларусь от 19.07.2005 №37-З, от 16.05.2006 №118-З, от 29.06.2006 №138-З, от 07.05.2007 №219-З) // Зарег. в Нац. реестре правовых актов Республики Беларусь. − 1999. − №80. − 2/70.
3. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 №46 – Типовые правила внутреннего распорядка. // Нац. реестр правовых актов РБ. – 2000. – №46.
4. Декрет президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». // Собрание декретов, указов, Президента Республики Беларусь и постановлений Совета Министров Республики Беларусь. − 1999. − №21.
5. Закон РБ «Об основах службы в государственном аппарате». // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. − 1995. − №35.
6. Постановление Госкомтруда Республики Беларусь от 21.12.1993 №96 – Квалификационный справочник должностей государственный служащих (с изм. и доп. от 28.03.1996). Закон о труде. Б. Волков. – Т.: Амалфея, 1997.
7. Декрет Президента Республики Беларусь от 4.12.1997 №28. Положение о квалификационных коллегиях и дисциплинарной ответственности судей судов Республики Беларусь. // Собрание декретов, указов Президента Республики Беларусь, и постановлений Совета Министров Республики Беларусь. – 1997. − №34.
8. Указ Президента Республики Беларусь от 31.08.1999 №509. Дисциплинарный устав органов подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь. // Национальный реестр правовых актов РБ. − 1999. − №68.
9. Сборник законодательства РБ о трудовой и исполнительской дисциплине. Пласковицкий A.M., Деревцов В.Ф. − Мн.: Национальный центр «Профессионал» РБ, 1998.
10. Веселова А. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. // Бухгалтерия и банки. – 2005. – №5.
11. Вольдман Ю.Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: пробелы, упущения, противоречия, ошибки. // Гражданин и право. – 2002. – №5.
12. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: Дело, 2006. – С. 289.
13. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. Учебник. 2-е изд. – М.: Юристъ, 2004.
14. Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение. // Гражданин и право. – 2002. – №5.
15. Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. – М., 2004.
16. Илюшечкин А.В. Возмещение ущерба. // Учет. Налоги. Право. – 2004. – №44.
17. Ковалев В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации о материальной ответственности работников – М.: «За право военнослужащих», 2003.
18. Коломиец А. Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну. // Хозяйство и право. – 1998. – №6.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. / Под ред. Василевича Г.А. – Мн.: Амалфея, 2005. – 1120 с.
20. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. − Воронеж, 2000. − С. 38.
21. Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника. // Трудовое право. − 2004. − №3. − С. 57.
22. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. − М., 1990. − С. 51.
23. Верховцев А.В. Трудовая дисциплина. − М., 1999.
24. Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. Издание 4-ое. – М., Проспект, 2003.
25. Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности. // Законодательство. – 2001. – №3.
1. Дзарасов М.Э. К вопросу о трудовом правонарушении и дисциплинарной ответственности за его совершение. // Гражданин и право. – 2002. – № 5. [↑](#footnote-ref-1)
2. Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности. // Законодательство. – 2001. – №3. [↑](#footnote-ref-2)
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. / Под ред. Василевича Г.А. – Мн.: Амалфея, 2005. – 1120 с. [↑](#footnote-ref-3)
4. Сосна Б.И. Трудовое право: практические вопросы применения ответственности. // Законодательство. – 2001. – №3. [↑](#footnote-ref-4)
5. Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника. // Трудовое право. − 2004. − № 3. − С. 57. [↑](#footnote-ref-5)
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. / Под ред. Василевича Г.А. – Мн.: Амалфея, 2005. – 1120 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. / Под ред. Василевича Г.А. – Мн.: Амалфея, 2005. – 1120 с. [↑](#footnote-ref-7)