**Реферат по теме:**

**Дисциплинарная ответственность: понятия, виды и функции**

# Содержание

Введение

Глава 1. Понятие дисциплинарной ответственности

Глава 2. Виды дисциплинарной ответственности

Глава 3. Функции дисциплинарного взыскания

Заключение

Список использованной литературы

# Введение

Целью настоящей работы является осмысление назначения и содержания института юридической ответственности, которая касается и может коснуться в будущем неопределенно широкого круга лиц. В то же время каждый работник (служащий), равно как и все граждане, должны знать назначение и сущность юридической ответственности.

Одной из разновидностей социального поведения людей является правомерное поведение. О правомерности или неправомерности поведения того или иного лица можно говорить на основании того, согласуются ли его действия с правовыми предписаниями или не согласуются. О критериях правомерности поведения можно судить по степени соответствия, в частности, действий работника (служащего), заложенным в нормах права поведенческим моделям. Это, повторяем, касается работодателей, служащих государственных органов и их должностных лиц. Что же касается последних, то их действия являются правомерными лишь постольку, поскольку они соотносятся с установленным законом их правовым статусом, компетенцией, процедурой принятия тех или иных решений, а также формой и характером этих решений.

При несоблюдении правовых норм, как правило, наступает правовая ответственность.

В данной работе мы остановимся только на юридическом толковании дисциплинарной ответственности, наиболее свойственной трудовым отношениям

Актуальность данной темы обусловлена следующими причинами:

1) в современных условиях развития российского общества, государства и права дисциплинарная ответственность приобретает особо важную роль в регулировании общественных отношений в сфере труда, при преобладании договорного и локального правового регулирования, наличии системного кризиса производства, проблеме нелегального использования рабочей силы, нехватке квалифицированных специалистов и многих других составляющих;

2) дисциплинарная ответственность выступает одним из главных правовых средств, которое способствует согласованности, упорядоченности и эффективной реализации трудовых отношений, обеспечивает надлежащее исполнение обязанностей и использование предоставленных законом прав сторонами трудового договора.

3) наличие дисциплинарной ответственности работников является для работодателя необходимым фактором, позволяющим учесть его интересы в высокой производительности труда, эффективности производства, оптимизации организации и управления кадровыми ресурсами. В то же время регламентация оснований и условий применения дисциплинарной ответственности, видов дисциплинарных взысканий, законность и обоснованность их применения, снятия, обжалования - существенные обстоятельства, призванные гарантировать соблюдение и защиту трудовых прав и законных интересов работника.

Предмет работы - дисциплинарная ответственность: понятие, сущность, проблемы.

Цель работы - рассмотрение и раскрытие вопроса о дисциплинарной ответственности: понятие, сущность, проблемы.

Для достижения поставленной цели, были определены следующие задачи:

1) изучить общие положения о понятии; сущности и принципах дисциплинарной ответственности;

2) раскрыть вопрос о видах дисциплинарной ответственности;

3) рассмотреть основные проблемы, связанные с дисциплинарной ответственностью руководителя.

Методологическую основу работы составляют общенаучные методы (сравнительный, системный) и частнонаучные методы (исторический).

Нормативная основа работы представлена важнейшими нормативно-правовыми актами по рассматриваемой проблеме: Конституция Российской Федерации; Трудовой кодекс Российской Федерации; Гражданский кодекс РФ.

Теоретическую основу работы составляют специальная и учебная литература.

Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

# Глава 1. Понятие дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность одна из разновидностей юридической ответственности. Ее содержание составляет обязанность субъекта претерпевать за свои неправомерные действия определенные неблагоприятные последствия. Дисциплинарная ответственность применяется лишь в трудовых правоотношениях.

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.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ) закрепил право применения дисциплинарных взысканий всецело за работодателем. Конечно, вопрос о нарушении трудовой дисциплины может быть рассмотрен и трудовым коллективом с последующим общественным порицанием, однако именно работодатель по своему усмотрению решает вопрос о том, какой вид дисциплинарного взыскания применить, либо вообще отказаться от привлечения нарушителя к ответственности и ограничиться беседой, устным замечанием. Лишь в исключительных случаях, прямо предусмотренных в законодательстве, на работодателя возлагается обязанность применения мер дисциплинарной ответственности (статья 195 ТК РФ). Полномочия по привлечению к дисциплинарной ответственности могут быть возложены на руководителя или других должностных лиц, но в любом случае это право должно быть документально зафиксировано в локальных нормативных актах.

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. Иными словами, формально-правовым основанием привлечения к дисциплинарной ответственности является наличие в деянии нарушителя юридического состава признаков дисциплинарного проступка.

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. Причем вред, причиненный работодателю, включает, в том числе, вред имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества. Примером имущественного вреда могут служить повреждение оборудования или утрата документов, в результате чего работодатель должен будет произвести дополнительные финансовые расходы на приобретение или восстановление имущества или недополучит денежные средства. Чаще имеет место ущерб организационного характера, когда нарушается трудовой порядок, установленный работодателем (совершаются прогул, опоздание на работу и другое).

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.

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.

Причем неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является как неисполнение, так и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

Как правило, критерием ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей является исполнение обязанностей не в полном объеме и за пределами сроков (до или после), отведенных для этого, вследствие чего результат действий не соответствует первоначальной цели исполнения. При этом несвоевременность исполнения должностных обязанностей предполагает не только опоздание, задержку, но и опережение отведенных сроков, например, совершение банковских операций по переводу денежных средств до согласования действий и так далее.

К неисполнению или ненадлежащему исполнению работником трудовых обязанностей без уважительных причин относится, в частности, нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и тому подобное.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее Постановление Пленума ВС РФ №2) уточняет, что к таким нарушениям относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте».

Перечень уважительных причин, в связи с которыми работник может отсутствовать на работе либо рабочем месте, законодательно не установлен. На практике уважительными причинами суд может признать вызов в правоохранительные органы или в суд, прохождение медосмотра, сбои в работе транспорта, аварии, пожары, наводнения, болезнь работника или его близких родственников и тому подобное.

При наличии реальной возможности, работник должен документально (например, справками из соответствующих организаций, повестками и так далее) подтвердить уважительность причин, в результате которых образовалась невозможность исполнения трудовых обязанностей.

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (статья 56 ТК РФ)».

Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе».

Неприменение работником средств индивидуальной защиты, когда это является обязательным условием допущения к работе, также рассматривается как неисполнение им своих трудовых обязанностей и служит основанием для применения к нему мер дисциплинарной ответственности.

Особое внимание следует обратить на пункт 36 Постановления Пленума ВС РФ №2, в соответствии с которым виновным нарушением трудовой дисциплины следует считать и отказ работника без уважительных причин от заключения договора о полной материальной ответственности за сохранность материальных ценностей, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию. Такой отказ признается как неисполнение трудовых обязанностей, если работник при приеме на работу был извещен работодателем об основной трудовой функции по обслуживанию материальных ценностей и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать указанные договоры, а также типовые формы этих договоров определены Постановлением Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 года №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Уже после заключения с работником трудового договора может возникнуть необходимость заключить договор о полной материальной ответственности с работником. Если работник отказывается заключить договор о полной материальной ответственности в такой ситуации, работодатель обязан предложить ему другую работу (статья 74 ТК РФ), а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор подлежит расторжению в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

Необходимость заключить договор о полной материальной ответственности уже после заключения трудового договора может возникнуть в связи с тем, что после изменения действующего законодательства занимаемая работником должность отнесена к перечню должностей, с которыми работодатель может заключать договоры о полной материальной ответственности.

Наличие вины является обязательным условием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности.

Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Дисциплинарным проступком могут быть признаны только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые связаны с исполнением им не любых, а именно трудовых обязанностей, непосредственно связанных с трудовыми отношениями и выполняемых в пределах рабочего места (статья 209 ТК РФ) и рабочего времени (статья 91 ТК РФ). Поэтому не может, например, считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение или нарушение им общественного порядка пусть даже по месту работы. Хотя ответственность за незаконные действия может наступать в рамках иной - уголовной или административной ответственности.

Работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение любых трудовых обязанностей – как установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, так и непосредственно трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами.

Большинство обращений работников в суд, с исками на работодателей по поводу привлечения их к дисциплинарной ответственности связано с тем, что они не согласны, что ими совершен дисциплинарный проступок или не понимают, в чем состоит неисполнение ими должностных обязанностей.

Для того чтобы предупредить подобные трудовые споры или облегчить процесс доказывания в суде, работодателю необходимо соблюсти следующие условия:

1) трудовые обязанности работника должны быть документально закреплены;

2) работник должен знать о своих трудовых обязанностях, то есть должен быть ознакомлен с ними под роспись. В соответствии со статьей 22 ТК РФ именно в обязанность работодателя входит осуществление действий по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Только после этого должностные обязанности становятся обязательными для работника и их неисполнение или ненадлежащее исполнение будет основанием привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Общие трудовые обязанности, закрепленные в ТК РФ, как правило, фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка или ином локальном нормативном акте, определяющем трудовой распорядок, а конкретные трудовые обязанности работника закрепляются в заключаемом с ним трудовом договоре, а также в должностной инструкции, технических правилах и так далее.

Следует иметь в виду, что не всякое неисполнение работником требований работодателя является нарушением трудовой дисциплины, а только в тех случаях, когда такие требования предусмотрены законом. Так, например, нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося выполнять требование работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, либо работника, приостановившего работы в случае невыплаты заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

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

2) Посредством применения меры взыскания работник, нарушивший трудовую дисциплину, подвергается наказанию. Однако роль 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. Иначе говоря, наряду с карательной функцией дисциплинарная ответственность выполняет и превентивную (предупредительную) функцию.

3) Дисциплинарная ответственность наступает за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В связи с этим не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за отказ от выполнения общественного поручения, за нарушение правил поведения в общественных местах и т.п.

# Глава 2. Виды дисциплинарной ответственности

Трудовое законодательство различает два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная.

Общая дисциплинарная ответственность установлена ТК РФ, к ней могут быть привлечены все лица, вступившие в соответствие с ТК РФ в трудовые отношения, и получившие статус работников.

Специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности:

1. кругом лиц, на которых она распространяется;

2. более широким понятием дисциплинарного проступка, противоправность которого предусмотрена специальными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;

3. специальными мерами дисциплинарного взыскания;

4. кругом должностных лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью и порядком применения дисциплинарных взысканий.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники, на которых распространяются помимо норм ТК РФ отдельные федеральные законы, уставы и положения о дисциплине (например, Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 года №3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»; Федеральный закон от 17 января 1992 года №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» и другие). В этих нормативных правовых актах предусмотрены специальные меры дисциплинарного взыскания, как правило, более строгие, порядок их наложения, отмены, рассмотрения споров. К таким работникам относятся, например:

- судьи;

- прокурорские работники;

- государственные служащие;

- работники железнодорожного транспорта;

- работники организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии;

- другие категории работников (морского транспорта, речного транспорта и так далее).

Итак, к дисциплинарной ответственности работник может быть привлечен за совершение дисциплинарного проступка при наличии следующих обязательных условий:

1. поведение работника должно быть противоправным;

2. если работником не исполнены или ненадлежаще исполнены возложенные на него трудовые обязанности;

3. работник своими действиями причинил вред работодателю;

4. ущерб, претерпеваемый работодателем, является прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей (или неправомерное поведение работника). Иными словами, наличие причинно-следственной связи между противоправным действием (бездействием) и возникшим ущербом;

5. действия работника носят виновный характер, то есть совершены умышленно или по неосторожности.

Несоблюдение хотя бы одного из условий может повлечь отмену дисциплинарного взыскания в судебном порядке по иску работника.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

1) Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

2) Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, независимо от условий и характера их труда и предусмотрена ТК.

3) Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине и другими нормативными правовыми актами для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики (транспорт, связь и др.). Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, а во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Некоторые особенности привлечения к дисциплинарной ответственности установлены для государственных гражданских служащих.

4) В соответствии с Федеральным законом “О государственной гражданской службе Российской Федерации” за совершение дисциплинарного проступка к гражданскому служащему могут быть применены и такие дисциплинарные взыскания, как предупреждение о неполном должностном соответствии и освобождение от замещаемой должности гражданской службы.

# Глава 3. Функции дисциплинарного взыскания

Дисциплинарную ответственность как вид юридической ответственности следует отличать от ответственности, предусмотренной КоАП. Они различаются по характеру правонарушений, за которые наступает та или иная ответственность, по субъектам, имеющим право налагать взыскания, по кругу лиц, которые могут быть привлечены к ответственности, а также по видам применяемых к ним мер взыскания.

В отличие от дисциплинарной ответственности, которая наступает за нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), административная ответственность наступает за совершение административного правонарушения, т.е. противоправного, виновного действия (бездействия) физического или юридического лица, за которое КоАП или законами субъектов РФ установлена административная ответственность. Например, за нарушение правил противопожарной безопасности, правил дорожного движения, правил регистрации по месту проживания и др.

Дисциплинарные взыскания налагаются только тем работодателем, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях. Административные же взыскания вправе применять специально уполномоченные органы или лица, с которыми правонарушитель не связан трудовыми отношениями (например, государственные инспекции труда, органы милиции и др.).

Дисциплинарная и административная ответственности различаются и по видам применяемых взысканий.

Виды административных взысканий предусмотрены КоАП и не могут применяться за совершение дисциплинарного проступка (например, предупреждение, штраф, дисквалификация и др.). В то же время за совершение административного проступка нельзя применять взыскания, установленные ТК за совершение дисциплинарного проступка. При этом не имеет значения, где совершен административный проступок: на территории организации, с которой работник состоит в трудовых правоотношениях, или в другом месте.

Функции дисциплинарной ответственности:

* регулятивная - направлена на формирование поведения сотрудника (работника), на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей;
* превентивная - предупреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими сотрудниками (работниками) (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий);
* карательная - предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных и материальных последствий;
* восстановительная и воспитательная - формированием у лица убеждения о недопустимости совершения действий, влекущих дисциплинарную ответственность

При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель должен иметь в виду, что право выбора конкретного дисциплинарного взыскания, из числа предусмотренных законодательством, принадлежит ему. Однако при этом он должен учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, 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. Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 192 ТК наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя (п. 53 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Применение взыскания за совершение дисциплинарного проступка является правом, а не обязанностью работодателя. Руководитель организации может, учитывая все обстоятельства дела, не налагать взыскание на работника, совершившего дисциплинарный проступок, а ограничиться беседой с ним или устным замечанием.

При применении дисциплинарного взыскания необходимо строгое соблюдение установленных для этого правил. Если при наложении дисциплинарного взыскания работодателем этот порядок будет нарушен, орган, рассматривающий трудовой спор о правомерности наложения взыскания, может признать применение дисциплинарного взыскания необоснованным.

Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности установлены в отношении руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации и их заместителей.

Помимо общих правил привлечения к дисциплинарной ответственности, указанные работники могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников за нарушение законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

По своей правовой сущности материальная ответственность работника имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Для привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности необходимо наличие общих условий ответственности, т.е. вины работника в совершении действия или бездействия, и их противоправности.

Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников – это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, и поэтому между ними имеются принципиальные различия.

Материальная ответственность работника в отличие от дисциплинарной ответственности непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная ее цель – возмещение причиненного ущерба. Хотя следует отметить, что косвенно материальная ответственность способствует достижению и этой цели.

Во-первых, закрепление в законе обязанности возмещать причиненный работодателю ущерб уже само по себе побуждает работников соблюдать те правила поведения, которые направлены на обеспечение сохранности имущества работодателя. Во-вторых, привлечение к материальной ответственности конкретного правонарушителя предупреждающе воздействует и на других работников, которые сознают, что в подобных случаях понесут столь же неблагоприятные последствия.

В отличие от дисциплинарной ответственности к материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю. Привлечение работника к материальной ответственности не исключает права работодателя подвергнуть его за то же правонарушение, которым причинен имущественный ущерб, дисциплинарной ответственности.

Если применение дисциплинарной ответственности оказывает на работника только моральное воздействие, то в результате привлечения к материальной ответственности наступают неблагоприятные и моральные, и имущественные последствия.

Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной, сохраняется и после того, как трудовые отношения прекращены. Применение же к работнику дисциплинарной ответственности (дисциплинарного взыскания) возможно только в период существования трудового правоотношения.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1) существует 4 функции дисциплинарной ответственности: регулятивная, превентивная, карательная, восстановительная и воспитательная;

2) регулятивная - направлена на формирование поведения сотрудника (работника), на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей;

3) превентивная - предупреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими сотрудниками (работниками) (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий);

4) карательная - предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных и материальных последствий;

5) восстановительная и воспитательная - формированием у лица убеждения о недопустимости совершения действий, влекущих дисциплинарную ответственность

# Заключение

В заключении можно сделать следующие выводы:

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 роль 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. Иначе говоря, наряду с карательной функцией дисциплинарная ответственность выполняет и превентивную (предупредительную) функцию. Дисциплинарная ответственность наступает за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. В связи с этим не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности работник, например, за отказ от выполнения общественного поручения, за нарушение правил поведения в общественных местах и т.п.

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность. Общая дисциплинарная ответственность распространяется на всех работников, независимо от условий и характера их труда и предусмотрена ТК. Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине и другими нормативными правовыми актами для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики (транспорт, связь и др.). Установление специальной дисциплинарной ответственности обусловлено, во-первых, спецификой трудовых функций, выполняемых этими работниками, а во-вторых, особо тяжелыми последствиями, которые могут наступить в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения ими возложенных на них трудовых обязанностей. Специальная дисциплинарная ответственность предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Некоторые особенности привлечения к дисциплинарной ответственности установлены для государственных гражданских служащих.

Существует 4 функции дисциплинарной ответственности: регулятивная, превентивная, карательная, восстановительная и воспитательная. Регулятивная - направлена на формирование поведения сотрудника (работника), на определение границы между правомерным и противоправным исполнением своих трудовых обязанностей. Превентивная - предупреждение нарушения трудовой дисциплины как самим лицом, которое подвергается дисциплинарной ответственности (частная превенция), так и другими сотрудниками (работниками) (например, за счёт создания впечатления о неотвратимости наступления ответственности как результата определённых действий). Карательная - предполагает наложение на субъекта, несущего ответственность, неблагоприятных для него моральных и материальных последствий. Восстановительная и воспитательная - формированием у лица убеждения о недопустимости совершения действий, влекущих дисциплинарную ответственность.

# Список использованной литературы

1. Конституция РФ // СПС «Консультант».
2. Гражданский кодекс РФ // СПС «Консультант».
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 220.
4. Трудовой кодекс РФ // СПС «Консультант».
5. Абрамова О.В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 33.
6. Азаров Г.П. Трудовое право. Конспект лекций. - Система ГАРАНТ, 2008.
7. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение, прекращение. - М., 2005 – 392 с.
8. Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации: практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. - "ГроссМедиа", 2006 г.
9. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - "Дело", 2003 г.
10. Дисциплинарные взыскания (Г. Титова, "Финансовая газета", N 28, июль 2004 г.).
11. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. В. Федин, В. Самойлов // "Кадровик. Трудовое право для кадровика", апрель 2007 г. N 4.
12. Доровских И. Практика Верховного Суда Российской Федерации // Трудовое право. – 2008. – № 12. – С. 34.
13. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. – М.: ФБК-Пресс, 2003.
14. Козлова Т.А. Обжалование неправомерных действий работодателя в суде // Трудовое право. – 2007. – № 5. – С. 19.
15. Костян И. Трудовые споры: участники гражданского процесса, представительство в суде, судебные расходы // Кадровик. – 2005 – № 11. – С. 35.
16. Курс российского трудового права / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 2006. Т. 1.
17. Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности – М., 2009 – 294 с.
18. Миронова А. Порядок прекращения трудового договора по инициативе работника и особенности рассмотрения трудового спора в суде // Вопросы трудового права. – 2008. – № 3. – С. 75.
19. Николаев Ю. Трудовой кодекс как аргумент в корпоративной схватке // Кадровик. – 2008. – № 8. – С. 38.
20. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 2009.
21. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. - М., 2006 – 854 с.
22. Трудовое право России: Учебник / Под ред. Лившица Р.З., Орловского Ю.П. - М., 2003 – 693 с.
23. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. - М., 2005 – 438 с.