Министерство образования Украины

Донецкий институт предпринимательства

Экономико-правовое обеспечение хозяйственной деятельности

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Тема № 23: Разработка мероприятий по дисциплинарной ответственности работников предприятия. Порядок принятия дисциплинарных взысканий.

Курсовая работа

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Артамонов В.Н.

(подпись, дата)

Исполнитель,

Студ. гр. ПЮЗ-95 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Сидоренко Л.А.

(подпись, дата)

1999

ЗАДАНИЕ

РЕФЕРАТ

17 страниц, 3 использованных источника, 6 приложений.

Объект исследования: Дисциплинарная ответственность работников в «Сервисном центре» ДД УГПЭС «Укртелеком». Порядок принятия дисциплинарных взысканий.

Цель работы: разработка мероприятий по дисциплинарной ответственности работников предприятия.

В работе дана краткая характеристика правовых положений и законодательных актов о применении дисциплинарных взысканий к работникам предприятий, различных форм собственности. Их классификация и область применения. На конкретном примере рассмотрен комплекс мероприятий по наложению дисциплинарного взыскания в «Сервисном центре» ДД УГПЭС «Укртелеком».

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ, ВЫГОВОР, УВОЛЬНЕНИЕ, ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА, МЕРЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Задание | | 2 |
| Реферат | | 3 |
| Содержание | | 4 |
| Введение | | 5 |
| 1 | Аналитическая часть | 6 |
| 1.1 | Взыскания за нарушение трудовой дисциплины | 6 |
| 1.2 | Органы, правомочные применять дисциплинарные взыскания | 8 |
| 1.3 | Срок для применения дисциплинарного взыскания | 9 |
| 1.4 | Порядок применения дисциплинарных взысканий | 10 |
| 1.5 | Обжалование и снятие дисциплинарных взысканий | 11 |
|  |  |  |
| 2 | Проектная часть | 12 |
|  | Порядок вынесения дисциплинарного взыскания на примере «Сервисного центра » ДД УГПЭС «Укртелеком» |  |
| Заключение | | 16 |
| Перечень ссылок | | 17 |
| Приложение А. Копия жалобы. | |  |
| Приложение Б. Объяснительная . | |  |
| Приложение В. Заключение начальника участка. | |  |
| Приложение Г. Заключение начальника цеха. | |  |
| Приложение Д. Докладная записка. | |  |
| Приложение Е. Приказ о вынесении выговора. | |  |

ВВЕДЕНИЕ

Важным условием жизнедеятельности человека является труд, который всегда составлял и составляет волевую деятельность, направленную на создание материальных ценностей.

Трудовые отношения являются обязывающими отношениями. В рамках трудовых отношений каждый из субъектов имеет определенные права и обязанности. Отношения, которые устанавливаются между работником и работодателем, обязывают этих субъектов производить определенные действия по исполнению трудовых функций, по выплате вознаграждения за выполненную работу. Эти обязательства носят имущественный характер. {1 , с. 184}

Исходя из установившихся правовых отношений каждая сторона получает определенные субъективные права и несет соответствующие обязанности. Субъективные трудовые права работающих по найму представляют собой реализацию и конкретизацию основных прав, которые определены Конституцией Украины и конкретизированы в других законодательных актах о труде.

Трудовое законодательство четко не определяет границ дозволенного поведения работающих при реализации субъективных прав. Важно что бы трудящийся не злоупотреблял своими правами и не вступал в противоречие с законом и нормами морали.

Компонентом урегулирования поведения работающих в рамках трудовых правоотношений являются их трудовые правоотношения. К таким обязанностям необходимо отнести совокупность надлежащих действий трудящихся, которые связаны с их участием личным трудом в осуществлении заданий того предприятия, организации с которыми они находятся в трудовых отношениях.

Наиболее общие и важные трудовые обязанности работающих сформулированы в Кодексе законов о труде Украины и в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка. К общим обязанностям работающих в трудовых отношениях принадлежат: выполнение оговоренной при поступлении на работу трудовой функции; временное выполнение работы, которая не относиться к трудовой функции работающего при появлении в этом необходимости; выполнение установленной меры труда; обеспечение режима рабочего дня; выполнение правил по технике безопасности, технологического режима и бережного отношения к имуществу предприятия. {1, с. 185}

Для каждого работающего правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается режим использования рабочего времени. К нему относятся начало и конец рабочего дня, перерывы в работе, рациональное использование времени работы. При несоблюдении трудового распорядка и не выполнении своих обязанностей работнику выносятся дисциплинарные взыскания, в представленной курсовой работе рассмотрены виды взысканий и порядок их применения.

Четкое регламентирование прав и обязанностей участников трудового процесса является основным заданием национального законодательства в рыночных условиях.

# 1 АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

* 1. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Согласно ст. 147 КЗоТ Украины: «За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применена только одна из следующих мер взыскания:

Выговор;

Увольнение» {2, с. 76}.

Пленум Верховного Суда Украины признает дисциплинарным взысканием увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 3,4,7,8 ст. 40 и п.1 ст. 41 КЗоТ Украины. В тоже время увольнение по п.7 ст. 36, п.3 и п.3 ст. 41 КЗоТ дисциплинарными взысканиями не признается.

Другие виды взысканий могут устанавливаться законодательством, уставами и положениями о дисциплине в отношении отдельных категорий работников. (п.2 ст. 147 КЗоТ Украины). Взыскания могут устанавливаться только актами, принятыми в пределах полномочий соответствующих органов. Поэтому применение такой меры взыскания как предупреждение, предусмотренной п.13 и 15 Положения о дисциплине работников потребительской кооперации Украины, представляется не вполне соответствующим части второй ст. 147 КЗоТ.

Приведение законодательства в соответствие с Конституцией Украины требует определенного времени. Поэтому считается, что часть вторая ст. 147 не утратила автоматически юридическую силу в связи с принятием Конституции. Имеется в виду, что п. 22 ст. 92 Конституции не допускает определение иными нормативными актами, кроме законов, деяний, являющихся дисциплинарными нарушениями, и ответственности за их совершение. В то же время и процесс приведения законодательных актов в соответствие с Конституцией не может быть бесконечным. Поэтому следует ожидать внесения изменений в комментируемую статью и соответствующие подзаконные акты.

Об иных дисциплинарных взысканиях можно сказать, что:

* Закон «О статусе судей » предусматривает возможность применения в отношении судей судов Украины таких взысканий как выговор, понижение квалификационного класса, увольнение с должности. Установление специальных правил о дисциплинарной ответственности судей дает основание для вывода о том, что нормы КЗоТ о дисциплинарной ответственности на судей не распространяются.
* Дисциплинарный устав прокуратуры Украины предусматривает следующие меры взыскания:

1. Выговор;
2. Понижение в классном чине;
3. Понижение в должности;
4. Лишение нагрудного знака «Почетный работник Прокуратуры Украины»
5. Увольнение;
6. Увольнение с лишением классного чина.

* Ряд дисциплинарных взысканий установлен Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта. Это:

а) выговор;

б) лишение машинистов права управления локомотивом с предоставлением работы помощника машиниста, а так же лишение свидетельства водителя моторно-рельсового транспорта несъемного типа и свидетельства помощника машиниста локомотива с предоставлением работы, не связанной с управлением локомотивом и моторно-рельсовым транспортом, на срок до одного года;

в) перемещение на низшую должность на срок до шести месяцев;

д) увольнение.

В связи с принятие Конституции Украины, запретившей применение принудительного труда {3, ст. 43} , следует признать не соответствующими Конституции такие меры взыскания как перемещение на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев и перемещение на низшую должность до шести месяцев. Такой вывод подтверждается и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда Украины «О применении Конституции Украины при осуществлении правосудия» {2, с. 78}.

Основанием для привлечения работников к дисциплинарной ответственности является нарушение трудовой дисциплины. Закон не требует, чтобы такое нарушение влекло за собой какие-либо последствия. Для привлечения работника к дисциплинарной ответственности достаточно, чтобы был зафиксирован факт нарушения. В тоже время последствия нарушения учитываются при оценке тяжести дисциплинарного проступка и выборе меры дисциплинарного взыскания. Если при выборе меры дисциплинарного взыскания учитываются последствия нарушения, собственник должен быть готовым к тому, чтобы доказать при рассмотрении трудового спора и наличие вредных последствий и их причинную связь с допущенным работником нарушением.

Нарушение трудовой дисциплины определяется как неисполнение или не надлежащие исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей. С учетом содержания части первой ст. 147 КЗоТ, которая ведет речь именно о нарушении трудовой дисциплины, а не трудовых обязанностей. К категории трудовых обязанностей работника очень трудно (а, скорее всего и невозможно) отнести соблюдение обязанностей не разглашать коммерческую тайну, не поступать на работу по совместительству. Но к категории трудовой дисциплины соблюдение этих обязанностей относиться, если только они включены в местные правила внутреннего трудового распорядка, коллективный или трудовой договор.

В то же время вина как один из признаков нарушения трудовой дисциплины является совершенно необходимой для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В законодательстве о труде не раскрывается содержание категории вины, не определяются её виды. В соответствующих случаях орган, рассматривающий трудовой спор, должен применять по аналогии нормы других отраслей отечественно права. Это касается и случаев, когда в действиях работника содержится признак крайней необходимости. Если работник не вышел на работу в связи с аварией системы центрального отопления в квартире, где он проживает, и необходимостью его личного участия в ликвидации последствий аварии, нарушение трудовых обязанностей имеет место. Но вины (да в форме неосторожности) в действиях работника нет. Не будет вины в его действиях и в случае необходимости экстренного обращения за медицинской помощью, хотя больничный листок работнику и не был выдан.

С другой стороны, собственник обычно не принимает на себя обязанности доставлять работников на работу собственным транспортом. Проблема транспорта должна решаться работником, как правило, без помощи собственника. Поэтому ссылка работника на плохую работу транспорта, по общему правилу, не исключает вины работника в опоздании на работу. Лишь прекращение работы транспорта по причине стихийного бедствия, аварий и других чрезвычайных обстоятельств исключает вину работника в опоздании на работу.

1.2 ОРГАНЫ, ПРАВОМОЧНЫЕ ПРИМЕНЯТЬ ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ.

Согласно ст. 1471 КЗоТ {2, т.2 с.80} право применения дисциплинарные взыскания предоставляется тому органу, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения, назначения на должность) данного работника. Это означает, что руководитель предприятия всегда обладает правом применения взыскания, поскольку его право принимать на работу закреплено непосредственно в Законе (ст. 16 Закона «О предприятиях в Украине»). К руководителю предприятия взыскание вправе применить тот орган, который в соответствии с уставом принимает руководителя на работу (собственник частного предприятия; правление коллективного предприятия, если ему дано право избирать из своего состава руководителя; наблюдательный совет акционерного общества, если собрание акционеров делегировало ему право назначать (избирать) руководителя исполнительного органа общества; министерство, иной орган, осуществляющий функции управления государственным имуществом, и т.д.)

Право приема на работу, а, следовательно, - и право применять в отношении работников дисциплинарные взыскания, - руководитель предприятия вправе передать руководителям структурных подразделений (не обязательно обособленных, имеющих отдельный баланс и счет в банке).

Поскольку приказ о приеме на работу работников, занимающих выборную должность, оформляет не тот субъект, который принимал решение об избрании, часть третья ст.147 прим. КЗоТ специально устанавливает, что выборные работники могут быть уволены только по решению органов, которые их избрали. Слово «которые их избрали» не тождественны словам «которые наделены полномочиями их избирать». Поэтому, если председателя правления АО избрали на общем собрании акционеров, а затем приняли решение о делегировании наблюдательному совету права избирать и отзывать председателя правления, увольнение председателя правления по решению наблюдательного совета юридически будет небезупречным.

Между тем, общее собрание акционеров обычно собирается один раз в год (ст. 45 Закона «О хозяйственных обществах»), что диктует необходимость делегирования полномочия избирать и отзывать (увольнять) председателя правления акционерного общества совету (наблюдательному совету) или самому правлению. Выход видится только в таком делегировании.

Часть вторая ст. 147 прим. {2, т.2 с.80} предоставляет полномочия органам, вышестоящим по отношению к органу, которому предоставлено право приема на работу работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам и положениям о дисциплине, применять дисциплинарные взыскания в отношении названных работников. Естественно, это не лишает самого органа, которому предоставлено право приема на работу, права применять дисциплинарные взыскания в отношении названных работников.

Статья 152 КЗОТ дает право собственнику вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа {2, т.2 с.89}. Меры общественного взыскания или воздействия, принятые трудовым коллективом или его органом, приобретают юридическое значение , однако только при условии, что они применялись в соответствии с законодательством Украины.

Трудовые коллективы или образуемые им органы вправе применять в отношении нарушителей трудовой дисциплины такие общественные взыскания, как товарищеское замечание и общественный выговор (ст. 9 Закона «О трудовых коллективах »). Товарищеские суды вправе применять к нарушителям трудовой дисциплины меры воздействия. Это товарищеское предупреждение, общественное порицание, общественный выговор без опубликования и с опубликованием в печати. Общественные взыскания учитываются наряду с дисциплинарными при увольнении по основаниям, указанным в пункте 3 ст. 40 КЗОТ. При этом учитываются только те общественные взыскания, которые применены с соблюдением сроков, установленных ст. 148 КЗОТ, и не снятые в связи с истечением одного года после вынесения решения об объявлении взыскания или досрочно по решению органа, объявившего взыскание.

Помимо мер общественного воздействия трудовой коллектив вправе применять к работникам следующие меры общественного воздействия:

* Ставить перед собственником вопрос о привлечении нарушителя трудовой дисциплины к ответственности;
* Ставить перед собственником вопрос о лишении нарушителей трудовой дисциплины премий, вознаграждений по итогам годовой работы и за выслугу лет;
* Ставить вопрос о привлечении нарушителей трудовой дисциплины к материальной ответственности.

Товарищеским судам также дано право применять в отношении нарушителей трудовой дисциплины меры воздействия, не относящиеся к категории общественных взысканий. Такими мерами воздействия являются:

* Возложение обязанностей принести публичное извинение потерпевшему или коллективу;
* Постановка перед собственником вопроса об увольнении работника.

# 1.3 СРОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Дисциплинарное взыскание применяется собственником или уполномоченным им органом непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая освобождения работника от работы в связи с временной нетрудоспособностью или нахождения его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. {2, т.2 с.83 ст.148}.

Статья 148 в принципе предписывает применять взыскания непосредственно за выявлением нарушения трудовой дисциплины. Однако это предписание законодатель оставил в виде общего положения. Однако следует учитывать, что ст. 148 КЗОТ предусматривает исчисление месячного срока для применения взыскания со дня обнаружения не факта (события), а именно проступка. Обнаружение проступка означает не только выявление факта (события), но и установление работника, нарушившего трудовые обязанности, характера нарушения, вредных последствий правонарушения, причинной связи между правонарушением и вредными последствиями, вины работника. Это дает некоторую возможность собственнику для продления срока, в течение которого он может применить взыскание. Однако ему непросто будет доказать, что, обнаружив факт, например 10 числа, он смог обнаружить проступок только 25 числа.

В отличие от института материальной ответственности, не ограничивающего срока привлечения к материальной ответственности со дня причинения работником материального ущерба предприятию, учреждению, организации, институт дисциплины труда не допускает возможности применения дисциплинарного взыскания, если со дня нарушения трудовой дисциплины прошло более шести месяцев. В то же время срок, прошедший от совершения работником нарушения до его обнаружения, не влияет вообще на право собственника привлечь работника к материальной ответственности.

1.4 ПОРЯДОК ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

До применения дисциплинарного взыскания собственник или уполномоченный им орган обязан затребовать от работника, нарушившего трудовую дисциплину, письменные объяснения {2, т.2 с.84 ст.149}. Отсутствие таких объяснений не препятствует применению взыскания, если собственник располагает доказательствами того, что он объяснения затребовал. Обычно таким доказательством является акт, составленный за подписью нескольких лиц в подтверждение отказа работника дать объяснения нарушения трудовой дисциплины.

Часть вторая ст. 149 разрешает за одно нарушение трудовой дисциплины применять одно дисциплинарное взыскание. Это соответствует правилу части первой ст. 61 Конституции Украины. Следовательно, если собственник поторопился за прогул объявить работнику выговор, то после раздумий он может уволить работника по пункту 4 ст. 40 КЗоТ только при условии, что предварительно будет отменен приказ об объявлении работнику выговора. В то же время соответствует закону применение за один и тот же проступок санкций, относящихся к разным видам ответственности. Так, привлечение к дисциплинарной ответственности (объявление выговора) за нарушение правил пожарной безопасности вполне совместимо с материальной и административной ответственностью. За тот же проступок работник может быть лишен премии.

Часть вторая ст. 149 дает право собственнику выбирать вид взыскания, однако обязывает его учитывать при этом целый ряд факторов: 1) степень тяжести совершенного проступка. Уж обращалось внимание на то обстоятельство, что степень тяжести включает форму вины, хотя к вине она и не сводиться; 2) причиненный нарушением вред; 3) обстоятельства, при которых совершен проступок; 4) предыдущую работу работника. Работник вправе обжаловать в суде наложенное на него дисциплинарное взыскание в виде увольнения, ссылаясь на то, что собственник не учел перечисленные факторы. Обжаловать же по этим основания выговор нельзя, поскольку это самый не строгий вид взыскания, который собственник вправе применить за любое нарушение трудовой дисциплины. Обязать собственника при объявлении выговора учитывать тяжесть проступка и другие обстоятельства означало бы лишить собственника право применять взыскание при наличии нарушения.

Взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под расписку. Срок сообщения Кодексом законов о труде не установлен. Однако действует трехдневный срок для сообщения приказа об объявлении взыскания под расписку, установленный пунктом 31 Типовых правил. Пропуск этого срока означает, что нарушен порядок применения дисциплинарного взыскания. Это может повлечь признание взыскания не имеющим юридической силы, хотя такая позиция четко в судебной практике и научно-практической литературе не высказывалась.

Отказ работника ознакомиться с приказом об объявлении ему взыскания или удостоверить этот факт своей подписью не колеблет юридической силы взыскания, однако отказ должен быть в случае спора в суде доказан. Обычно на практике отказ удостоверяется актом, составленным с участием очевидцев этого факта. Отказ может доказываться и другими доказательствами, не противоречащими законодательству Украины.

# 1.5 ОБЖАЛОВАНИЕ И СНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ВЗЫСКАНИЙ

# Обычный порядок обжалования дисциплинарного взыскания - это обращение работника с заявлением в комиссию по трудовым спорам, как это предусмотрено ст. 221 и 225 КЗОТ. {2, т.2 с.86 ст.150}.

В соответствии со ст. 124 Конституции Украины возможно и прямое обращение в суд с иском о признании недействительными (незаконными) взыскания, объявленного работнику. Такой вывод содержится п. 8 Постановления Верховного Суда Украины «О применении Конституции Украины при осуществлении правосудия».

Трудовое право не знает понятие «погашение» взыскания и употребляет только понятие «снятие» дисциплинарного взыскания. Поэтому по истечению года со дня наложения взыскания работник считается не имевшим дисциплинарного взыскания. Такой подход законодателя, естественно, исключает запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку. Однако взыскание снимается в связи с истечением указанного срока только при условии, что в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Именно, подвергнут, то есть само по себе нарушение трудовой дисциплины в течение года после наложения взыскания не препятствует снятию взыскания по истечению года, если только собственник в пределах этого срока не успел подвергнуть работника новому взысканию. Годичный срок исчисляется со дня наложения, днем наложения следует считать день сообщения работнику под расписку об объявлении взыскания.

Сообщение работнику о наложении взыскания законодатель предусматривает как одну из стадий применения взыскания. До сообщения работнику процедура применения взыскания рассматривается как незаконченная. Собственник имеет право своим приказом снять дисциплинарное взыскание в любое время до истечения годичного срока со дня наложения. Однако часть вторая ст. 151 КЗОТ допускает досрочное снятие взыскания при двух условия: 1) если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины; 2) проявил себя как добросовестный работник.

Часть третья ст. 151 запрещает на протяжении срока действия дисциплинарного взыскания применять к работнику поощрения.

# ПРОЕКТНАЯ ЧАСТЬ

ПОРЯДОК ВЫНЕСЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ НА ПРИМЕРЕ «СЕРВИСНОГО ЦЕНТРА» ДД УГПЭС «УКРТЕЛЕКОМ»

Рассмотрим поэтапно порядок вынесения дисциплинарного взыскания- выговора на конкретном предприятии – «Сервисный центр» ДД УГПЭС «Укртелеком». Причиной создания «Сервисного центра» явилась возможность для потребителей получать полный набор услуг электросвязи, обратившись в одну организацию, с разветвленной сетью пунктов предоставления услуг и принятия платежей. Согласно Положения о «Сервисном центре» основными заданиями центра являются: продажа услуг потребителям, расчеты с абонентами, предоставление услуг потребителям (в т.ч. услуг многофункциональной сети передачи данных «Укртелекома»), комплексного обслуживания потребителей всеми видами электросвязи в отделениях «Сервисного центра»; работа с жалобами, претензиями и предложениями абонентов по улучшению качества обслуживания.

На сотрудника «Сервисного центра» - оператора 95 отделения связи Сахно Зою Андреевну 29/09/99 г. поступила жалоба о нарушении режима работы и отказе в предоставлении услуги (Приложение А) от Жуковой Татьяны Анатольевны. Со слов Жуковой за 20 минут до окончания рабочего дня отделение связи было закрыто и просьба позвонить по междугороднему телефону – автомату оператором была отклонена. В жалобе Жуковой Т.А сказано, что создавшаяся ситуации причинила неудобство.

При получении письменного обращения на неудовлетворительную работу сотрудника группа жалоб «Сервисного центра» немедленно поставила в известность непосредственного руководителя 95 участка связи Кулачину Л.А. и начальника цеха КОПП Калиниченко Е.И., которой подчинены все участки связи приема платежей и предоставления междугородных разговоров.

Следующим шагом должностных лиц было проведение расследования создавшейся ситуации. Оператором Сахно З.А. была написана объяснительная записка на руководителя «Сервисного центра» - начальника Варюхиной К.К. (Приложение Б) по поводу несоблюдения ею трудового распорядка. В которой она дает объяснения своему поведению. Со слов Сахно З.А. , которая работала 29 сентября 1999 года во вторую смену с 14.00 до 21.00 в 20.30 в помещение отделения связи вошла группа подростков в нетрезвом состоянии с требованием воспользоваться местной телефонной связью (МТС). Пользование телефоном –автоматом МТС не возможно без соответствующей телефонной карточки, которую подростки отказались приобретать. Напуганная хулиганскими действиями подростков Сахно З.А. пригрозила звонком в милицию, и после ухода группы лиц закрыла отделение связи из-за опасения повторения ситуации.

По словам Сахно за 10 минут до окончания рабочего дня к ней обратился клиент с просьбой позвонить по междугоднему - телефону автомату, которому она посоветовала обратиться на 37 участок связи. Объяснительная записка содержит так же просьбу к руководству «Сервисного центра» снисходительно отнестись к совершенным ею проступку.

В расследовании создавшейся ситуации принял участие и начальник 95 участка - Кулачина Л. А. В её заключении (Приложение В) содержаться данные о том, что, расследовав ситуацию, повлекшую за собой жалобу, было принято решение, что оператор Сахно З.А. грубо нарушила график работы.

Так же начальнику «Сервисного центра» дополнительно сообщалось, что у вышеназванного оператора связи и ранее были случае отказов абонентам, по решению собрания коллектива Сахно З.А. ежемесячно лишалась премии за некачественную работу. А так же из-за халатного отношения к своим трудовом обязанностям с Сахно З.А. неоднократно проводились беседы на собраниях коллектива и лично. Заключение начальника участка связи Кулачиной Л.А. содержит вывод, что жалоба, поданная Жуковой Т.А. обоснованная. Сахно З.А. необходимо привлечь к дисциплинарной ответственности.

В Заключение начальника цеха КОПП «Сервисного центра» ДД УГПЭС «Укртелеком» Калиниченко Е.И. (Приложение Г) содержаться сведения о том, что со стороны работников участка связи № 95 ранее жалоб на хулиганские действия в вечерние часы работы не поступало. Так же в данной ситуации испуг Сахно был преувеличен так как рабочее место оператора связи, согласно правил техники безопасности, защищено барьером и решеткой. В заключении содержится вывод о том, что данное происшествие произошло по вине оператора, так как опасность для работников участка связи отсутствует не смотря на близость винного магазина.

После всестороннего изучения происшествия, сбора письменных и устных сведений начальником участка КОПП по жалобе Жуковой Т.А. была подана Докладная записка (Приложение Д) на имя начальника «Сервисного центра» Варюхиной К.К. В которой начальник участка на основании излагаемых фактов просит принять меры согласно существующему положению.

Начальник «Сервисного центра» ДД УГПЭС «Укртелеком» рассмотрев все предложенные документы, выслушав аргументы оператора и его непосредственных руководителей пришел к выводу, что оператор Сахно З.А. действительно совершила серьезный проступок, нарушив трудовую дисциплину и график работы участка связи. В связи с тем, что основной функцией «Сервисного центра» является предоставление услуг связи, действия оператора второго класса Сахно З.А. направлены на снижение популярности всего предприятия связи среди населения. Что бы избежать подобных проступков со стороны персонала «Сервисного центра», а так же в целях повышения трудовой дисциплины и качества обслуживания в 95 участке связи было решено вынести Сахно З.А. выговор за несоблюдение трудовой дисциплины. О чем был издан Приказ № 147 от 15 октября 1999 г. (Приложение Е). Суть которого заключается в вынесении выговора оператору второго класса 95 участка связи цеха комплексного обслуживания и приема платежей Сахно Зое Андреевне на основании документов дела и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Вторым пунктом Приказа № 147 есть указание довести содержание вышеназванного документа до работников цеха КО и ПП, в целях ознакомления. Контроль за исполнением приказа наложен на заместителя начальника центра по работе с потребителями Сайко Т.А.

Приказ № 147 о вынесении дисциплинарного взыскания согласован с юрисконсультом «Сервисного центра» и председателем профсоюзного комитета. Сахно З.А. с приказом ознакомлена 15/10/1999 г., о чем свидетельствует её подпись на оборотной стороне документа. Приказ напечатан в четырех экземплярах.

По поводу вынесения выговора сотруднику «Сервисного центра » Сахно З.А. можно сказать следующее, что дисциплинарное взыскание вынесено в соответствии с требованиями КЗ о Т Украины ст. 147 - 149. Нарушений законодательства не обнаружено, выговор вынесен соответствующим органом (руководителем «Сервисного центра») на основании произошедшего нарушения трудовой дисциплины с учетом степени тяжести проступка.

Сахно Т.А. будет считаться не имевшей дисциплинарного взыскания по прошествии одного года с момента вынесения ей выговора, то есть с 15 октября 2000 года.

Увольнение сотрудника, как вид дисциплинарного взыскания, в «Сервисном центре» не применялся, так как при наложении этого вида взысканий необходимо учитывать степень тяжести совершенного проступка и причиненный им вред. За время существования «Сервисного центра » (с января 1998 г.) его сотрудниками подобных действий совершено не было. Однако порядок наложения такого дисциплинарного взыскания идентичен рассмотренному выше порядку вынесения выговора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

## В данной курсовой работе дана характеристика правовых положений и законодательных актов о применении дисциплинарных взысканий (наложении выговоров и увольнении) к работникам предприятий различных форм собственности. Рассмотрена их классификация порядок и область применения.

На конкретном примере нарушения трудовой дисциплины в «Сервисном центре» ДД УГПЭС «Укртелеком» был рассмотрен порядок наложения дисциплинарного взыскания по вопросу дисциплины труда. Для данного предприятия вопросы качественного обслуживания потребителей являются весьма актуальными, поскольку от предыдущей деятельности в этом направлении службами ГТС, ТТС и Радиоузла осталось «дурное» наследство, так как в то время государственное предприятие связи являлось монополистом в области коммуникаций. Но рыночные отношения диктуют особые условия во взаимоотношениях между потребителем и предприятием связи, и необходимо что –бы персонал не только имел высокую квалификацию, обладал навыками работы с техникой, но и умел работать с потребителем. В идеале, конечно желательно не иметь конфликтных ситуаций, однако сотрудники с одной стороны и потребители с другой стороны должны знать, что нарушения трудовой дисциплины руководство «Сервисного центра » не оставит без внимания, что должно способствовать укреплению трудовой дисциплины.

# ПЕРЕЧЕНЬ ССЫЛОК

1. Прокопенко В.И. Трудовое право: Курс лекций: Для студентов юрид. Вузов и факультетов. – К.: Вентури, 1996.
2. Начно - практический комментарий к законодательству Украины о труде. В 2-х томах. Симферополь: «Таврида», 1998.
3. Конституция Украины