

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

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/195243>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Административное право

Введение 3

1. Теоретические аспекты дисциплинарного производства 5

1.1. Основания и принципы дисциплинарного производства 5

1.2. Сущность и виды дисциплинарной ответственности 12

2. Практика применения дисциплинарной ответственности 20

2.1. Дисциплинарная ответственность работника и ее виды 20

2.2. Тонкости дисциплинарного производства 26

Заключение 32

Список литературы 36

Введение

Актуальность настоящего исследования связана с тем, что сегодня в науке существует запрос на необходимость разобраться со структурой и свойствами дисциплинарного производства. Дело в том, что сегодня данное направление перегружено нормативно-правовыми актами.

Многочисленные исследователи юристы и правоведаы отмечают, что, по сути, каждое профессиональное направление сегодня имеют собственную регламентацию дисциплинарного производства. Кроме этого сегодня часто можно на практике встретить не прописанные в трудовом кодексе формы дисциплинарного преследования.

Так же нужно заметить, что сложность и громоздкость данного раздела трудового законодательства ведет к тому, что обычному рабочему сложно защищать свои интересы вне профессиональных союзов. Правда здесь так же следует сказать, что сегодня существует большое количество профессий представители, которых не объединены не в какие союзы.

В то же время следует сказать, что сегодня в рамках трудового законодательства до сих пор не разработано единого определения дисциплинарного производства. Точно так же не существует единой классификации видов и типов дисциплинарного производства.

Мало того сегодня можно встретить ситуацию, когда разные источники по-разному трактуют права и обязанности участников дисциплинарного производства. Дело в том, что законодатель в трудовом кодексе закрепил относительно небольшие сроки реагирования участников дисциплинарного процесса на происходящие события.

При этом трудовой кодекс указывает на то, что, например, работник или служащий имеет право на защиту своих интересов. Это выражается в том, что он может писать ходатайства или возражения на действия работодателя.

Однако проблема состоит в том, что ему отводится на это две недели. То есть у работника есть две недели, что бы предоставить в письменном виде трудовой комиссии или специальной инспекции свои возражения и объяснения. Форма подачи может быть любой, т.е. в письменном виде через почту или в электронном виде, а может быть и в письменном.

На мой взгляд, недостаточно понятно прописан в законодательстве механизм снятия взыскания или гашения взыскания. Такая неоднозначность позиции трудового кодекса часто становится причиной замедления продвижения по службе сотрудника.

Цель исследования – рассмотреть особенности дисциплинарного производства в России.

Объект исследования – механизм дисциплинарного производства.

Предмет исследования – дисциплинарное производство в России.

Задачи исследования:

1. Дать определение термину дисциплинарное производство.

2. Дать характеристику этапам и участникам дисциплинарного производства.

3. Рассмотреть виды дисциплинарного производства.

4. Проанализировать практику дисциплинарного производства в судах.

5. Сделать выводы по итогам исследования.

1. Теоретические аспекты дисциплинарного производства

1.1. Основания и принципы дисциплинарного производства

Дисциплинарное производство – необходимый фактор регулирования межличностных и внутригрупповых отношений, его можно определить совокупностью юридических норм. Это механизм управления общественными отношениями, использующими правовую деятельность в решении вопроса о дисциплинарной ответственности за допущенное правонарушение [2].

Рассмотрим основания для дисциплинарного производства [11].

Начало дисциплинарного производства, в отношении субъекта, не может быть безосновательным. Для возбуждения такового необходим факт проступка, предполагающего наложение дисциплинарного взыскания. Как правило, это нарушение чётко прописанных требований трудового законодательства. Дисциплинарное производство имеет определённые временные рамки, то есть дисциплинарное взыскание может быть предъявлено не позднее одного месяца со дня факта проступка, исключая время болезни провинившегося сотрудника или его пребывания в трудовом (или ином) отпуске. Необходимо учитывать и то время, которое будет необходимо для выявления мнения представительного органа сотрудников. Применение дисциплинарной ответственности, в соответствии с результатами дисциплинарного производства, должно уложиться в срок до шести месяцев со дня фактического правонарушения, после чего факт проступка утрачивает свою силу. По результатам ревизионной проверки или по результатам проверки финансово-хозяйственной деятельности ответственного лица, а также – аудиторской проверки, срок предъявления дисциплинарного взыскания не может превышать двух лет. Исключение составляет время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК) [1].

Основанием на возбуждение дисциплинарного взыскания может быть каждый, отдельно взятый эпизод. При этом, на одно нарушение может быть наложено лишь одно дисциплинарное взыскание.

Основание для качества дисциплинарного взыскания может служить как тяжесть проступка, так и его мотив. Рассматривается и степень вины нарушителя, и последствия, к которым привело нарушение.

Основанием для усиления или ослабления дисциплинарного взыскания может служить анализ обстоятельств, при которых было совершено нарушение.

Укажем принципы дисциплинарного производства [3].

Можно выделить следующие принципы дисциплинарного производства, отражающие статичный и правообразующий характер данной системы, выступающей в качестве структурной автономии [7]:

- принцип законности;
- принцип гласности;
- принцип объективности;
- принцип демократизма;
- принцип равенства всех граждан перед законом.

Принципы дисциплинарного производства составляют преимущественную ценность – как для граждан, так и для самого дисциплинарного производства. Ведь именно они дают возможность разграничить дисциплинарную ответственность каждого гражданина в отношении системы производственного контекста, не допуская развития самоуправства руководителя в производственной среде.

В соответствии с особенностями законодательного регулирования трудовых отношений, выделяются основные виды дисциплинарного производства [4]:

1. Дисциплинарное производство на предприятиях, в учреждениях и организациях.
2. Дисциплинарное производство в структуре воинской службы и тех организаций, где дисциплинарная ответственность приравнивается к воинской.
3. Дисциплинарное производство учреждений со специальным режимом и для лиц, ограниченных в своих правах.

Обозначенные виды дисциплинарного производства могут носить более частный характер.

Ответственность сотрудников на предприятии, в учреждении или в организации определяется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, а также в соответствии со структурой иерархии власти конкретного социального института. Виды дисциплинарного производства различны для работников, подчиняющихся действию специальных уставов или специальных дисциплинарных положений. Дисциплинарное производство представляет собой отдельную систему административного права,

посредством которой осуществляется управление в рамках социального института администрирования и расставляются правовые акценты, по преимуществу – в трудовых отношениях.

Трудовые отношения сохраняют структурное содержание именно благодаря столь мощному регулятору как дисциплинарное производство. Поэтому дисциплинарное производство становится разновидностью юридической ответственности субъекта и наиболее распространённым вариантом государственного принуждения.

Структура дисциплинарного производства строго нормирована. Нормативы дисциплинарного производства определяют рамки дисциплинарной ответственности субъекта и дифференцированы по преимуществу в трудовом и исправительно-трудовом законодательстве [11].

Дисциплинарная ответственность в дисциплинарном производстве восходит к общему корню принципа ответственности и расширяется ответвлениями частного порядка. То есть универсальные принципы дробятся в отношении к реалиям практического производства, адаптируясь к конкретным субъектам трудовых коллективов со специфическими разновидностями внутриорганизационного соподчинения. Обозначенные разновидности предопределяют и специфический характер вводимых за дисциплинарные правонарушения санкций.

Дисциплинарная ответственность отличается от других видов ответственности принадлежностью личности к соответствующему типу коллектива или организации определённого вида, а также характером деятельности. Например, дисциплинарная ответственность за одно и то же правонарушение может кардинально отличаться в среде военнослужащих, работников прокуратуры или МВД и разнорабочих.

Различная ответственность предполагается, например, для диспетчеров в службе такси и диспетчеров железнодорожного транспорта или авиалиний. Здесь дисциплинарная ответственность становится более жёсткой в силу её смыкания с другими видами ответственности, которые она призвана предотвратить.

Варианты дисциплинарных взысканий могут варьировать и по признаку пола или возраста субъекта ответственности, будучи различными для мужчин и женщин, а также для лиц различных возрастных групп. Несмотря на обозначенные разновидности подхода к дисциплинарной ответственности, дисциплинарное производство имеет принципы, отражающие сущностные особенности данного вида власти.

Обозначим этапы дисциплинарного производства [9].

Дисциплинарное производство по отношению к конкретному нарушению осуществляется в несколько этапов, планомерно следующих друг за другом [2]:

- факт проступка и признание его таковым со стороны членов коллектива предприятия или организации;
- объяснение (обязательно в письменном виде) факта проступка со стороны нарушителя;
- рассмотрение факта нарушения главным директором или иным уполномоченным лицом, принимающим решения подобного рода и принятие решения о дисциплинарном производстве;
- принятие решения главным директором или иным уполномоченным лицом о дисциплинарном взыскании или назначении служебного расследования;
- проведение служебного расследования (по решению ответственного лица);
- принятие решения о дисциплинарном наказании;
- сообщение о дисциплинарном наказании, данное под расписку;
- обжалование решения о дисциплинарном наказании.

Поэтапное рассмотрение дисциплинарного прецедента не только придаёт дисциплинарному производству необходимую чёткость, но и позволяет проконтролировать весь процесс в деталях, в случае его последующего обжалования.

Процесс развития дисциплинарного производства определяет права каждого сотрудника, участвующего в решении вопроса о степени дисциплинарного взыскания. Поговорим о правах участников дисциплинарного производства.

Ответственное лицо имеет право на принятие самостоятельного решения о необходимости проведения служебного расследования или назначения дисциплинарного взыскания по своему усмотрению, а также имеет право на получение адекватной и полной информации по прецеденту дисциплинарного нарушения [10].

Лица, относительно которых проводится служебное расследование, вправе в любой момент подключиться к процессу, поясняя интересующие факты, делая соответствующие заявления. Они имеют право представлять соответствующие делу документы и ходатайствовать о приобщении к процессу производства новых документов.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации
2. Административно-процессуальное право. Учебник / Под ред. А.И. Каплунова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургский университет МВД РФ, 2015 – С. 172-188
3. Административно-процессуальное право. / Под ред. А.И. Каплунова. Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургский университет МВД РФ, 2017 – С. 171-186
4. Бахрах, Д.Н. Юридическая ответственность по административному праву // Административное право и процесс. 2010. № 1. С. 2-5.
5. Грачева, Е.Г. Порядок наложения дисциплинарных взысканий в дисциплинарном производстве. / Особенности государственного регулирования внешнеэкономической деятельности в современных условиях. Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции. – Р-н/Д.: Издательство: Ростовский филиал государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Российская таможенная академия», 2017 – С. 48-53
6. Зыков, А.П. Дисциплинарное производство в органах внутренних дел // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distiplinarnoe-proizvodstvo-v-organah-vnutrennih-del-1> (дата обращения: 24.06.2021).
7. Камерный, В.В. К вопросу о стадиях дисциплинарного производства в отношении военнослужащих / В.В. Камерный. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 22 (312). — С. 262-267. — URL: <https://moluch.ru/archive/312/70762/> (дата обращения: 24.06.2021).
8. Лапина, М.А. Институт дисциплинарного производства: теория и практика. // Закон. Право. Государство. – СПб: Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, № 2 (10) – 2016 – С. 75-89
9. Лещина, Э.Л. Вопросы совершенствования дисциплинарного производства. / Актуальные проблемы административного и административно-процессуального права сборник статей по материалам ежегодной всероссийской научно-практической конференции (Сорокинские чтения): в 3-х томах. Под ред. Ю.Е. Аврутина, А.И. Каплунова. – СПб.: Изд-во: Санкт-Петербургский университет МВД РФ, 2016 – С. 203-206
10. Сарангова, А.А. Дисциплинарное производство: проблемы стадийности. / Общественные и экономические науки. Студенческий научный форум. – Сборник статей по материалам XV студенческой международной научно-практической конференции. – М.: ООО «Международный центр науки и образования», 2019 – С. 128-131
11. Шевцов, А.В. Место дисциплинарного производства и производства по жалобам в структуре административного процесса. // Академическая мысль – М.: Академия МВД РФ, № 2(11) – 2020 – С. 75-81

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

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/195243>