



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных  
технологий

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ТЕМЫ "ДИСЦИПЛИНАРНАЯ  
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ" В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность программы бакалавриата  
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Выполнила:

студентка группы ЗФ-411/112-4-1Кс  
Быкова Наталья Вадимовна

Проверка на объем заимствований:

81,99 % авторского текста

Научный руководитель:

старший преподаватель  
ФЗО и ДОТ  
Яшкин Василий Васильевич

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована

« 15 » 07 2017 г.

декан факультета

Иголкина Е.И. Иголкина

Челябинск

2017

## Глава 1. Общие характеристики дисциплинарного взыскания

### 1.1. Концепция и особенности дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность - это самостоятельный вид юридической ответственности, который появляется с момента начала трудовых отношений и не является последним по важности, Институт трудового права, поскольку он позволяет «работодателю налагать на виновного работника, установленного законодательством взыскания. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является сотрудник правонарушения и дисциплинарного проступка ».

В науке российского трудового права нарушениями в сфере трудовых отношений и санкций, в том числе дисциплинарных мер, сторонами трудового договора, уделяется недостаточное внимание. И несмотря на то, что это «одна из наиболее серьезных и наиболее важных форм обеспечения правильного выполнения работниками и работодателями обязанностей по уходу за имуществом друг друга, не причинения материального ущерба, соблюдения трудовой дисциплины», .

Дисциплинарная ответственность - это обязанность работника вменять наказание, предусмотренное трудовым законодательством, за неправомерное невыполнение своих трудовых обязанностей, является «надлежащее соблюдение работником трудовой дисциплины и является одним из проявлений полномочий работодателя В отношении подписанного трудового договора с работником, поскольку наниматель имеет право применять наказания: замечание, выговор, увольнение (крайняя мера дисциплинарной ответственности) ».

Право знает два вида дисциплинарной ответственности: общее - устанавливается в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и внутренними регламентами предприятия или

учреждения и конкретными, которые применяются в сфере деятельности вооруженных сил, железнодорожного транспорта, Воздух, водный транспорт и внутренние войска.

Основанием для дисциплинарного взыскания является дисциплинарное правонарушение: «неисполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей» (статья 192 ТК РФ). Он сочетает в себе черты преступления: субъект (состоящий в трудовых отношениях с работодателем, гражданин, в нарушение трудовых дисциплин); Субъективная сторона - ошибка работника (в форме намерения или небрежности), объективная сторона - вредные последствия и причинно-следственная связь между ними и правонарушителем; Объект - внутренние трудовые нормы организации. В этом случае, хотя дисциплинарное правонарушение и является противоправным, виновным в проступке, он не влечет за собой уголовной ответственности.

В судебной и административной практике существует единая концепция «трудового права», но она не идентична дисциплинарному преступлению. Это более широкая концепция, которая включает в дополнение к дисциплинарной ответственности и правонарушения, которые могут повлечь за собой финансовую ответственность работника, причинителя вреда. Законодатель считает, что работник, являющийся субъектом трудовых отношений, обязан не только добросовестно выполнять служебные обязанности, но и выполнять ряд других обязанностей, вытекающих из трудовых отношений. Таким образом, определение дисциплинарного проступка этого ранее: «невыполнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей», сужает основания для дисциплинарного взыскания. «Деяние работника может навлечь на себя дисциплинарную ответственность, если только выполнение условий: если действие (бездействие) является незаконным, если незаконное действие (бездействие) виновного), если оно не выполнено или не выполнено ненадлежащим образом, вытекающее из

трудового договора Если противоправные действия работника не имеют отношения к их должностным обязанностям, они не могут считаться нарушениями трудовой дисциплины ».

К нарушениям трудовой дисциплины относятся: прогулы, приходящие на работу в нетрезвом состоянии, отказ от обязательного медицинского освидетельствования, отказ от сдачи экзаменов в безопасности, если это необходимо терпимость к работе. Не может считаться нарушением служебных обязанностей отказ от выполнения инструкции работодателя с целью отзыва его из отпуска (статья 125 Трудового кодекса). Отказ работника от работы в случае опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда от выполнения тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влекут за собой дисциплинарное взыскание (Статья 220 ТК РФ). За исключением некоторых случаев участие рабочих в забастовках не является нарушением трудовой дисциплины (статья 414 Трудового кодекса).

Соответственно, можно выделить следующие признаки дисциплинарного взыскания: а) в основе его наступления лежит дисциплинарное правонарушение: при условии, что дисциплинарные взыскания применяются в цепи командования уполномоченных органов (должностных лиц), а также пределы их полномочий, закрепленные в законе ; Б) дисциплинарная ответственность лица за каждого правонарушителя, то есть обстоятельства, при которых совершено преступление: тяжесть проступка, обязанности на протяжении службы и поведение служащего - факторы, принимаемые во внимание при наложении штрафов.

«Критерием ненадлежащего исполнения обязанностей является выполнение обязательств в полном объеме вне времени (до или после), назначенное лицо, в результате чего результат действия не соответствует первоначальным целевым показателям эффективности. Несвоевременное выполнение должностных обязанностей включает в себя не только Задержка, задержка, но в преддверии крайнего срока, например, банковского перевода

средств на координацию действий и т. Д. ». К неисполнению или ненадлежащему исполнению работником трудовых обязанностей без уважительных причин относятся: нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов, технических регламентов и т. Д., А такие нарушения включают в себя: Отсутствие работника без уважительных причин на работе или на рабочем месте ».

Законом не ясно, что действительные причины, по которым работник может отсутствовать на работе или на рабочем месте, а в случае трудового спора суд может объявить вызов правоохранительным органам или в суд, прохождение медицинского освидетельствования, крах , Дорожно-транспортных происшествий, пожаров, наводнений, болезни сотрудника или его близких родственников, которые, в свою очередь, от работника необходимо документировать - уважительная причина.

Пример из практики: «В суде г. Венев Тульской области, попросил гражданина Е., работающего в ООО« Альта », на должность конструктора, заявление о неправомерных дисциплинарных мерах. 30 ноября 2011 года он отказался продолжать Командировку на работу по разъяснению нескольких рисунков, объясняя свой отказ тем, что по состоянию здоровья он был помещен в дневной стационар, а после работы с 17:30 он проходит лечение. Работодатель предложил Е. представить сертификат Поскольку больничный листок не был предъявлен обвинение, работодатель в соответствии с исполнительным распоряжением объявил мне выговор за отказ в выезде. В ходе судебного разбирательства суд установил, что условие Е. требовало лечения, но госпитализация и получение отпуска по болезни были отвергнуты, поэтому было Помещены в дневной стационар, лечение было проведено после работы с 17:30 до 20:00, что было подтверждено врачом, при этом суд справедливо признал незаконный приказ работодателя о признании его Отговорка И в качестве причины для его отмены поездки поездка была хорошей ». Приведя этот пример, хочу отметить, что все

гражданские ветви закона, часть судебного процесса превращаются в «фарс» удовлетворением эмоций, поэтому наши суды перегружены работой, а дела, требующие оперативных решений, откладываются на неопределенный срок. Е. если письменные объяснения и представили заявление от медицинских учреждений работодателю, то будет выговор и в результате иска, а деньги налогоплательщиков были потрачены не по назначению.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» некоторые положения, закрепленные в кодексе, интерпретируются следующим образом, например, «отказ работника Без уважительных причин исполнять свои трудовые обязанности в связи с изменением установленного порядка трудовых норм (статья 162 Трудового кодекса), так как в трудовом договоре работник обязан выполнять контрактную функцию, соблюдать правила Внутренние трудовые нормы, действующие для работодателя (ст. 56 НК РФ)»- отзыв:« Отказ работника от дальнейшей работы в связи с изменением определенных сторон трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий работы Не является проступком и является основанием для расторжения трудового договора в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса ». Поэтому, по нашему мнению, администрация предприятия должна быть либо юристом, либо менеджером, а не «потому, что мы подняли его в своей команде» и квалифицированным менеджером.

Наличие вины является предпосылкой дисциплинарного взыскания, то есть если работник действовал умышленно или безрассудно, это не может считаться злоупотреблением служебным положением в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за недостатка Материалов, невозможность работать).

Большинство обращений сотрудников в суд с исками к работодателям о привлечении их к дисциплинарной ответственности объясняется тем, что

они не согласны с тем, что они совершили проступок, или вы не понимаете, что является невыполнением своих обязанностей.

В целях предотвращения подобных трудовых споров или облегчения процесса доказывания в суде «работодатель должен соблюдать следующие условия: 1) трудовые обязанности работника должны быть задокументированы; 2) работник должен знать о своих трудовых обязанностях, Должны быть знакомы с ними по рисунку В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса, в обязанности работодателя входит осуществление действий по ознакомлению работников с картиной в соответствии с принятыми местными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью ". Только тогда обязанности становятся обязательными для работника, а их невыполнение или ненадлежащее исполнение станут основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В законе, регулирующем трудовые отношения, в особенности в местных нормативных актах, инструкциях и актах, имеется много недостатков: «предоставление работодателями этих списков не регулируется» или работодатель некомпетентен в решении таких вопросов. Правовые нормы носят динамичный характер, и мы считаем, что для работодателей целесообразно ввести обязательную повторную сертификацию трудового законодательства, и каждый год: с одной стороны, это, конечно, расходы для государства, а с другой стороны сокращение «глупых» судебных процессов, И, следовательно, сокращение расходов бюджетных средств.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы: дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника нести ответственность за совершенное дисциплинарное правонарушение и нести наказания, предусмотренные трудовым законодательством. Роль дисциплинарных мер как средства обеспечения трудовой дисциплины - это не только наказание работника, совершившего дисциплинарное

правонарушение, но и предотвращение правонарушений в будущем, в том числе других работников, то есть карательная функция дисциплинарных мер для одного работника, и выполняет функцию предупреждения другим.

Дисциплинарная ответственность за неправомерное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих служебных обязанностей, то есть обязанности, возложенные на него трудовым договором и внутренними трудовыми правилами. В этой связи нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности работника, например, за отказ соблюдать общественный порядок; Невозможно преследовать работника, который отказался выполнить требование работодателя о возврате на работу до отпуска или работника, приостановить работу в случае невыплаты заработной платы в соответствии со статьей 142 ТК РФ.

## 1.2 Соотношение дисциплинарных мер с другими видами юридической ответственности

В целом концепция юридической ответственности в русской литературе, юрист-лейтенант Лейст О.Е. ссылается на юридическую ответственность как «заявление к лицу, совершившему преступление, меры государственного принуждения, санкции нарушенных правил, предписанные для этой процедуры».

Юридическая ответственность характеризуется тем, что она является мерой государственного принуждения, которая составляет ее содержание. Особенностью государственного принуждения является то, что он строго регламентирован законом и не может выходить за рамки последнего; Обязательным, необходимым условием его наступления является наличие вины и действует как неблагоприятный исход для правонарушителя. Эти последствия выражаются в особой опасности для имущества правонарушителя или его личного плана, то есть всегда порождают негативные последствия для правонарушителя, выражаются в его

ограничении определенных прав, когда основанием для юридической ответственности служит только правонарушение. Вот почему важно установить, содержит ли правонарушение правонарушения соответствующие характеристики и правовые элементы.

Тем не менее, правонарушение автоматически не привело к возникновению юридической ответственности и применению санкций. Для ее реального нападения на исполнительный акт - приговор суда, определение административного органа, налагающего штраф, распоряжение администрацией предприятия, главой фирмы. Все признаки юридической ответственности являются обязательными и отделяют их от других видов социальной ответственности (моральной, социальной).

Содержание санкций, которые применяются в отношении правонарушения, существует два вида юридической ответственности - штраф, понесенный за преступление, административное или дисциплинарное правонарушение, а также профессиональная принадлежность к гражданским правонарушениям. В соответствии с темой исследования, рассмотрите вопрос об отмене «штрафных санкций» и соотнесите его элементы, нас интересует дисциплинарная ответственность, полностью относящаяся к категории наказания и со всеми ее признаками, отмеченная профессором Лейстом: «а) более суровая Наказание (наказание) влечет менее строгий, б) происходит в специально установленной процедурной форме».

Юридическая ответственность часто делится на уголовную, административную, гражданскую, дисциплинарную, материальную. Каждый вид юридической ответственности соответствует их санкциям и их реализации. Таким образом, уголовная ответственность включает в себя такие виды санкций, как тюремное заключение и исправительные работы, установленные в Комиссии по преступлениям - социально опасные деяния согласно Уголовному кодексу, санкции, применяемые только судом, и только при условии специальной процедуры расследования и рассмотрения дел Преступлений.

Административная ответственность за нарушение норм, регулирующих отношения в сфере власти государственного управления, и содержит такие санкции, как задержание, штраф, лишение определенных прав и т. Д. Эти наказания, предусмотренные Кодексом об административных правонарушениях и применяемые в установленном порядке уполномоченными Должностных лиц и административных органов, а в некоторых случаях - судом.

Гражданская (имущественная) ответственность возникает в случае нарушения обязательств. Его санкции - это неустойка, уплата процентов, возмещение причиненного вреда, содержание которого определяется участниками имущественных отношений по договорам. Общий характер этих санкций определяется Гражданским кодексом Российской Федерации, и их конкретное содержание определяется участниками имущественных отношений по договорам. Гражданская ответственность может быть реализована виновной стороной добровольно или принудительно путем арбитражных и общих судов в порядке, предусмотренном Гражданским процессуальным кодексом.

Дисциплинарная ответственность возникает в нарушение норм, регулирующих трудовые отношения, санкции - предупреждение, выговор, увольнение. Эти штрафы устанавливаются трудовым кодексом, Положением о дисциплине для некоторых категорий работников и устанавливаются в порядке, установленном настоящими правилами, администрацией учреждений, предприятий, организаций. С одной стороны, дисциплинарная ответственность является «мягкой» и даже как без нее, но безнаказанность за проступки - это путь к преступности и преступности. «Законное поведение субъектов права, подкрепленное неизбежностью юридической ответственности за различные правонарушения, ведет к формированию общественных отношений в правопорядке».

Обзор цели и содержания Института юридической ответственности еще раз подчеркивает актуальность темы исследования.

Для ускоренного развития экономики в современных условиях труда каждый работник, будь то рабочий или служащий, и все граждане должны знать и понимать цель и сущность юридической ответственности. «Начальникам кадровых служб необходимо знать, чтобы защитить работников от необдуманных действий, неоправданного риска в своей деятельности и за ее пределами. С правилами юридической ответственности должно быть известно, потому что профессиональная неудача стала обычной проблемой». Хорошее поведение является одной из форм социального поведения, и судить об этом на основе последовательной ли действия отдельного гражданина с правовыми нормами. Несоблюдение правовых норм, как правило, юридической ответственности. Основные особенности юридической ответственности: 1. состояние, в котором правонарушитель подвергается неблагоприятным последствиям; 2. это всегда форма лишения, обременения; 3. Ограничения ответственности за личную, организационную или материальную ответственность. Признание, например, работник с правонарушителем всегда влияет на его правовой статус;

4. происходит и реализуется только на основе и в рамках закона и определяется законом о санкциях;

5. приходит лично за правонарушение. 6. осуществляется в специальных процедурных формах.

Способ установления типа и пределов юридической ответственности в законодательстве разный. В некоторых нормативных актах «виды и размеры ответственности определяются после описания преступления.

Этот метод используется в Уголовном кодексе, в актах, устанавливающих административную ответственность. Иногда преступление формируется как нарушение обязанностей, за которым следует список возможных санкций. Это имеет место в трудовом законодательстве. В некоторых случаях ответственность за преступление предусматривает специальное наказание, которое действует как дополнение к акту, устанавливающему юридические обязательства.

В судебной, административной и дисциплинарной практике факты несправедливого преследования часто происходят, что особенно опасно для формирования правового государства ».

Неизбежность любой ответственности - это превентивная ценность наказания. Дисциплинарная ответственность по принципу «равенство граждан (работников, работников) перед законом, что подразумевает не только равенство их прав и обязанностей, но также личную ответственность каждого гражданина (работника, сотрудника) за совершение правонарушения. Ответственность - это юридическая форма исполнения наказания, а ее олицетворение означает, в конечном счете, индивидуализацию наказания ». Когда нарушениями трудовой дисциплины, наказаниями, уголовной и административной ответственностью в первую очередь является «актуализация правонарушителя, характеристики совершенных ими деяний и других обстоятельств объективного и субъективного порядка для справедливого решения дел об ответственности. В случае коллективной юридической ответственности она распределяется, «расщепляется» между членами и руководителями группы в соответствии со степенью вины ».

Если одним и тем же нормативным актом в различных отраслях промышленности одновременно признается правонарушение, например административное, трудовое и гражданское право, оно должно применять санкцию, которая в этом случае является наиболее приемлемой и эффективной, с добавлением двух или более видов Ответственность за деяние одного не допускается. В процессе разработки законодательства «в определенных пределах могут быть установлены для любого вида преступления или административного дисциплинарного взыскания, а не уголовного (или наоборот). В отношении имущественной ответственности такая замена невозможна. Использование различных видов имущества и штрафных санкций. Лицо, совершившее преступление и причинившее имущественный ущерб в соответствии с законом, по решению

уполномоченных государственных органов и должностных лиц может быть освобождено от уголовной ответственности от наказания, но не от обязанности В свою очередь, виновный в добровольном возмещении ущерба, причиненного преступлением, закон рассматривается как обстоятельство, смягчающее уголовную ответственность, но не освобождается от него ».

И если уголовное право четко структурировано - преступление и наказание, то дисциплинарная ответственность представляет собой довольно сложную систему, которая включает в себя: «ответственность работников по внутренним трудовым нормам, командование, специальные уставы и регламенты, ответственность работников определенных Общественные объединения (артель, коллегия адвокатов), обязанности школ, профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений, ответственность за военнослужащих, сотрудников МВД, ФСБ и других органов, ответственность лиц, отбывающих наказание, Несовершеннолетних в специальных учебных заведениях ».

Соответственно, в широком смысле дисциплинарные меры являются предупреждением, выговором, суровым выговором, увольнением, высылкой членов организации, лишением свиданий, лишением стипендий, сокращением звания, должности, ранга. Российский законодатель не определил ни одного правового акта, устанавливающего основные гарантии и правила дисциплинарной ответственности, охватывающие все его виды.

Что касается дисциплинарного воздействия непосредственно на трудовые отношения, то он определяет 192-195 статью Трудового кодекса и зависит от дисциплины труда. В частности, в части 1 статьи 189 Трудового кодекса «Трудовая дисциплина и трудовое законодательство» следующее: «Трудовая дисциплина является обязательной для всех работников, подчиняющихся правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективными договорами , Соглашения, местные нормативные акты, трудовой договор ".

Работодатель обязан создать условия, необходимые для уважения к работникам трудовой дисциплины (статья 189 Трудового кодекса). Режим работы организации определяется внутренними трудовыми правилами, они также определяют порядок найма и увольнения сотрудников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, отдых, стимулы и штрафы, как А также другие вопросы трудовых отношений для работодателя.

Следует отметить, что «правила работы задают рабочий режим организации: поручают правильное поведение людей и координируют совместную работу участников трудового процесса в интересах дисциплины, устанавливают четкую организацию труда, рациональное использование Рабочее время отражает особые условия, присущие производству, особенно трудовые права и обязанности сторон трудового договора ».

Таким образом, внутренний график труда включает в себя трудовую дисциплину. Трудовая дисциплина и охватывает обязательство выполнять функции работы, соответственно, внутренние трудовые нормы и материальную поддержку: поведение, состоящее в соблюдении обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и другими нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовые договоры. Нарушение трудовой дисциплины влечет за собой юридическую ответственность в виде дисциплинарного взыскания (ст. 192 ТК РФ): «за дисциплинарное правонарушение, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него его трудовых обязанностей, Работодатель может применить следующие дисциплинарные взыскания: предупреждение, выговор, увольнение по соответствующим основаниям ».

Прежде чем принять решение о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, уполномоченное лицо организации провело разбирательство и квалификацию дисциплинарного проступка, т. Е. Установило личность между обстоятельствами деяния, его содержанием и

формальными элементами правонарушения . Наличие вины отражает психическое состояние и отношение человека к совершенному ими противоправном деянии и его последствиям, является существенной чертой деликта.

Заметим, что для института дисциплинарного воздействия форма вины не столь фундаментальна, как, скажем, институт административной или уголовной ответственности. Однако, устанавливая вину, работодатель имеет возможность дополнительно подтвердить обоснованность заявления к работнику дисциплинарного взыскания. Основные штрафы, как мы отметили выше, - это замечание, выговор и увольнение.

Под замечанием подразумевается осуждение поведения работника в трудовых отношениях, заявление работодателя по его адресу критики. Выговор - это четко выраженный представитель работодателя или работодателя - физического лица, официальная негативная оценка поведения сотрудника, информирование сотрудника.

Увольнение на соответствующих основаниях является крайней мерой дисциплинарной ответственности, наиболее строгих дисциплинарных мер.

Перечень дисциплинарных взысканий, предусмотренных частью 1 статьи 192 ЗК РФ, является исчерпывающим. В то же время, как уже отмечалось в части 2 статьи 192 Трудового кодекса, законодательный орган предусматривал установление других дисциплинарных мер для определенных категорий работников, например, для государственных служащих. Законодатель определяет условия полномочий должностных лиц, наделенных дисциплинарными полномочиями. Трудовой кодекс дает право применять дисциплинарные меры к подчиненным работникам работодателя. Такое право в трудовых отношениях является: физическим лицом, являющимся работодателем; Органа управления или их уполномоченных лиц в порядке, установленном законом, иными нормативными актами, учредительными документами и локальными нормативными актами.

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности. Ответственность работника заключается в том, чтобы отвечать работодателю за дисциплинарное взыскание и налагать дисциплинарную ответственность, предусмотренную трудовым законодательством. Другими словами, «к трудовым отношениям работодатель имеет дисциплинарные полномочия в отношении работника, а работник несет дисциплинарную ответственность - это работодатель, а не перед государством (публичной властью), как в случае с административными и уголовными обязанность»."

Правовой механизм для дисциплинарных мер состоит из правовых норм, которые обеспечивают его основы; Штрафы и порядок их наложения, снятия и обжалования. Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является правонарушение в сфере занятости. Дисциплинарные санкции применяются только за серьезные проступки, а материальная ответственность понесена и административное правонарушение и уголовное преступление, если последнее связано с причинением вреда компании, с которой работник находится в трудовых отношениях. В то же время дисциплинарные меры могут быть заменены другими мерами, поскольку они по сути являются уголовными, а ответственность за санкции не может быть заменена. И самое главное, по словам Сыроватского Л.А. «дисциплинарные санкции требуют действия их использования регулирующими органами, а ответственность работника за компенсацию ущерба может быть реализована без такого акта».

### 1.3. Источники правового регулирования и наложения дисциплинарной ответственности

Как мы отмечали ранее, правовой механизм для дисциплинарных мер состоит из правовых положений, предусматривающих его основу и наложение соответствующих санкций. Раскрывая сущность механизма

административно-правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих, следует вначале сослаться на общую теорию механизма правового регулирования.

Иванов А. А. Механизм правового регулирования подчеркивает «принятый в единстве совокупности правовых средств, который обеспечивается правовым влиянием на общественные отношения. При формировании механизма правового регулирования юридические средства:

- 1) правовые нормы;
- 2) права и обязанности
- 3) акты реализации прав и обязанностей;
- 4) законодательные акты ».

Разнообразие мнений в определении правового регулирования среди юристов не только у профессора Ю. Н. Стариков предложил, чтобы «для изучения правовых основ, неосведомленных людей заменить слово «механизм» на «систему», сохранив при этом сходство толкования правового регулирования».

Обобщение мнений ученых о структуре правового регулирования: инструменты правового регулирования, правовые отношения, акты применения и толкования права являются инструментами механизма административно-правового регулирования. Исходя из того, что «дисциплинарные отношения являются отраслью административных правоотношений и их неотъемлемой частью являются все их основные функции, логичным механизмом правового регулирования дисциплинарной ответственности государственных служащих следует рассматривать в связи с механизмом административно-правового регулирования», .

Соответственно, элементами механизма правового регулирования дисциплинарной ответственности являются: закон; Правоотношения, возникающие при осуществлении дисциплинарных мер; Акты применения и толкования права. С точки зрения механизма правового регулирования, верховенства закона, воплощенного в источниках права - основе, которая

является основой для правового поведения в возникающих реальных общественных отношениях. Правовые нормы составляют основу правового регулирования, «степень разработки правовых норм, ясности и определения обязательных требований зависит от уровня складывания на основе их отношений и публикуется правоохранительными органами».

Хочу подчеркнуть, что в юридической литературе практически не встречается «Дисциплинарная норма» или «дисциплинарное правило», потому что стандарты в законодательстве к административному праву, в свою очередь, отражают все качественные особенности правил, регулирующих дисциплинарную ответственность, устанавливаются и санкционируются государством; Содержит правильное или возможное поведение субъектов права; Защищенных специальными мерами государственного воздействия.

Изучая содержание правовых норм, регулирующих привлечение работника к дисциплинарной ответственности, необходимо рассмотреть их классификацию в зависимости от предмета. Разделяет правила на две группы: материальное право о дисциплинарной ответственности характеризуется тем, что они «являются материальными нормами административного права в рамках регулируемых правовых отношений и юридически закрепляют совокупность обязанностей и прав, ограничений и запретов, установленных для работников, Виды дисциплинарных взысканий, правила, устанавливающие требования к документам».

Процессуальные нормы «предусматривают восстановление нарушенных интересов или стремление к выполнению правовых обязательств, налагаемых на дисциплинарные отношения, и, тем не менее, регулирующую динамику отношений, связанных с дисциплинарной ответственностью государственных служащих». Например, правила, регулирующие дисциплинарные процедуры: прием, рассмотрение и разрешение жалоб и заявлений государственных служащих или частных лиц. Их цель - определить порядок осуществления юридических обязанностей и

прав участников дисциплинарных разбирательств, установленных законом в рамках регулируемых дисциплинарных отношений.

Из всех видов юридической ответственности, дисциплинарной - характеризуется самый низкий уровень процессуальной правовой безопасности. Эти нормы в правовом плане, скорее, фиксируют отдельные элементы того, что считается «дисциплинарным разбирательством: правила изложения объяснений, терминов, предметов преследования, апелляции составляют большинство видов дисциплинарных требований производства. Объясняется «несовершенством правовой основы для дисциплинарных мер. Желание указать условия и порядок применения закона справедливо и четко.

Дисциплинарный и административный процесс, характеризующийся «конкретной и логичной последовательностью процессуальных действий, которые могут быть сгруппированы на определенных этапах».

В отношении этапов производства по делам о привлечении к дисциплинарной ответственности, подходы различны. Некоторые ученые называют этапы: инициация; Проверка работоспособности; Судебное разбирательство и принятие решения; Рассмотреть дело; Исполнение наложенного штрафа. Прочие: официальные процедуры; Дело является повторным; Исполнение наложенного штрафа. В целом, в дисциплинарном производстве определены четыре фазы: начало дисциплинарного разбирательства; Дисциплинарное слушание и принятие мер; Обращение; Выполнение.

Механизм административно-правового регулирования "действует с помощью конкретных методов правового регулирования, которые в основном сосредоточены на путях правового регулирования, которые включают в себя разрешение, запрет или обязательность".

1. Привязка - правила присвоения предмета дисциплинарного правового обязательства на совершение действий определенного содержания. Примером этих норм могут быть обязательства, предусмотренные нормативными правовыми актами различной юридической

силы и закрепленные за работником в сфере занятости. Он должен следовать графику обслуживания, поддерживать необходимый уровень квалификации, чтобы быть сертифицированным в соответствии с правилами техники безопасности и т. Д. Работодатель обязан создать условия, необходимые для соблюдения работником трудовой дисциплины; Требовать от него письменного объяснения обстоятельств преступления; Выполнять внутренний запрос проверки с сотрудником и контролировать своевременность и правильность его выполнения; Опубликовать соответствующий акт о применении дисциплинарных санкций.

2. Правила запрета устанавливают обязанность работника воздерживаться от определенных действий. Таким образом, существуют правила, запрещающие государственному служащему или, например, работникам прокурора штата осуществлять предпринимательскую деятельность; Получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждение от физических и юридических лиц; Для раскрытия конфиденциальной информации. В связи с тем, что «дисциплинарное право не предусматривает конкретных составов дисциплинарных проступков, несоблюдение обязательного и несоблюдение запретительных правил, по сути, является основанием для наложения дисциплинарного взыскания». А диспозитивные правила дают право субъекту на Комиссию определенных действий.

Прежде чем проанализировать дисциплинарные и правовые нормы российского трудового законодательства, я хочу рассмотреть основные основы трудового права, закрепленные в «Европейской социальной хартии», которая была открыта для подписания в Турине в 1961 году и пересмотрена в 1996 году. В Страсбурге, Для Российской Федерации этот документ вступил в силу 01.12. Он устанавливает основные социальные права человека, в том числе представляющие интерес для нас, и должен быть защищен государствами, ратифицировал это: «Право на труд (статья 1), право на справедливые условия труда (статья 2), право (Статья 3), право на

справедливое вознаграждение (статья 4), право на организацию (статья 5), право на ведение коллективных переговоров (статья 6), в том числе право на забастовку (Статья 6.4), право работающих женщин на защиту (статья 8), право на профессиональную ориентацию (статья 9), право на профессиональную подготовку (статья 10), право заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью на территории других участвующих стран В Уставе (статья 18); Право трудящихся-мигрантов и их семей на защиту и помощь (статья 19) ». В этот список добавлен дополнительный Протокол 1988 года, ряд прав, который подписавший Протокол должен принять по крайней мере один в дополнение к правам, перечисленным в Основной текст: «Право на равные возможности и равное обращение в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации по признаку пола (статья 20), право работников на информацию и консультации (стр. 21), право трудящихся на участие в Вопросы, связанные с условиями труда и их улучшением (статья 22) ».

Наконец, в 1996 году в Устав были внесены изменения в восемь прав: «право на защиту в случае потери работы (статья 24), право работников с семейными обязанностями на равные возможности и равное обращение (статья 27), право на защиту прав трудящихся, Представители (статья 28), право работников на информацию и участие в дискуссиях о сокращении персонала (статья 29), право на защиту требований трудящихся в случае финансовой несостоятельности работодателя (статья 25) ».

Очевидно, что в настоящее время «стандарты Европы сложны, в первую очередь по экономическим причинам, самыми популярными социальными гарантиями России для улучшения условий жизни и условий труда и их оплаты, что требует значительных финансовых вложений. Реализация некоторых статей и параграфов Устав на территории России потребует значительных изменений в российском законодательстве, что повлечет за собой значительные дополнительные расходы из федерального

бюджета ». Например, статья 22 устанавливает право на участие работников в улучшении условий труда, страны, «обращенные в», обязуются принять меры для обеспечения сотрудников или их представителей в соответствии с национальным законодательством и практикой для участия: а) в определении и Улучшение условий труда, организация труда и производственная среда; Б) безопасность и гигиена труда на предприятии; С) организация социальных работников на предприятии; G) контролировать соблюдение этих правил ».

Важно: в процессе подготовки к ратификации российское законодательство в социальной и трудовой сфере развивалось в направлении соблюдения стандартов и положений Устава. Обязательства от имени Российской Федерации в отношении статей о праве на труд, праве на объединение, праве на ведение коллективных переговоров, правовой и экономической защите, праве на равные возможности и равном обращении в сфере занятости и профессиональной деятельности без дискриминации на основе Секс. Ратификация Хартии предоставила гражданам дополнительные гарантии защиты социальных и экономических прав.

Вместе с Хартией я хочу сосредоточиться на конвенциях Международной организации труда № 105 «Отмена принудительного труда», принятой в 1957 году в Женеве. Каждый член Международной рабочей организации, ратифицирующий Конвенцию, обязуется: «отменить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо форме: в качестве средства политического влияния или образования или в качестве наказания за присутствие или выражение политических взглядов или Идеологическая вера, противоположная установленной политической, социальной или экономической системе, как метод мобилизации и использования труда в целях экономического развития, как средство трудовой дисциплины, как средство наказания за участие в забастовках, как мера дискриминации на основе Расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности ». Основные положения о трудовой ответственности, закрепленные в Трудовом кодексе Российской Федерации,

дисциплинарных уставах и положениях, положениях и инструкциях, не противоречащих настоящей Конвенции. В целом, все правовые нормы российского трудового права, в их градации действия в пространстве, во времени и на количество лиц, не противоречащих международному праву. Проанализировать источники правового регулирования трудовой, административной и дисциплинарной ответственности.

Во-первых, федеральный, действительный на всей территории России. В этой норме закреплены виды дисциплинарных взысканий, порядок их подачи, апелляции и правила, регулирующие деятельность Комиссии по урегулированию официальных споров, порядок рассмотрения служебного спора Комиссией, сроки подачи апелляции в суд. Для рассмотрения спора об услугах и других, которые регулируются исключительно на федеральном уровне ». Отметим, что нормативно-правовые акты, регулирующие государственную службу в субъектах Российской Федерации в части дисциплинарной ответственности государственного служащего или полностью дублирующие положения статьи 56-59 Федерального закона «О государственной гражданской службе России» или Ссылка на него. Во-вторых, правовые нормы субъектов Российской Федерации, по большей части дублирующих федеральных, которые не должны противоречить Конституции.

Кодифицированным источником современного российского трудового права, регулирующим все общественные отношения на рабочем месте и дисциплинарными мерами, является Трудовой кодекс Российской Федерации. Для полного изучения проблем дисциплинарной ответственности необходимо изучить правила, регулирующие отношения, которые не фигурируют в сфере действия трудового кодекса в целом. Например, Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»; Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ». Как и Положения о Правительстве Сфера Российской Федерации -

сфера организации труда и нормативные акты Министерства труда и социального развития Российской Федерации, последняя в свою очередь является Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим единую государственную политику в области труда, занятости и Социальная защита населения. А также на местах существуют другие нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. В некоторых отраслях экономики для определенных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, которые принимаются постановлением Президентом Российской Федерации или утверждаемым Правительством Российской Федерации в соответствии с федеральными законами. Эта группа источников правового регулирования - очень разносторонняя, она состоит из Уставов и положений отдельных ведомств для обеспечения защиты государства, правоохранительных органов, предоставления различных видов транспорта в государстве, то есть не распространяющихся на всех сотрудников, и применяются только к определенным категориям, предусмотренным в этих актах, и, следовательно, регулируют специальную дисциплинарную ответственность, которую мы рассматриваем во второй главе. Положения и уставы в отношении дисциплины являются обязательными для тех сотрудников, которые подпадают под их действие. Имеют ли работодатели право на внесение дополнений и изменений. И главное в этих актах более ограничительный, чем для других работников, санкции. Они выдаются в соответствии с «Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка», а сущность с точки зрения применения мер дисциплинарного воздействия заменяет рабочие правила. Однако «поскольку постановления дисциплины не касаются вопросов рабочего времени и использования досуга при приеме и увольнении и т. Д., В этой части правил работы в полной мере применяются те сектора экономики, в которые мы ввели Положения о дисциплине ". Устав определяет содержание трудовой дисциплины, основные обязанности работников в этом секторе экономики, дисциплинарные санкции, порядок их

наложения и порядок обжалования, а также вознаграждения и поощрения. И, наконец, «проблема» местных Нормативных правовых актов. Работодатель принимает акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с законами, коллективными договорами, соглашениями. В случаях, предусмотренных ТЗ Российской Федерацией, законами и иными правовыми актами, коллективным договором «работодатель при принятии местных актов учитывается мнение представительного органа работников». Коллективный договор, соглашения могут предусматривать принятие местных Нормативные акты по согласованию с представительным органом работников. Местные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями или принятые без соблюдения в соответствии с трудовым кодексом, с учетом мнений представительного органа Являются недействительными. В таких случаях действуют другие законы или нормативные акты, содержащие нормы трудового права ».

К местным источникам относятся: нормативная часть коллективных договоров, внутренние трудовые нормы, положения о премировании, соглашения о защите труда. «Акты органов местного самоуправления и местные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам Федеральных органов исполнительной власти, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации ».

И здесь у вас начинаются проблемы, кроме того, это касается не только правил и распоряжений о производстве, но и положений, особенно принятых представительными органами исполнительной власти в городских и сельских поселениях. Кандидаты выдвигаются от самих жителей, выборы проводятся по тому же принципу: «Он хороший парень, я был с ним в армии ...». В

небольших территориальных единицах пойдет на выборы у большинства пожилых людей, молодежь переезжает в города, а потом самое интересное - выбирает не улучшать, а то, что «старое» снимают, почему мы тронуты? Поскольку эти же депутаты принимают правовые нормы, которые несовместимы с правовой политикой государства, и суды начинают выращивать «автомобили», «важные местные законы», предлагаемые любым нормативным актом органов местного самоуправления, и труд, в том числе, Дать чек адвокату, который знает правовую систему, чем может сэкономить время и деньги. Важно: акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, применяются на территории соответствующего субъекта, местных актов в рамках конкретной организации.

Проанализировав источники правового регулирования дисциплинарной ответственности, я хочу обратить внимание на тот факт, что нормативный акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после его вступления в силу. В случаях, прямо предусмотренных для них, могут применяться другие условия. Отношения, возникшие до вступления в силу правового акта, применяются к правам и обязательствам, возникающим после его введения в действие.

Правовые акты, содержащие нормы трудового права, охватывают всех работников, связанных трудовым договором с работодателем. Они обязательны для использования во всех областях государства и для всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. Трудовые и дисциплинарные положения применяются к «трудовым отношениям иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или созданных ими или с их участием, сотрудников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации».

В свою очередь, нормы трудового права не распространяются на следующих лиц: «если они установлены трудовым кодексом, они одновременно выступают в качестве работодателей или их представителей: военнослужащие при исполнении обязанностей военной службы, члены советов директоров (за исключением того, что с этой организацией заключен договор о найме), работая по гражданским контрактам ».

Подводя итог, в диссертации освещаются основные аспекты дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству. Дисциплинарная ответственность работников, является отдельным юридическим. Это может включать в себя сотрудников, совершивших дисциплинарное правонарушение. Выбор штрафов относится к работодателю и зависит от тяжести правонарушения, обстоятельств, при которых оно было совершено, предыдущих действий и поведения сотрудника.

Контролировать трудовую дисциплину могут быть штрафные санкции, материальные стимулы, воздействующие психологически, а главное - юридические методы. Таким образом, трудовая дисциплина - своего рода правовые инструменты и меры для установления, уважения и гарантирования внутреннего трудового законодательства.

«Теперь, в условиях рыночной экономики, безработица, избыток рабочей силы, когда работодатель и нарушители трудовой дисциплины могут расторгнуть трудовой договор и заполнить вакантные должности компетентными, дисциплинированными специалистами, важно заставить работодателя помнить о своих обязанностях Строго следовать закону и нормам местных нормативных актов ».

## Глава 2 Восстанавливает дисциплинарную ответственность студентов, дисциплинарную ответственность работников

### 2.1 Порядок применения мер дисциплинарного воздействия на образовательные учреждения

Федеральный закон № 273-ФЗ всесторонне регулирует правовые отношения в сфере образования в России. В частности, этот закон регулирует статус участников образовательного процесса, в том числе учащихся в учебных заведениях и других организациях, занимающихся образовательной деятельностью. По сравнению с предыдущим законодательством об образовании новый федеральный закон можно охарактеризовать как более систематический и детализирующий статус студентов. Систематизада, в частности, и вопросы дисциплинарной ответственности студентов за нарушения.

Разработка законодательства об образовании в отношении дисциплинарных нарушений со стороны учащегося во многом вытекает из существа образовательных отношений организации, осуществляющей учебную деятельность, и отдельных лиц, посещающих ее, часто несовершеннолетних. Сравнение возможностей этих лиц, в частности в рамках защиты их прав и интересов, показывает неравноснй характер взаимоотношений между студентом и организацией, осуществляющий образовательные мероприятия. Студент - более слабая сторона в этих отношениях, закон детально регулирует права студента и устанавливает пределы его ответственности. Во многом это сходство в неравенстве сторон правоотношений определило сходство правовых решений с этой отраслью права, например, трудовым правом. Использование моделей правового

регулирующие, разработанные в рамках трудового права, при разработке Федерального закона № 273-ФЗ, в этом смысле предсказуемо и оправдывает сущность правовых отношений.

Дисциплинарная ответственность студентов закреплена в статье 43 Федерального закона № 273-ФЗ. Таким образом, согласно этой статье, порядок подачи заявления для студентов и увольнения учащихся дисциплинарной меры, установленной федеральным органом исполнительной власти, ответственным за разработку государственной политики и правовое регулирование в сфере образования. Ряд важных правил дисциплинарной ответственности студентов, таким образом, предусмотрен на уровне регулирования. Эти вопросы регулируются Министерством образования и науки Российской Федерации с 15 марта 2013 года № 185 «Об утверждении Порядка обращения с ходатайствами и отстранением учащихся от дисциплинарных взысканий» (далее - Министерство образования РФ) , Проект которого был размещен на официальном веб-сайте в Интернете и имел предварительный общественный комментарий в феврале 2013 года.

Часть 3 статьи 43 Закона предусматривает, что дисциплина в организациях, осуществляющих образовательные мероприятия, поддерживается на основе уважения человеческого достоинства студентов и преподавательского состава. Применение физического и (или) психического насилия в отношении учащихся не допускается. Этот запрет воспроизводит нормы предыдущего законодательства. Это положение коррелирует со статьей 336 Трудового кодекса, которая предусматривает дополнительные основания для прекращения трудового договора с заявкой педагогического работника, включая практику одиночного воспитания, связанного с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося, учеником .

Эти положения, как правило, ограничивают сферу педагогического влияния на учащегося. Однако статья 2 Федерального закона № 273-ФЗ об образовании определяется как единый целенаправленный процесс образования и обучения, который фактически включает в себя компонент образования, а, следовательно, и меры образовательного воздействия на учащихся, как неотъемлемую часть учебного процесса. Меры педагогического воздействия, в отличие от дисциплинарных взысканий, не имеют существенного правового регулирования, за исключением вышеуказанного запрета на применение насилия к учащимся, а также закреплены в статье 48 Федерального закона № 273-ФЗ Обязанности учителей, в частности, соблюдать юридические, моральные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений. За исключением этих ограничений Генерального плана, образовательная деятельность осуществляется организацией, осуществляющей образовательные мероприятия, свободно, свободно выбранными мерами воздействия на воспитание на учащихся.

Законодательное регулирование дисциплинарной ответственности принципиально отличается - понятие дисциплинарной ответственности вводится через строго ограниченное число установленных законом видов дисциплинарных взысканий, вводится ряд ограничений в применении дисциплинарных мер, требования к процедуре их применения.

Основанием для наступления дисциплинарной ответственности студентов являются дисциплинарные проступки. Неправомерное поведение не определено в законодательстве об образовании, хотя термин «дисциплинарное правонарушение» используется в статье 43 Федерального закона № 273-ФЗ. Анализ Норм этого Закона позволяет сделать некоторые выводы о характере дисциплинарного проступка студента. Поведение

студента понимается как выполнение или нарушение Устава организации, осуществляющей учебную деятельность, правила внутреннего распорядка, правила проживания в общежитиях Школ-интернатов и других локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности. Таким образом, ни одно нарушение студента не может рассматриваться как дисциплинарное правонарушение, закон четко ограничивает основания для применения дисциплинарных санкций путем передачи местных правил, содержащих правила, нарушение которых рассматривается как дисциплинарное правонарушение. Вопросы субъективной стороны В законодательстве о дисциплинарном проступке прямо не регулируется. Тем не менее, некоторые правила позволяют нам сделать вывод о том, что дисциплинарное правонарушение должно быть совершено виновными учащимися, то есть студент должен знать о запрещенном характере своих действий и предвидеть возможность неблагоприятных последствий этих действий, если таковые имеются, последствий, предусмотренных правилами Соответствующих местных актов организации, осуществляющей образовательные мероприятия. Такое заключение вытекает из определенных ограничений в применении дисциплинарных мер. В частности, дисциплинарные меры не распространяются на учащихся по образовательным программам дошкольного, начального общего образования и учащимся с ограниченными возможностями (с умственной отсталостью и различными формами умственной отсталости). На самом деле это правило исключает возможность дисциплинарных взысканий для студентов, поскольку их возраст или умственное развитие не способны осознать характер его действий. Кроме того, требования к выбору и порядку применения мер дисциплинарного воздействия Также согласуются с концепцией виновного, сознательного отношения учащегося к нарушению, которое является дисциплинарным правонарушением. По приказу Министерства образования и науки предусматривается обязательная реквизиция студенческих объяснений, что

также указывает на необходимость оценки вины студента в совершенном преступлении. Вино в Комиссии по правонарушениям также согласуется с Общими принципами права в отношении юридической ответственности и принципами государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования. Согласно части 4 статьи 43 настоящего Федерального закона, За нарушение или нарушение требований местных нормативных актов по вопросам организации и осуществления учебной деятельности для студентов могут применяться дисциплинарные меры - предупреждение, выговор, высылка из организаций, занимающихся образовательной деятельностью. Перечень видов дисциплинарных мер ясно и исчерпывающе перечислен в Федеральном законе № 273-ФЗ. Этот перечень является исчерпывающим, что приводит к выводу о том, что другие меры дисциплинарного воздействия не могут быть установлены в нормативных документах, имеющих юридическую силу ниже, чем Федеральный закон, в том числе местные акты образовательной организации.

Федеральный закон № 273-ФЗ вводит ряд основных требований к процедуре применения дисциплинарных взысканий. В соответствии с разделом 6 статьи 43 настоящего Закона не разрешается использовать дисциплинарные меры для учащихся во время их болезни, отпуска, академического отпуска и отпуска по беременности и родам или отпуска для ухода за ребенком. Эта гарантия в основном представляет собой копии гарантий, установленных в случае применения дисциплинарных санкций к работникам трудового законодательства.

В соответствии с частью 7 статьи 43 Федерального закона № 273-ФЗ о выборе дисциплинарного взыскания организация, осуществляющая образовательные мероприятия, должна принимать во внимание тяжесть дисциплинарного проступка, причины и обстоятельства, при которых оно было совершено, Предыдущее поведение студента, его психофизическое и

эмоциональное состояние, а также мнение студентов совета, советы родителей. Запрет на произвольный выбор дисциплинарных мер, по сути, основывался на конституционных принципах права в судебной практике судов общей юрисдикции по трудовым вопросам и впоследствии был закреплен в Трудовом кодексе Российской Федерации в статье 192. Федеральный закон № 273-ФЗ, этот запрет также воспроизводится, что обеспечивает гарантию соответствия тяжести дисциплинарного проступка и дисциплинарного взыскания. Есть основания полагать, что судебный процесс, как и в случае оспаривания применения дисциплинарных санкций к работникам, которые пойдут путем признания незаконным и недействительным, применения таких жестких мер, как изгнание студента за формальное нарушение Требования местных законов, нематериальное нарушение.

При выборе дисциплинарного взыскания администрация учебных заведений должна учитывать не только особенности дисциплинарного проступка и личности студента, но также мнение органов, представляющих интересы учащихся в организациях, занимающихся образовательной деятельностью, в частности, Следует учитывать мнение студентов советы, советы родителей. Такие органы создаются по инициативе студентов, родителей (законных представителей) в соответствии со статьей 26 Федерального закона № 273-ФЗ.

Применение таких дисциплинарных мер, как высылка несовершеннолетних, является чрезвычайно сложным и требует соблюдения некоторых дополнительных условий. В частности, части 8-9 статьи 43 Федерального закона № 273-ФЗ устанавливают следующие правила:

8. По решению организации, осуществляющей образовательные мероприятия, повторная Комиссия дисциплинарных нарушений, предусмотренная частью 4 настоящей статьи, допускает вычеты

несовершеннолетнего студента, достигшего пятнадцатилетнего возраста, у организации, осуществляющей образовательные Деятельность в качестве дисциплинарных мер. Высылка несовершеннолетнего студента применяется, если другие дисциплинарные меры и меры педагогического воздействия не были выполнены, а его дальнейшее пребывание в организациях, занимающихся образовательной деятельностью, отрицательно влияет на других учащихся, нарушает их права и права Сотрудники организации, осуществляющей образовательные мероприятия, а также нормальное функционирование организации, осуществляющей образовательные мероприятия.

9. Решение о высылке несовершеннолетнего студента, достигшего пятнадцатилетнего возраста и не получившего базового общего образования, в качестве дисциплинарной меры принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия Комиссии По делам несовершеннолетних и защите их прав. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия Комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав, опеки и попечительства ».

Таким образом, для студента в возрасте до 15 лет использование таких дисциплинарных мер, как увольнение, невозможно. Высылка лиц в возрасте до 15 лет не может быть применена в качестве дисциплинарной меры, даже в случае невыполнения ими обязанностей по части 1 статьи 43, поскольку:

□ добросовестно разработать образовательную программу для реализации индивидуального плана обучения, в том числе для участия в учебной программе или индивидуальной учебной программе учебных занятий, для подготовки к занятиям, полных заданий, данных преподавательского состава образовательной программы;

соблюдать требования Устава организации, осуществляющей учебную деятельность, внутренние правила, правила размещения в общежитиях и школах-интернатах и другие локальные нормативные акты по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

уважать честь и достоинство других студентов и сотрудников организации, осуществляющих образовательные мероприятия, а не создавать препятствия для обучения других учащихся.

Если студент достиг 15-летнего возраста, вычет возможен при следующих условиях:

дисциплинарные проступки были совершены повторно,

previo

Благоразумно применяли дисциплинарные меры и меры педагогического воздействия, - эти меры потерпели неудачу, было совершено новое дисциплинарное правонарушение, - продолжающееся присутствие студента в организации отрицательно влияет на других учащихся, нарушает их права и права работников Организация, осуществляющая образовательные мероприятия, а также нормальное функционирование организации. В этом случае в Приказе Министерства образования и науки в пункте 10 дополнительно оговаривается состояние ранее совершенного дисциплинарного проступка. Высылка несовершеннолетнего студента в качестве дисциплинарной меры не применяется, если срок, примененный к студенту, истек дисциплинарные меры и (или) дисциплинарные меры приняты в установленном порядке. Если студент еще не получил базовое общее образование, Порядок применения вычетов в качестве дисциплинарной меры также требует соблюдения дополнительных требований к процедуре. Такое решение принимается с учетом мнения его родителей (законных представителей) и с согласия

Комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав. Решение об исключении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, принимается с согласия Комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав, опеки и попечительства.

Часть 10 статьи 43 Федерального закона № 273-ФЗ устанавливает ответственность организации, осуществляющей учебную деятельность, незамедлительно информирует о высылке несовершеннолетнего студента в дисциплинарную санкцию, орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования. Во втором предложении этой части устанавливается обязанность местного самоуправления, осуществляющего управление в области образования, а родителей (законных представителей) несовершеннолетнего учащегося исключить из организации, осуществляющей учебную деятельность, не позднее чем через месяц для принятия мер. Чтобы несовершеннолетние получали общее образование.

По приказу Министерства образования и науки также представляет собой важную гарантию, вытекающую из принципов правового регулирования ответственности за нарушения, однако, не закреплены в Федеральном законе. В частности, в пункте 6 распоряжения Министерства образования и науки предусматривается, что каждое дисциплинарное правонарушение может применяться в качестве одной меры дисциплинарного взыскания.

Приказом Министерства образования и науки также предусмотрен ряд дополнительных требований к Федеральному закону № 273-ФЗ о порядке применения дисциплинарного взыскания к учащемуся. Эти требования в основном соотносятся с соответствующими требованиями трудового законодательства к применению дисциплинарных взысканий к работникам, и в этом смысле используют разработанный текст, в отношении которого

накапливается судебная практика применения подобных правил в соответствии с трудовым законодательством.

В частности, в пункте 8 Приказа Министерства образования и науки предусматривается, что до применения дисциплинарных мер организация, осуществляющая образовательные мероприятия, должна потребовать от студента письменное объяснение. Если после трех учебных дней указанное объяснение не представляется учащимся, то соответствующий акт. Отказ или уклонение учащегося от предоставления письменного объяснения не является основанием для освобождения от дисциплинарного взыскания. Кажется, что это рациональное распределение по тем же правовым отношениям со студентами к практике трудовых отношений, а именно: совершение акта факта запроса письменного объяснения. Также представляется весьма вероятным, что судебный процесс пойдет по пути строгого толкования, потребует объяснения «использовать» дисциплинарные меры и подтвердит получение такого объяснения после применения дисциплинарных мер нарушения порядка применения дисциплинарных санкций, Влекущие за собой отмену соответствующих дисциплинарных мер.

В пункте 9 распоряжения Министерства образования и науки установлены следующие требования к процедуре применения мер дисциплинарного воздействия: «дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени отсутствия Указанных в пункте 7 настоящего Порядка, и время, необходимое для консультирования Совета учащихся представительных органов студентов, советов родителей (законных представителей) организации несовершеннолетних учащихся, осуществляющих учебную деятельность, но не более семи учебных дней с даты Представления руководителю организации, осуществляющей образовательные мероприятия, мотивированное мнение советов и органов в письменной форме». (Пункт 7

приказа Министерства образования и науки предусматривает отсутствие студентов во время их болезни, отпуска, отпуска по беременности и родам и родам или отпуска по уходу за ребенком).

Таким образом, мы фактически вводим два требования относительно сроков применения дисциплинарных санкций. С одной стороны, это время, измеренное с момента обнаружения дисциплинарного проступка, которое может составлять не более месяца, меньше болезней, каникул, праздников и исключение времени, необходимого для консультирования Совета студентов и их родителей. Время, необходимое для консультаций, регламент не может быть определено и будет устанавливаться непосредственно для каждой образовательной организации, в зависимости от его Устава и других локальных нормативных актов, регулирующих учет этого мнения. В этом случае руководитель образовательной организации, получив мотивированное заключение советов, должен принять решение о наложении дисциплинарного взыскания не позднее семи учебных дней. Оба этих требования применимы параллельно, и обе они должны быть составлены в возрасте образовательной организации. Соответственно, если мнение было представлено намного раньше, чем истечет один месяц со дня обнаружения проступка (например, через 5 дней после даты его обнаружения), администрация образовательных организаций будет ограничена во временном наказании семь учебных дней (Несмотря на то, что эти семь дней будут стекать в течение более раннего одного месяца со дня обнаружения проступка).

В пункте 13 постановления Министерства образования и науки предусматривается, что заявление о дисциплинарном взыскании школьников

Все должны быть в форме распоряжения руководителя организации, осуществляющей учебную деятельность, которая должна быть направлена студенту, родителям (или законным опекунам) несовершеннолетнего студента против подписи в течение трех учебных дней со дня его

публикации, а не считая время отсутствия подготовки в организациях, занимающихся образовательной деятельностью. Отказ учащегося, родителей (или законных опекунов) несовершеннолетнего учащегося в том, чтобы увидеть указанное в приказе подписи, выпущенной соответствующим актом. Есть основания полагать, что эти правила, в основном воспроизводящие трудовое законодательство в отношении дисциплинарных мер, Работники будут применять те же трудовые нормы, в частности, несоблюдение будет рассматриваться как нарушение процедуры применения дисциплинарного взыскания. Согласно части 11 статьи 43 Федерального закона № 273-ФЗ, учащийся, родитель (Законный опекун) несовершеннолетнего учащегося может обратиться в Комиссию за разрешением споров между участниками образовательных отношений, дисциплинарными мерами и их применением к учащемуся. На основе Общих принципов права дисциплинарное взыскание может быть обжаловано также в суде. 45 Федеральный закон № 273-ФЗ предусматривает создание организации, осуществляющей образовательные мероприятия, новый орган - Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. Комиссия, частично аналогичная предусмотренному трудовому законодательству, создала Комитет по трудовым спорам, созданный для разрешения споров между участниками образовательных отношений о реализации права на образование, в том числе в случае обжалования решений по ходатайству студентов о дисциплинарном взыскании. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается из равного числа представителей взрослых учащихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов, работников организаций, занимающихся образовательной деятельностью. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением, и может быть обжаловано в соответствии с законодательством Российской Федерации. Постановлением Министерства образования и науки также Предусматривает срок

дисциплинарного взыскания и возможность досрочного снятия дисциплинарного взыскания. Эти вопросы регулируются по аналогии с трудовым законодательством. Согласно пункту 17 распоряжения Министерства образования и науки, если в течение года со дня применения дисциплинарных мер к учащемуся не будет применяться новая мера дисциплинарного взыскания, он считается дисциплинарным взысканием. Руководитель организации, осуществляющей образовательные мероприятия, до истечения лет со дня применения дисциплинарных мер имеет право удалить его у студента по своей собственной инициативе, просьбе учащегося, родителей (или законных опекунов) о несовершеннолетнем студенте, просьба учеников советов или советов родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов. Таким образом, новый закон об образовании и правила содержат основные правила дисциплинарной ответственности студентов в организациях, занимающихся образовательной деятельностью. Эти положения содержат гарантии того, что учащиеся должны обеспечить справедливое и адекватное применение мер дисциплинарного наказания лицам, которые зачастую не могут эффективно защищать свои права и интересы. Анализ норм Федерального закона № 273-ФЗ и соответствующего Приказа Министерства образования и науки показывает, что в основном используются проверенные и разработанные в судебной и иной правоохранительной практике разработки трудового законодательства применительно к дисциплинарным Действиям. Этот подход представляется оправданным, учитывая сходство правовых отношений между работодателем и работником, с одной стороны, и организацией, осуществляющей учебную деятельность, и студентами, с другой стороны, в частности, неравновесностью этих отношений, продолжительностью и значимостью отношения к работнику и учащемуся как «слабой» стороне правоотношений.

## 2.2 Особенности темы «дисциплинарная ответственность» и методическое развитие открытого урока в ГБПУ «Челябинский государственный колледж промышленности, общественного питания и

торговли» Среднее профессиональное образование в России Наша страна имеет большой опыт подготовки специалистов среднего звена. Однако из-за политических и экономических изменений в новом столетии введенное СПО находится не в лучшей форме. Сегодня ситуация не так быстрая, как хотелось бы, но все же меняется. Правительство и общество начинают осознавать, что для построения инновационной устойчивой экономики важны рост производительности труда и качество рабочей силы, которая в современной России значительно уступает развитым странам. В связи с функционированием образовательных учреждений среднего профессионального образования В частности, из-за четко определенных позиций президента Владимира Путина, которые дали понять, что на первом месте стоит нехватка квалифицированных кадров, опережающая ценность других серьезных проблем общества. Президенту было поручено внедрение новых федеральных государственных стандартов, производство важнейших критериев для образовательных учреждений, которые ответят на вопрос, какие эксперты, какие знания и навыки должны подготовить эти учреждения. С уверенностью можно сказать, что переход на новые образовательные стандарты диктуется временем. Произошли изменения в содержании образования, вместо него были методические указания в обучении. Радикально изменил содержание среднего образования в рамках str-системы. Сегодня одной из центральных задач образования является выполнение требований нового федерального государственного образовательного стандарта, теоретической основой которого являются компетенция и подходы к деятельности. На практике подход к действию сегодня противоположен традиционным методам и результатам обучения. Это предполагает изменение формы организации учебного процесса: предоставление студентам предметной информации для самостоятельного поиска, приоритет формирования методов учебной деятельности по формированию знаний, предметно-ориентированные навыки. Вы должны стимулировать активную работу над лекциями. Студенты должны быть

готовы к участию в дискуссиях, не бойтесь задавать вопросы лектору и свободно отвечать на его вопросы. Учителю на лекциях следует попытаться рассмотреть наиболее проблемные и спорные вопросы курса об основах становления и развития российской государственности, поиск путей реформирования страны, анализ внешней политики, социальные отношения и основные этапы Развитие социальной мысли. Созданный педагогический комплекс ориентирует учащихся на тщательную самостоятельную подготовку к занятиям в классе и внеклассной деятельности, позволяет повысить эффективность проводимых занятий, а также качество знаний. Необходимо обеспечить позитивную мотивацию обучения, повысить познавательную активность учащихся. Для самостоятельной подготовки к занятиям необходимо выполнить все задания на каждом занятии. Основная цель заключается в расширении и углублении знаний студентов, полученных на лекциях и в результате самостоятельной работы с учебниками, учебными пособиями, научной литературой, материалами периодических изданий и информационных ресурсов. Практические занятия подразделяются на два блока. В первом блоке уроков по текстам доступны для самостоятельного чтения. Это фрагменты монографий, научных статей и исторических источников - законодательных актов, эпистолярных источников и т. Д. Эффективными формами воспитательной работы по внедрению и формированию ключевых профессиональных компетенций будущих выпускников являются применение активных форм и методов обучения. Это проблематичные и игровые технологии в коллективной и групповой деятельности, симуляционные методы активные методы обучения, тематические исследования, проектный метод, тренировка публичных выступлений, обсуждение профессионального обсуждения важных вопросов, совместное обучение, создание проблемных ситуаций, лекция, беседа, лекция, дебаты И т. Д. В современном образовательном процессе преобладают групповые технологии. В.К. Дьяченко считает, что организационную структуру методов группового обучения можно

комбинировать, то есть содержать разные формы: группу (когда обучают много), парную и индивидуальную. Групповые технологии позволяют обучать и проводить встречи с целью повторения Изучал материал как в классе, так и во время внеклассных занятий. Разнообразие методов и методов активного обучения способствует проявлению интереса учащихся к учебно-познавательной деятельности, что позволяет создать атмосферу мотивированного, творческого обучения и на То же время решать сложные академические, образовательные, развивающие задачи. Другой эффективный метод можно назвать методом тематического исследования методом обучения или конкретными ситуациями. Технология «case study» - это метод активного обучения, основанный на реальных ситуациях, направленных не столько на овладение конкретными знаниями, сколько на развитие Общего интеллектуального и коммуникативного потенциала студентов и преподавателей, участвующих в обсуждении бизнес-ситуаций или задач. В этом методе обучения многоступенчатое знакомство с проблемой, ее коллективное обсуждение и последующее представление его позиции по этому вопросу. Принципиально отрицать существование единого правильного решения. Метод case требует студентов, у них есть навыки самостоятельной работы. В свою очередь, это позволяет разработать алгоритм для принятия решения о овладении навыками исследования, применении теоретических знаний на практике и ускорении освоения практического опыта в изучении истории. Важно отметить, что анализ ситуаций влияет на профессионализацию студентов, порождает интерес и положительные Изучение и помощь в развитии способности анализировать ситуации, оценивать альтернативы, развивать навыки решения практических задач. Рассматривать урок методического развития по дисциплине трудового права «дисциплинарная ответственность». В GBPU «Челябинский государственный колледж промышленности, общественного питания и торговли» Дисциплина: Трудовое право Тема урока: трудовая дисциплина Тип урока: урок обобщения и систематизации знаний Тип урока:

практический урок с использованием тематической технологии Цели класса: Образовательная: объединить теоретические знания о трудовой дисциплине, дисциплинарном процессе, сформировать навыки применения полученных теоретических знаний в решении профессиональных задач. Образования: Содействовать развитию навыков анализа, заключения, разрешения правовых вопросов в области трудовых отношений. Образования: Содействовать формированию самостоятельной деятельности для приобретения знаний, обучения усердию, настойчивости и достижения целей. Ожидаемые результаты тренингов: ПК1.1. Обеспечить профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты. ОК4. Поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. ОК5. Использовать информационные и коммуникационные технологии в профессиональной деятельности. ОК6. Работа в команде и команде для эффективного общения с коллегами, руководством, потребителями. ОК9. Осуществлять навигацию в постоянно меняющейся правовой базе. Навыки: □ применять трудовое законодательство; □ анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых отношений; Знания: □ нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом законодательстве; □ права и обязанности работников и работодателей; □ поддержание трудовой дисциплины, порядка разрешения трудовых споров. Междисциплинарные связи: конституционное право, гражданское право, административное право, управление документами, информационные технологии в профессиональной деятельности. Оборудование для занятий: персональный компьютер, раздаточные материалы - тематические исследования, мультимедийный проектор, электронная презентация для урока PowerPoint. Методическое обеспечение и литература: □ ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации. - Москва: Проспект КноРус, 2014 - 224 ПП. □ Комментарий к Трудовому

кодексу Российской Федерации (в деталях), новая редакция, О. В. Смирнов, О. М. Буянова, И. А. Костян, В. Г. Малов. 8-е издание: стер. М: KnoRus: 2010 - 276 р □ Онлайн-ресурс «Гарант.ру» информационно-правовой портал. Форма доступа: <http://www.garant.ru>. Урок 1. Организационный момент. Приветствую учителя. Здравствуйте. Пожалуйста, все садятся, давайте поможем вам на продуктивной работе. У нас есть все для урока? Итак, идем.

2. Урок настройки цели. Тема нашего урока: Дисциплина труда. В процессе изучения курса трудового права мы рассмотрели вопросы трудовой дисциплины, дисциплинарной ответственности, дисциплинарных наказаний. Вы понимаете, что предмет имеет большое практическое применение: чтобы создать продуктивную команду, каждый сотрудник должен соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания к нарушителям трудовой дисциплины, и поэтому вы, как будущие юристы, должны иметь возможность применять приобретенные теоретические знания на практике. Давайте вместе постараемся сформулировать цель нашего урока. Что вы думаете о высказываниях, которые вы видите на экране, больше подходят к теме нашего урока? «Недостаточно только овладеть знаниями, их необходимо систематизировать и найти достойное применение» (И.Е., немецкий поэт и мыслитель XVIII века). «Не количество знаний - это образование, но в полном понимании и умелом применении того, что вы знаете» (А. Diesterweg, немецкий педагог и политик девятнадцатого века). «Повторение - мать учения» (русская пословица). - кого бы Ты выбрал, 1 изречение? Зачем? - кто бы выбрал 2 заявления? Зачем? - кого бы вы выбрали 3 заявления? Зачем? Дроздов Вероника: Мне понравилась пословица. Я считаю, что одной из целей урока должно быть повторение материала. Михайлова, Мария: Мне понравилось второе предложение И. ГТА. Я считаю, что нам нужно отвлечься от повторения всего остального, чтобы систематизировать, т. Е. Систематизировать знания и навыки. Гусякова Мария: И я думаю, что все

три утверждения соответствуют теме нашего класса, и мы должны повторить, систематизировать и применить знания на практике и не останавливаться на достигнутом. Вы выбрали все три? И правильно. Поэтому целью нашего урока будет: консолидация, обобщение и систематизация теоретических знаний, умение применять их в практических ситуациях для решения профессиональных проблем, связанных с трудовыми отношениями.

3. Актуализация знаний - повторение и обобщение теоретических знаний. А теперь давайте однажды Напомним: какова трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, какова процедура применения и наложения дисциплинарных санкций на сотрудников персонала? Студенты подготовили электронную презентацию по теме «Дисциплинарная ответственность». Справки, сопроводительная презентация слайд-шоу с формулировками юридических определений и концепций *time*. Деяния Santaraksita Zorigma: В статье 189 трудового кодекса трудовой дисциплины было определено как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в соответствии с трудовым кодексом (слайд 1). Другие федеральные законы, коллективные договоры, соглашения, местные нормативные акты, трудовой договор. Эти правила поведения работы составляют содержание нормативной базы внутреннего трудового распорядка организации. Трудовая этика - общественные отношения в организациях, связанные с распределением прав, обязанностей, обязанностей, прав, использования стимулов и принуждения (слайд 2). Дисциплина - это функциональный элемент социальной системы, обеспечивающий сохранение существующих отношений в социальной системе. Дисциплина - это эффективное средство достижения политических, социальных, технологических целей, средств, позволяющих развиваться социальной системе. Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину. В случае виновного неисполнения своих обязанностей закон предусматривает возможность привлечения такого работника к дисциплинарному взысканию. Дисциплинарная ответственность

- ответственность работника нести ответственность за виновность в совершении противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей (за серьезный проступок) и нести соответствующие неблагоприятные последствия в соответствии с санкциями трудового законодательства. Дисциплинарное взыскание представляет собой дисциплинарное правонарушение (слайд 3). Субъектом дисциплинарного воздействия может быть лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем, то есть работник, который должен иметь помимо правоспособности и деликтности, то есть способность отвечать за свои действия. Объектом дисциплинарного проступка в трудовом законодательстве является внутренний график работы конкретного работодателя. Признанный виновным приговор в трудовом законодательстве предполагает наличие акта, который содержит конкретные обязанности работника, а работник ознакомлен с этими обязанностями. Трудовое право различает два вида дисциплинарной ответственности: общий и специальный. Общая дисциплинарная ответственность регулируется положениями Трудового кодекса Российской Федерации. Это относится ко всем сотрудникам, за исключением тех, которые несут особую дисциплинарную ответственность. В статье 192 Трудового кодекса перечислены дисциплинарные меры, применяемые ко всем трудящимся, несправедливое выполнение ими своих обязанностей. Это: 1) Примечание; 2) Выговор, 3) Увольнение (слайд 4). Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности 1) Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит руководителю организации; 2) при дисциплинарном проступке может быть назначено только одно дисциплинарное взыскание; 3) Штрафы, налагаемые непосредственно за обнаружение правонарушения, но не позднее одного месяца со дня обнаружения, без учета времени болезни сотрудника или нахождения его в отпуске. 4) Дисциплинарное взыскание может быть назначено не позднее шести месяцев со дня совершения преступления и по результатам проверки или проверки финансово-хозяйственной деятельности

- не позднее двух лет с даты его совершения; 5) наложение штрафа от правонарушителя должно быть запрошено в письменной форме; 6) Штрафы объявляются в порядке (инструкциях) компании и сообщаются сотруднику против получения; 7) Дисциплинарное взыскание может быть отозвано до истечения года, когда его орган или должностное лицо использовало его по собственной инициативе по требованию непосредственного руководителя или рабочей группы, если оно подлежит дисциплинарному взысканию, не совершило нового проступка, и доказало, что оно Добросовестная работа (слайды 6,7)

4. Решения ситуаций в делах. Дорогие студенты, теперь у вас есть теоретическая информация по этому вопросу, и мы переходим к решению ситуационных ситуаций. Учитель распространяет ситуацию из учебного курса среди учащихся. Сценарий № 1 Секретарь Иванов Светлана Александровна пришла на работу в 10 часов 15 минут. (В соответствии с внутренними правилами организации рабочего дня АО «Орел» начинается в 9 00 минут). Любые оправдательные доказательства, которые могут подтвердить важность причин задержки Секретарем, таковыми не являются. В связи с нарушением трудовой дисциплины глава АО «Орел» заявил о замечании секретарю канцелярии Иванова С.А., который издал приказ. Задача: 1. Оправдать ли должным образом дисциплинированный характер? 2. Порядок регистрации комментариев? 3. Мнение эксперта. Случайный сценарий №2 бригадир Рыбкин Иван совершил дисциплинарное правонарушение, опоздал на работу на 2 часа. Представитель работодателя обратился к сотруднику с письменным объяснением, в котором объяснил Рыбкин Виноват и объяснил, что это был первый раз и больше не повторится. Руководителю компании был сделан выговор. Через 6 месяцев сотрудник написал заявление с просьбой освободить его от дисциплинарных взысканий. Однако директор завода отказал ему, заявив, что Рыбкин много мелких упущений, и снять штраф слишком рано. Сотрудник спросил адвоката. Задача: 1. Обосновать ли в соответствии с применимым трудовым законодательством отказ работодателя от снятия дисциплинарного

взыскания? 2. Процедура и исполнение дисциплинарного взыскания - выговор? 3. Мнение эксперта. Сценарий №3 Сотрудник Вольнов Алексей Иванович без уважительной причины опоздал на работу на 2 часа. Этот факт был принят в качестве письменного объяснения. В тот же день он намеренно ушел с работы на 3 часа раньше. Учитывая, что в течение рабочего дня сотрудник Волнов А. И. отсутствовал на работе без уважительной причины более 4 часов, администрация уволила его за прогул. Задача: 1. Решение администрации? Поясните свой ответ. 2. Этапы наложения дисциплинарного взыскания - увольнение и порядок регистрации? 3. Мнение эксперта. Группа разделилась на три команды. В каждой группе эксперт, который уже имеет информацию о ситуации, уже изучил, решил и подготовил кейс-стади с ответами. Другие начинают работу, используя законодательные и нормативно-правовые акты по трудовому законодательству. Через 15 минут команды начинают публично предоставлять ответы на поставленные задачи в конкретной ситуации (ответы на слушания). В процессе защиты группа задавала дополнительные вопросы о перекрестных ситуациях: Вопрос № 1 (команда № 1) Игитова С: - Почему эта ситуация применяет дисциплинарную санкцию - наблюдение, а не выговор? Ответ Дроздов В.: - В соответствии с пересмотром трудового кодекса в статье 192 говорится, что выбор мер дисциплинарного взыскания предоставляется работодателю. Вопрос № 2 (команда № 2) Коновалов С.: - Можно ли наложить дисциплинарное взыскание - строгий выговор? Ответ Михайлова М .: - В ТЗ РФ, виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение. Таким образом, поскольку это является общим дисциплинарным действием. Вопрос № 3 (команда № 3) Snigaroe T: - Сотрудник отсутствовал на работе в течение 4 часов и после обеда начал работать. Как вы думаете, что это может быть уволено из-за прогулов? Ответ Дроздов В.: - Нет, поскольку в соответствии с пунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 абз. Об отсутствии ЛЦ РФ является отсутствие более 4 последовательных часов без уважительной причины, а сотрудник отсутствовал ровно 4 часа . Учитель: Все справляются

с ситуациями принятия решений, которые давали полные ответы на вопросы. Теперь стало ясно, что нужно решить ситуацию с трудовым правом, вам нужно знать все виды прав, чтобы иметь возможность анализировать нормативно-правовые акты, своевременно реагировать на все изменения, происходящие в законодательстве. Сегодня юрист - специалист, имеющий достаточный профессиональный опыт, решает сложные профессиональные задачи в трудовых отношениях. Подведение итогов. Отражение. Спасибо всем за вашу работу. Следует отметить, что основная группа проделала отличную работу, ответы отдельных студентов были неуверенными, поэтому я хочу продолжить работу по систематизации знаний и использовал их для защиты выпускных проектов. Теперь вы можете ответить На вопрос: «Вы, студенты, если вам нужно применить дисциплинарную санкцию?» Михайлова: Нет, потому что мы не состоим в трудовых отношениях. Но администрация колледжа может обратиться к нам с дисциплинарными мерами на основании Устава колледжа. И теперь я прошу вас заполнить лист и дать ответ на вопрос: Сегодня я выучил новый урок ... Я хочу знать ... Спасибо за внимание. Заключение В современном мире есть уместный афоризм: «Продай себя с прибылью на рынке или продай свои навыки». Поэтому одним из важных направлений российского профессионального образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных к самостоятельной учебе и профессиональному росту. Общество требует, чтобы выпускники среднего профессионального образования с инновационным мышлением, способные предвидеть изменения и готовые внедрять новые технологии в социальной сфере общества. Достичь целей и задач, необходимых для применения современных методов обучения. Этот класс включает в себя реализацию педагогических идей с помощью технологии case, с более быстрыми элементами обучения, группового взаимодействия студентов и преподавателя. Интроспекция урока по трудовому праву. Открытый урок состоялся в ФГУП «Челябинский государственный колледж промышленности, общественного питания и

торговли», группа из 321 третьего года степень 030912 права и социального обеспечения. Урок был проведен на тему «Дисциплинарная ответственность», практический урок с использованием case-технологии. Урок обобщения и систематизации знаний. Все шаги, направленные на реализацию целей: образовательного, развивающего, образовательного. Урок. Были определены следующие ключевые задачи: - способность анализировать существующие нормативные правовые акты по трудовому законодательству и способность применять их в практических ситуациях; - готовиться к итоговой квалификационной работе, принимая во внимание полученные знания в процессе изучения профессиональных дисциплин и успешно защищать свою работу. В этом уроке используется метод case-технологий. Введены элементы усовершенствованного метода обучения. Продумана на всех этапах урока, чтобы получить окончательные результаты. Все этапы взаимосвязаны друг с другом, были использованы образовательные и практические занятия. Студенты работали независимо, в команде, использовали информационные технологии, ориентированные на текущую нормативно-правовую базу. Во время занятия учащиеся активно занимались мышлением и практической деятельностью, студенты работали с изученными юридическими документами для их анализа. Самостоятельно оценили свою работу. План урока завершен, цели урока достигнуты.

### Заключение

Узнавая все вышеприведенные аргументы, можно отметить, что дисциплинарная ответственность, как один из особых видов юридической ответственности, применялась за нарушение трудовой дисциплины. Основанием для дисциплинарного взыскания является дисциплинарное правонарушение, которое относится к неисполнению или ненадлежащему исполнению работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Тем не менее, выбор штрафов принадлежит работодателю и

зависит от тяжести совершенного правонарушения, обстоятельств, при которых оно было совершено, предыдущих действий и поведения сотрудника. Изучив теоретические и практические аспекты правового регулирования дисциплинарной ответственности в Трудового законодательства можно отметить ряд вопросов, возникающих в правоохранительной деятельности по этому вопросу. Например, статья 192 ТК Российской Федерации позволяет применить к работнику дисциплинарное взыскание по основаниям, предусмотренным частью 1 статьи 81, в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и других нормах. Работники, совершившие дисциплинарное правонарушение, независимо от применения дисциплинарных мер, работодатель может применять следующие меры правового облечения в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, соглашения и другими местными нормативными актами. Во внутреннем трудовом законодательстве коллективные соглашения, Соглашений и других локальных нормативных актов определяются не только типы, но и порядок применения определенных правовых действий против нарушителей трудовой дисциплины. Содержание дисциплинарного проступка или любое другое преступление требует сочетания правовых характеристик: субъекта, субъективной стороны, объекта, объективной стороны. Другими словами, формально-правовая основа дисциплинарного взыскания заключается в наличии в акте правонарушителя юридического состава элементов дисциплинарного проступка. За совершение дисциплинарного проступка вы можете применить три вида наказаний (статья 192 ТК РФ) Могут использоваться не только в том порядке, в котором они фигурируют в Трудовом кодексе Российской Федерации. Поэтому, принимая во внимание тяжесть преступления, его последствия, личность правонарушителя, работодатель может немедленно объявить работнику выговор (а не комментарий) или даже уволить его (с достаточным основанием). Проблемы дали возможность шире раскрывать и обосновывать

правовой механизм обеспечения правопорядка в трудовом процессе. В свою очередь это привело к выводу о том, что трудовое законодательство не полностью соответствует целям создания необходимых правовых условий для оптимальной координации интересов сторон в трудовых отношениях и интересах государства. Требуется глубокий анализ Эффективности всех нормативных правовых актов трудового права, предусматривают внутренний график работы организаций, а также правовые акты Генеральной и специальной дисциплинарной ответственности. Исходя из этого, возникает явная потребность в разработке комплекса соответствующих законодательных актов в отношении стабилизации экономики, ее устойчивого роста и достижения целей трудового законодательства: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание Благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей. Рассматривая особенности темы «дисциплинарная ответственность» в профессиональных учебных заведениях, можно сделать вывод, что этот вид деятельности позволяет достичь не только материального обучения, но и его глубокого осмысления. Использование упомянутых методов активации учебного процесса позволяет организовать учебный процесс таким образом, что почти все учащиеся в группе вовлечены в процесс обучения. Совместная деятельность студентов в процессе разработки учебного материала означает, что каждый делает свой собственный индивидуальный вклад, обмениваясь знаниями, идеями, способами работы. Это происходит в процессе Полная поддержка, которая позволяет не только получать новые знания, но и развивает саму когнитивную деятельность, переводит ее в более высокие формы сотрудничества. Таким образом, основой инновационных методов обучения студентов являются активные методы, которые помогают формировать творческий, инновационный подход к пониманию профессиональной деятельности, развивать независимое мышление, умение принимать оптимальные решения. Использование инновационных методов в

профессионально ориентированном обучении является предпосылкой для подготовки высококвалифицированных работников. Разнообразие методов и приемов активного обучения способствует проявлению интереса учащихся к учебно-познавательной деятельности, что позволяет создать атмосферу мотивированного, творческого обучения и в то же время решать сложные академические, образовательные, развивающие задачи. Столетие назад люди родились и жили в среде, созданной его руками и почти постоянной на протяжении всей своей жизни. Передача знаний происходит чаще всего в форме деятельности по принципу «делай, как я». Поднял новые вопросы в области развития и образования. В связи с расширением информационного поля фокус обучения перешел от вопроса «что я знаю?». На вопрос «откуда вы знаете?». Поэтому для участников образовательного процесса актуальной является задача сознательного овладения универсальными навыками обучения.