

Никитина Людмила Александровна
студентка
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Сургут
e-mail: fomina-la@mail.ru

Научный руководитель: Анисимова Анна Михайловна
Московский финансово-промышленный университет «Синергия»
Россия, г. Москва

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ И МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА РАБОТНИКОВ

Аннотация: В статье подчеркивается значимость исследования дисциплинарных взысканий и материальных мер воздействия на работников в условиях современных трудовых отношений. Правильное понимание и применение этих мер являются важными для обеспечения эффективного управления трудовыми отношениями, защиты прав работников и создания здорового морального климата в организации. Результаты исследования могут стать основой для разработки рекомендаций, которые помогут работодателям более эффективно применять дисциплинарные меры и улучшить взаимодействие с работниками.

Ключевые слова: Российское законодательство, дисциплинарные взыскания, работники, виды дисциплинарных взысканий, меры воздействия, судебная практика, трудовая мотивация.

Nikitina Lyudmila Alexandrovna
student
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Surgut

Scientific adviser: Anisimova Anna Mikhailovna
Moscow Financial and Industrial University "Synergy"
Russia, Moscow

DISCIPLINARY PENALTIES AND MEASURES OF MATERIAL IMPACT ON EMPLOYEES

Abstract: The article highlights the importance of studying disciplinary penalties and material measures of influence on employees in the context of modern labor relations. Proper understanding and application of these measures are important

to ensure effective management of labor relations, protection of workers' rights and creation of a healthy moral climate in the organization. The results of the study can become the basis for the development of recommendations that will help employers to apply disciplinary measures more effectively and improve interaction with employees.

Key words: Russian legislation, disciplinary penalties, employees, types of disciplinary penalties, measures of influence, judicial practice, labor motivation.

В современных условиях трудовых отношений, как никогда ранее, актуализируется тема дисциплинарных взысканий и мер материального воздействия на работников. Эти меры, являясь важными инструментами управления трудовой дисциплиной, могут как способствовать повышению эффективности работы, так и негативно влиять на моральный климат в коллективе. Ошибки в их применении могут привести к юридическим последствиям, что делает вопрос особенно важным для работодателей.

Тема дисциплинарных взысканий актуальна в современных условиях по нескольким причинам:

- Формирование поведения сотрудников.

Дисциплинарная ответственность помогает определить границу между правомерным и противоправным исполнением трудовых обязанностей.

- Предупреждение нарушений.

Дисциплинарные взыскания могут предотвратить нарушение трудовой дисциплины как самим нарушителем, так и другими сотрудниками.

- Восстановление нарушенных отношений.

Дисциплинарная ответственность позволяет восстановить отношения, которые были нарушены противоправным поведением.

- Повышение ответственности.

Дисциплинарные взыскания должны обратить внимание сотрудника на его проступки и повысить ответственность.

В данной статье рассматриваются основные виды дисциплинарных взысканий, их правовые аспекты, а также меры материального воздействия, с

акцентом на необходимость соблюдения принципа соразмерности и правовой защиты работников.

1. Теоретические основы дисциплинарных взысканий

Дисциплинарные взыскания, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 192-193) [1], представляют собой механизм, предназначенный для поддержания трудовой дисциплины и повышения ответственности работников за выполнение своих обязанностей.

Основные виды дисциплинарных взысканий включают [2]:

- Замечание — это первая и наиболее мягкая мера, применяемая в случаях несущественных нарушений, таких как опоздание на работу или незначительное несоответствие в выполнении задач. Замечание может быть использовано как форма предупреждения, позволяющая работнику осознать свое поведение и избежать более серьезных последствий.

- Выговор — более серьезное взыскание, которое применяется за повторные нарушения или более значительные проступки, такие как несоблюдение правил внутреннего распорядка или недостаточная квалификация в выполнении обязанностей. Выговор, как правило, фиксируется в трудовой книжке и может влиять на карьерный рост работника.

- Увольнение — крайняя мера, которая применяется в случаях систематических нарушений или грубых правонарушений, таких как хищение имущества, грубое нарушение трудовой дисциплины или отказ от выполнения своих обязанностей. Увольнение должно быть тщательно документировано и обосновано, чтобы избежать возможных судебных разбирательств.

Применение каждой из этих мер должно основываться на четких доказательствах и документации, подтверждающей факты нарушения. В противном случае работодатель рискует столкнуться с юридическими последствиями.

2. Материальные меры воздействия на работников [3]

Помимо дисциплинарных взысканий, работодатели могут применять материальные меры, такие как удержание части заработной платы. Эти меры могут использоваться в случаях, когда работник нанес ущерб организации, например, в результате халатности или небрежного выполнения своих обязанностей.

Правовые аспекты применения материальных мер:

Применение материальных мер должно быть обоснованным и документально подтвержденным. Законодательство устанавливает четкие правила, которые требуют от работодателя уведомить работника о причинах удержания заработной платы и предоставить возможность оспорить данное решение. Это создаёт правовую защиту для работников и предотвращает злоупотребления со стороны работодателя.

Удержание заработной платы может быть осуществлено только в строго определенных случаях и в пределах, установленных законом. Например, согласно статье 138 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель имеет право удерживать излишне выплаченные суммы, однако должно быть соблюдено правило о том, что удержание не может превышать 20% от заработной платы работника.

3. Юридические последствия неправомерного применения дисциплинарных взысканий [4, 5]

Неправомерное применение дисциплинарных мер может привести к серьезным юридическим последствиям для работодателя. Судебная практика показывает, что работники часто оспаривают действия работодателей в судах и трудовых инспекциях. Такие случаи могут закончиться восстановлением работника на работе и выплатой компенсации за вынужденный прогул, а также возможным привлечением работодателя к административной ответственности.

Примеры из судебной практики

Рассматривая ряд дел, можно отметить, что суды часто удовлетворяют иски работников, признавая взыскания незаконными. Основные причины для отмены взысканий включают:

- Отсутствие документальных доказательств — если работодатель не может представить доказательства нарушения, то взыскание может быть признано неправомерным.
- Несоразмерность наказания — если работник был наказан слишком строго за незначительное нарушение, суд может отменить взыскание.
- Игнорирование предыдущего положительного поведения работников — если у работника есть хороший опыт работы и положительные характеристики, это может быть учтено при рассмотрении дела.

4. Влияние дисциплинарных взысканий на трудовую мотивацию

Применение дисциплинарных мер и материальных воздействий может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на трудовую мотивацию работников. Важно, чтобы работодатель учитывал последствия своих решений.

Психологические аспекты

Исследования показывают, что чрезмерные наказания могут привести к снижению морального духа в коллективе. Работники, которые чувствуют, что их права нарушаются или что они подвергаются несправедливым наказаниям, могут стать менее продуктивными, что негативно сказывается на общей производительности труда и текучести кадров. Важно помнить, что создание положительной рабочей атмосферы, основанной на доверии и поддержке, может значительно повысить эффективность работы команды.

5. Рекомендации по оптимизации применения дисциплинарных мер

На основании проведенного анализа можно выделить несколько ключевых рекомендаций для работодателей, которые помогут оптимизировать применение дисциплинарных мер и избежать возможных конфликтов:

- Соблюдение принципа соразмерности — каждая мера воздействия должна соответствовать степени нарушения. Это поможет избежать конфликта и недовольства работников.
- Документирование нарушений — необходимо вести четкую и прозрачную документацию всех дисциплинарных мер и оснований для их применения. Важно, чтобы все действия были зафиксированы в соответствующих документах, чтобы в случае необходимости можно было предоставить доказательства.
- Соблюдение процедурных норм — важно обеспечить работникам возможность оспорить дисциплинарные меры. Это может включать создание внутренней комиссии для рассмотрения жалоб работников и предоставление им возможности защитить свои интересы.
- Создание системы поддержки работников — вместо того, чтобы сосредотачиваться исключительно на наказаниях, работодателям следует рассмотреть возможность поддержки и обучения работников. Это может включать тренинги, программы повышения квалификации и другие формы развития, которые помогут работникам улучшить свои навыки и избежать нарушений.

Дисциплинарные взыскания и меры материального воздействия на работников являются важными инструментами управления трудовыми отношениями. Однако их применение должно быть обоснованным и справедливым, чтобы не привести к конфликтам и снижению мотивации работников. Необходимость соблюдения прав работников и принципа соразмерности в применении дисциплинарных мер актуальна как никогда. Создание системы, ориентированной на поддержку работников, будет способствовать более эффективному управлению трудовыми ресурсами и улучшению общей атмосферы в коллективе.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.03.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. 07.01.2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3.
2. Парфенова О.Н. Виды и порядок применения дисциплинарных взысканий в трудовом праве РФ // Юридические науки, 2017. № 7. С. 15-18.
3. Крицкая М. Когда и как применять дисциплинарные взыскания. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://kontur.ru/articles/5373> (дата обращения: 03.03.2025 г.).
4. Сафин А. Дисциплинарное взыскание: как и за что можно наказать сотрудника. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://journal.sovcombank.ru/rabota/distsiplinarnoe-vziskanie-kak-i-za-cto-mozhno-nakazat-sotrudnika> (дата обращения: 05.03.2025 г.).
5. Энциклопедия судебной практики. Дисциплинарные взыскания (Ст. 192 ТК). Система ГАРАНТ. [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://internet.garant.ru/#/document/57590105/paragraph/5682/doclist/1448/6/0/0/ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ%20ВЗЫСКАНИЯ%20И%20МЕРЫ%20МАТЕРИАЛЬНОГО%20ВОЗДЕЙСТВИЯ%20НА%20РАБОТНИКОВ:10> (дата обращения: 11.03.2025 г.).