**К вопросу о понятии и принципах дисциплинарной ответственности работника**

***Люева А.Х.***

Студентка 2 курса Юридического института,  
Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь ***Научный руководитель: Лукинова С.А.***доцент кафедры экологического, земельного, трудового права, кандидат юридических наук, Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь

Трудовая дисциплина является важнейшим условием эффективной работы любой организации. От ответственного и добросовестного отношения работников к исполнению своих трудовых обязанностей зависит успешная реализация стоящих перед работодателем задач. В связи с этим, одним из ключевых инструментов, обеспечивающих поддержание надлежащей трудовой дисциплины, является дисциплинарная ответственность работников.

Дисциплинарная ответственность представляет собой вид юридической ответственности, наступающей для работника за совершение дисциплинарного проступка - виновного, противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей. Она выражается в праве работодателя применить к нарушителю трудовой дисциплины одно из предусмотренных законом дисциплинарных взысканий.

Важно отметить, что дисциплинарная ответственность, как и любой другой вид юридической ответственности, основывается на ряде фундаментальных принципов. Их соблюдение работодателем при привлечении работников к ответственности имеет важное значение для обеспечения законности, справедливости и эффективности дисциплинарного воздействия.

Основные принципы дисциплинарной ответственности

1. Принцип законности. Данный принцип предполагает, что дисциплинарная ответственность должна применяться строго в соответствии с нормами трудового законодательства. Работодатель не вправе применять к работнику дисциплинарные взыскания, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Кроме того, при наложении взыскания работодатель обязан соблюдать установленный законом порядок применения дисциплинарных мер.

2. Принцип справедливости. Согласно этому принципу, дисциплинарное взыскание должно быть соразмерно тяжести совершенного работником проступка. При выборе вида взыскания работодатель обязан учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Неправомерно применение чрезмерно строгих мер ответственности за незначительные нарушения трудовой дисциплины.

3. Принцип неотвратимости. Данный принцип предполагает, что работник, совершивший дисциплинарный проступок, должен быть обязательно привлечен к ответственности. Работодатель не вправе оставлять без реагирования факты нарушения трудовой дисциплины. Неприменение к нарушителю дисциплинарного взыскания подрывает авторитет работодателя и эффективность системы дисциплинарной ответственности в целом.

4. Принцип индивидуализации. В соответствии с этим принципом, дисциплинарное взыскание должно применяться с учетом личности работника, характера и обстоятельств совершенного им проступка. Одно и то же нарушение может быть по-разному оценено в отношении разных работников в зависимости от их квалификации, опыта работы, отношения к труду и других значимых факторов.

5. Принцип своевременности. Согласно данному принципу, дисциплинарное взыскание должно быть применено работодателем в разумные сроки после обнаружения проступка. Несвоевременное применение взыскания снижает его воспитательное воздействие на работника и эффективность в целом.

Соблюдение перечисленных принципов при привлечении работников к дисциплинарной ответственности позволяет обеспечить справедливое и обоснованное применение мер дисциплинарного воздействия, защитить права работников и повысить эффективность управления персоналом в организации.

**Литература**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г.) // Российская газета. 01.07.2020. № 144.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 29.12. 2020 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Бялт В. С. К вопросу о понятии и содержании юридической ответственности: теоретико-правовой аспект // Ленинградский юридический журнал. 2016. № 1 (43). С. 9–17.
4. Институт юридической ответственности: монография / [Д. А. Липинский, В. В. Романова, О. Е. Репетева и др.]; под ред. Д. А. Липинского. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2019. 228 с 18-27.