Содержание

[Введение 7](#_bookmark0)

[Глава 1. Понятие, виды , основания дисциплинарной](#_bookmark1) [ответственности 9](#_bookmark1)

* 1. [Понятие и виды дисциплинарной ответственности 9](#_bookmark2)
  2. [Основания дисциплинарной ответственности, порядок](#_bookmark10) [наложения дисциплинарных взысканий 16](#_bookmark10)

[Глава 2. Увольнение как вид дисциплинарной ответственности 33](#_bookmark22)

* 1. [Основания увольнения как дисциплинарного взыскания 33](#_bookmark23)
  2. [Особенности увольнения государственных служащих за](#_bookmark29) [коррупционные правонарушения 39](#_bookmark29)

[Заключение 51](#_bookmark39)

[Список литературы 55](#_bookmark41)

**Введение**

Проблемы применения дисциплинарной ответственности были и остаются актуальными на практике. Справедливым будет сказать, что это один из самых часто применяемых видов правового принуждения. Поэтому в рамках выпускной квалификационной работы я рассмотрю ряд актуальных проблем, возникающих в практике применения дисциплинарной ответственности. Так, не теряет своей актуальности вопрос закрепления в законодательстве перечня дисциплинарных проступков. Я рассмотрю вопросы о том, должен ли он оставаться список взысканий закрытым и какие виды взысканий следует в него включить. Отдельного анализа заслуживает проблема правовой природы и необходимости легализации такого вида дисциплинарного взыскания как строгий выговор, депримирование. На основе сложившейся судебной практики и позиции Верховного суда РФ рассмотрим положения ч. 5 ст. 192 ТК РФ и предложим вариант разрешения существующей проблемы.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена существующими недостатками воспитания работников и недостаточным уровнем их правового менталитета, обеспечивающего ответственное добросовестное отношение к работе ряда лиц. Поэтому так много в судебной практике трудовых споров, где суд поддерживает позицию работодателя. Их значительно больше, чем тех, которые выиграли работники.

Целью выпускной квалификационной работы явился анализ существующих дисциплинарных мер и возможностей расширения дисциплинарного воздействия.

Задачами аттестационного исследования являются:

1. Изучение понятия дисциплины и мер дисциплинарного воздействия на работника.
2. Анализ неиспользованных возможностей дисциплинарного воздействия.
3. Изучение особенностей дисциплинарного воздействия на государственных служащих.
4. Изучение судебной практики по теме выпускной квалификационной работы
5. Выдвижение собственных предложений, выводов.