

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
Кафедра гражданского процесса и трудового права**

**ГРАБОВСКАЯ**  
Яна Вадимовна

**УВОЛЬНЕНИЕ КАК МЕРА ВЗЫСКАНИЯ**

Дипломная работа

Научный руководитель:  
старший преподаватель,  
А.П. Дубовец

Допущена к защите

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Зав. кафедрой гражданского процесса и трудового права

Кандидат юридических наук, доцент О.Н. Здрок

Минск, 2016

## РЕФЕРАТ

Ключевые слова: трудовая дисциплина, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность работника, дисциплинарное взыскание, дисциплинарное увольнение, дискредитирующие обстоятельства увольнения, основания дисциплинарного увольнения, порядок дисциплинарного увольнения, обжалование дисциплинарного увольнения.

Настоящая дипломная работа выполнена по теме «Увольнение как мера взыскания» и включает в себя введение, три главы, каждая из которых содержит по два раздела, и заключение. Объем дипломной работы составляет 71 страниц. При подготовке и написании данной дипломной работы было использовано 62 источника.

Объектом исследования данной дипломной работы являются общественные отношения, складывающиеся в сфере правового регулирования увольнений работников по дисциплинарным основаниям. Предмет исследования составляют нормы права, регулирующие увольнение работников как меры дисциплинарного взыскания, закрепленные в соответствующих нормативных правовых актах, а также научные точки зрения и практическая деятельность правоприменительных органов в процессе реализации указанных норм. Цель дипломной работы – изучение оснований и установленной процедуры увольнения как меры дисциплинарного взыскания, основных ошибок, допускаемых нанимателем при этом, а также порядка обжалования незаконного увольнения. Методологической основой данной работы являются приемы формальной логики, аналитический и сравнительно-правовой методы, синтез, дедукция.

В первой главе были рассмотрены понятия производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплин, определена сущность дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка.

Во второй главе были проанализированы основания дисциплинарного увольнения работника, содержащиеся в Трудовом кодексе, дискредитирующие обстоятельства увольнения, введенные Декретом Президента № 5 от 15.12.2014, а также произведено их соотношение.

В третьей главе был рассмотрен порядок увольнения работников, совершивших дисциплинарный проступок, приведены основные ошибки, допускаемые нанимателями при этом, а также рассмотрен порядок обжалования работником незаконного наложения взыскания в виде увольнения.

В заключении по результатам произведенных исследований были сделаны выводы и предложения, среди которых определена необходимость включить в законодательство норму, однозначно определяющую, что

нарушение дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере свыше трех среднемесячных заработных плат работников Республики Беларусь, является дисциплинарным. Также предложено привести некоторые формулировки оснований увольнения, содержащиеся в Трудовом кодексе, в соответствии с Декретом № 5, так как они более соответствует сложившейся правоприменительной практике.

## РЭФЕРАТ

Ключавыя словы: працоўная дысцыпліна, дысцыплінарны правіну, дысцыплінарная адказнасць работніка, дысцыплінарнае спагнанне, дысцыплінарнае звальненне, дыскрэдытуючыя абставіны звальнення, падставы дысцыплінарнага звальнення, парадак дысцыплінарнага звальнення, абскарджанне дысцыплінарнага звальнення.

Сапраўдная дыпломная праца выканана па тэме «Звальненне як мера спагнання» і ўключае ў сябе ўвядзенне, тры кіраўніка, кожная з якіх утрымоўвае па дзве часткі, і заключэнне. Аб'ём дыпломнай працы складае 71 старонак. Пры падрыхтоўцы і напісанні дадзенай дыпломнай працы было выкарыстана 62 крыніцы.

Аб'ектам даследавання дадзенай дыпломнай працы з'яўляюцца грамадскія адносіны, якія складваюцца ў сферы прававога рэгулявання звальненняў работнікаў па дысцыплінарных падставах. Прадмет даследавання складаюць нормы права, якія рэгулююць звальненне работнікаў як меры дысцыплінарнага спагнання, замацаваныя ў адпаведных нарматыўных прававых актах, а таксама навуковыя пункты гледжання і практычная дзейнасць правапрымяняльных органаў у працэсе рэалізацыі названых нормаў. Мэта дыпломнай працы - вывучэнне падстаў і ўсталяванай працэдуры звальнення як меры дысцыплінарнага спагнання, асноўных памылак, якія дапускаюцца наймальнікам пры гэтым, а таксама парадку абскарджання незаконнага звальнення. Метадалагічнай асновай дадзенай працы з'яўляюцца прыёмы фармальнай логікі, аналітычны і параўнальна-прававой метады, сінтэз, дэдукцыя.

У першай чале былі разгледжаны паняцці вытворча-тэхналагічнай, выканальніцкай і працоўнай дысцыплін, вызначана сутнасць дысцыплінарнай адказнасці і дысцыплінарнай правіны.

У другой чале былі прааналізаваны падставы дысцыплінарнага звальнення работніка, якія змяшчаюцца ў Працоўным кодэксе, дыскрэдытуючыя абставіны звальнення, уведзеныя Дэкрэтам Прэзідэнта № 5 ад 15.12.2014, а таксама выраблены іх суадносіны.

У трэцяй чале быў разгледжаны парадак звальнення работнікаў, якія ўчынілі дысцыплінарны правіну, прыведзены асноўныя памылкі, якія дапускаюцца наймальнікамі пры гэтым, а таксама разгледжаны парадак абскарджвання работнікам незаконнага накладання спагнання ў выглядзе звальнення.

У заключэнні па выніках вырабленых даследаванняў былі зроблены высновы і прапановы, сярод якіх вызначана неабходнасць уключыць у заканадаўства норму, якая адназначна вызначае, што парушэнне

дысцыпліны, якая пацягнула прычыненне арганізацыі шкоды ў памеры звыш трох сярэднямесячных зароботных плат работнікаў Рэспублікі Беларусь, з'яўляецца дысцыплінарным. Таксама прапанавана прывесці некаторыя фармулёўкі падстаў звальнення, якія змяшчаюцца ў Працоўным кодэксе, у адпаведнасці з Дэкрэтам № 5, так як яны больш адпавядаюць існуючай правапрымяняльнай практыцы.