

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра гражданского процесса и трудового права

ПОЛЯКОВА
Кристина Владимировна

**УВОЛЬНЕНИЕ КАК МЕРА ДИСЦИПЛИНАРНОГО
ВЗЫСКАНИЯ**

Дипломная работа

Научный руководитель:
кандидат юридических наук,
доцент Т. М. Петченко

Допущена к защите:

«___»_____ 2018 г.

Зав. кафедрой гражданского процесса и трудового права

кандидат юридических наук, доцент О. Н. Здрок

Минск, 2018

РЕФЕРАТ

Настоящая дипломная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь разделов, заключения и списка использованных источников. Общий объем работы составляет 74 страницы. При написании дипломной работы было использовано 86 источников.

Ключевые слова: ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, МЕРА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ, НАНИМАТЕЛЬ, ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ, РАБОТНИК, ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА, УВОЛЬНЕНИЕ.

Объект исследования: совокупность общественных отношений, возникающих в процессе применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Цель работы: всестороннее исследование и анализ наиболее существенных особенностей увольнения как меры дисциплинарного взыскания, выявление проблем правового регулирования, формулирование предложений по решению актуальных проблем по теме.

Методология исследования: общенаучные (метод системного анализа, синтеза и анализа, логический) и специально юридические (формально-юридический, сравнительно-правовой).

Научная новизна исследования: в дипломной работе осуществлен анализ теории и практики прекращения трудового договора, применения дисциплинарной ответственности, особенностей источников трудового права и их соотношения. В результате проведенной работы выработаны конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства. В частности, предложено отказаться от термина «расторжение трудового договора», ввести новое определение «специальные категории работников», изменить определение «дисциплинарный проступок» и др. Сформулированы предложения по юридически верному применению оснований увольнения.

Полученные в ходе исследования выводы могут быть использованы в нормотворческой деятельности и в дальнейших научных исследованиях.

Автор работы подтверждает, что работа выполнена самостоятельно и приведенный в ней материал правильно и объективно отражает правовое регулирование института увольнения, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

РЭФЕРАТ

Дадзеная дыпломная праца складаецца з ўводзін, трох частак, якія аб'ядноўваюць восем раздзелаў, заключэння і спісу выкарыстаных крыніц. Агульны аб'ём працы складае 74 старонкі. Пры напісанні дыпломнай працы было выкарыстана 86 крыніц.

Ключавыя словы: ДЫСЦЫПЛІНАРНАЯ АДКАЗНАСЦЬ, МЕРА ДЫСЦЫПЛІНАРНАГА СПАГНАННЯ, НАЙМАЛЬНІК, ПАДСТАВЫ СПЫНЕННЯ ПРАЦОЎНАГА ДАГАВОРА, СПЫНЕННЕ ПРАЦОЎНАГА ПРАВААДНОСІНЫ, РАБОТНІК, ПРАЦОЎНАЯ ДЫСЦЫПЛІНА, ЗВАЛЬНЕННЕ.

Аб'ект даследавання: сукупнасць грамадскіх адносін, якія ўзнікаюць у працэсе прымянення меры дысцыплінарнага спагнання ў выглядзе звальнення.

Мэта працы: ўсебаковае даследаванне і аналіз найбольш істотных асаблівасцяў звальнення як меры дысцыплінарнага спагнання, выяўленне праблем прававога рэгулявання, фармуляванне прапаноў па вырашэнні актуальных праблем па тэме.

Метадалогія даследавання: агульнанавуковыя (метады сістэмнага аналізу, сінтэзу і аналізу, лагічны) і спецыяльна юрыдычныя (фармальна-юрыдычны, параўнальна-прававой).

Навуковая навізна даследавання: у дыпломнай працы праведзены аналіз тэорыі і практыкі спынення працоўнага дагавора, прымянення дысцыплінарнай адказнасці, асаблівасцяў крыніц працоўнага права і іх суадносін. У выніку праведзенай работы выпрацаваны канкрэтныя прапановы па ўдасканаленні працоўнага заканадаўства. У прыватнасці, прапанавана адмовіцца ад тэрміна «скасаванне працоўнай дамовы», увесці новае вызначэнне «спецыяльныя катэгорыі работнікаў», змяніць вызначэнне «дысцыплінарны правіну», увесці тэрмін «меры дысцыплінарнай адказнасці» і інш. Сфармуляваны прапановы па юрыдычна правільнаму ўжыванню падстаў звальнення.

Атрыманыя ў ходзе даследавання высновы могуць быць выкарыстаны ў нарматворчай дзейнасці і ў далейшых навуковых даследаваннях.

Аўтар працы пацвярджае, што праца выканана самастойна і прыведзеныя ў ёй матэрыялы правільна і аб'ектыўна адлюстроўвае прававое рэгуляванне інстытута звальнення, а ўсе запазычаныя з літаратурных і іншых

крыніц тэарэтычныя, метадалагічныя палажэнні і канцэпцыі суправаджаюцца спасылкамі на іх аўтараў.

ABSTRACT

This thesis consists of an introduction, three chapters, comprising eight sections, conclusion and list of used sources. The total amount of work is 74 pages. 86 sources were used in writing the thesis.

Key words: DISCIPLINARY LIABILITY, DISCIPLINARY SANCTION, THE EMPLOYER, GROUNDS FOR TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT, THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP, EMPLOYEE, EMPLOYMENT, DISCIPLINE, DISMISSAL.

The object of the study: a set of social relations arising in the course of the disciplinary sanction in the form of dismissal.

The purpose of the work: a comprehensive study and analysis of the most significant features of dismissal as a disciplinary sanction, the identification of problems of legal regulation, the formulation of proposals to address topical issues on the topic.

Research methodology: General scientific (method of system analysis, synthesis and analysis, logical) and specifically legal (formal-legal, comparative legal).

Scientific novelty of the research: the thesis analyzes the theory and practice of termination of the employment contract, the use of disciplinary responsibility, the characteristics of the sources of labor law and their relationship. As a result of this work, specific proposals have been made to improve labour legislation. In particular, it was proposed to abandon the term "abrogation of employment contract", to introduce a new definition of "special categories of employees", to change the definition of "disciplinary offence", to introduce the term "disciplinary measures", etc. Proposals on the legally correct application of grounds for dismissal are formulated.

The findings of the study can be used in norm-setting activities and further research.

The author of the work confirms that the work is carried out independently and the material given in it correctly and objectively reflects the legal regulation of the institution of dismissal, and all the theoretical, methodological provisions and concepts borrowed from literary and other sources are accompanied by references to their authors.