

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финуниверситет)
Тульский филиал Финуниверситета

Тема 14. Ответственность в трудовых отношениях

Выполнили:
СТУДЕНТЫ 3 КУРСА
НАПРАВЛЕНИЕ ГМУ

ПЛАН

1. Виды юридической ответственности в сфере трудовых отношений - Акатова Екатерина
2. Виды ответственности работника
3. Понятие дисциплины труда – Артемова Анастасия
4. Правила внутреннего распорядка и порядок их утверждения
5. Понятие дисциплинарной ответственности – Бондаренко Елена
6. Отличие дисциплинарной ответственности от иных видов юридической ответственности
7. Меры дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного воздействия – Буздина Дарья
8. Порядок применения дисциплинарных взысканий – Васильева Александра
9. Снятие дисциплинарного взыскания
10. Порядок обжалования привлечения к дисциплинарной ответственности
11. Материальная ответственность работника перед работодателем – Ковтонюк Геннадий
12. Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности – Кузнецова Анастасия
13. Виды материальной ответственности работника – Латыпова Ирина
14. Порядок возмещения ущерба – Микитюк Анастасия
15. Материальная ответственность работодателя – Павлов Сергей
16. Случаи материальной ответственности работодателя – Погосян Марина
17. Размер и порядок возмещения причинённого работнику ущерба – Симошина Анастасия
18. Иные виды юридической ответственности работодателя – Черных Алина

1. Виды юридической ответственности в сфере трудовых отношений

1. Дисциплинарная

Основанием для применения дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка.

За нарушение трудовой дисциплины администрация вправе применять следующие дисциплинарные

санкции:

замечание

выговор

строгий
выговор

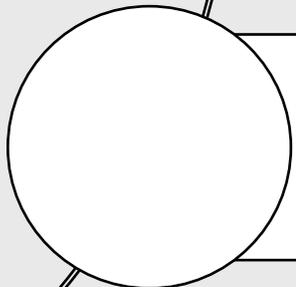
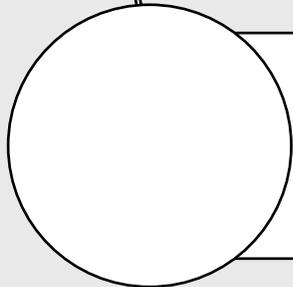
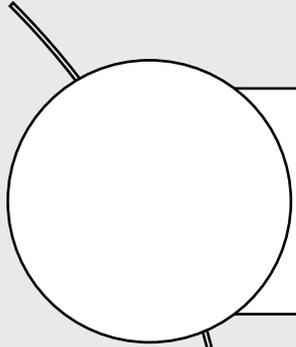
увольнение в случаях: а) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей б) прогула без уважительных причин; в) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; г) совершения по месту работы хищения государственного и общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда.

2. Материальная

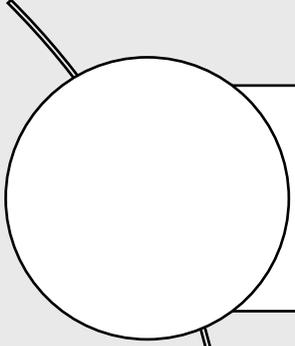
ответственность Материальная ответственность работников выражается в их обязанности возместить ущерб, причиненный виновным действием (бездействием) предприятию, на котором они работают.

Наличие прямого действенного ущерба.	Противоправность действия или бездействия работника, приведших к ущербу, вследствие нарушения трудовых обязанностей.	наличие причинной связи между деянием работника и причиненным ущербом.	Наличие вины работника, причинившего ущерб в форме умысла или неосторожности.
-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

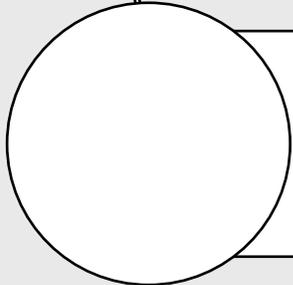
3. Административная
ответственность.



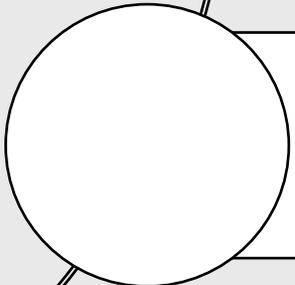
4. Уголовная
ответственность.



A long, empty horizontal rectangular box, likely intended for a definition or introductory text.



A long, empty horizontal rectangular box, likely intended for a definition or introductory text.



A long, empty horizontal rectangular box, likely intended for a definition or introductory text.

2. Виды ответственности работника.

Дисциплинарная

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

Казалось бы, как связаны трудовая дисциплина и нормы трудового законодательства? Очень тесно. Ведь в ст. 22 ТК РФ, закрепляющей основные права и обязанности работника, сказано, что он обязан:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

При обнаружении дисциплинарного проступка необходимо его зафиксировать документально – в докладной, служебной записке, акте и пр.

Запросить объяснение причин совершения проступка (желательно в письменной форме) и ждать их два рабочих дня. При отказе от дачи объяснений нужно составить акт, свидетельствующий об этом факте.

Оценить уважительность причин совершения проступка. Если они оказались уважительными, отказаться от применения мер ответственности.

Применить меры дисциплинарной ответственности в течении месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения (по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения).

Материальная

ответственность.

Иногда из-за нарушения норм трудового законодательства, в частности ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, имуществу работодателя может быть причинен вред. В этом случае работодатель вправе взыскать с работника сумму такого ущерба. Однако, как и в случае с дисциплинарной ответственностью, для компенсации денежных потерь работодателю нужно соблюдать процедуру и выполнять требования, определенные Трудовым кодексом.

- Установление размера причиненного ущерба
- Проведение проверки для установления причин возникновения ущерба
- Требование с работника письменного объяснения
- Получение заключения комиссии по результатам проверки о причинах возникновения ущерба
- Издание приказа о привлечении к ответственности или обращение в суд

Административная

ответственность.

Данная ответственность установлена лишь для иностранных граждан, которые могут незаконно осуществлять трудовую деятельность в нашей стране. Согласно ст. 18.10 КоАП РФ для таких граждан предусмотрены штрафы и выдворение за пределы Российской Федерации.

3. Понятие дисциплины труда

Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

Эти правила трудового поведения составляют содержание нормативной основы внутреннего трудового распорядка организации

ст. 189 ТК РФ

Правила внутреннего трудового распорядка организации- локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации

4. Правила внутреннего трудового распорядка

ПВТР — это обязательный нормативный документ, который разрабатывается и утверждается работодателем. Он должен быть в любой организации независимо от формы собственности и размеров, в том числе у индивидуальных предпринимателей

Согласно статье **189 ТК РФ**, в ПВТР обязательно должны содержаться:

порядок приема и увольнения работников	основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя;	режим работы;	время отдыха;	меры поощрения и дисциплинарного взыскания;	иные вопросы рабочих отношений у данного конкретного работодателя.
----------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	---------------	---------------	---------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

Отсутствие данного нормативного акта в организации является нарушением законодательства и влечет ответственность, предусмотренную статьей **5.27 КоАП** от предупреждения до денежного штрафа в размере **70 000** рублей.

Утверждение правил внутреннего трудового распорядка

Пошаговая инструкция	Действующее лицо	Конкретные действия
Принятие решения и разработка правил	Работодатель	Принимает решение о разработке правил
	Устанавливается уставом. Обычно сотрудники юридической и (или) кадровой службы	Разрабатывают правила
Учет мнения профсоюза	Работодатель	Передает проект ПВТР и их обоснование в профсоюз***
	Профсоюз	Передает работодателю мотивированное мнение о проекте. При согласии профсоюза с проектом следует переходить к шагу 3. При несогласии продолжается второй шаг утверждения
	Работодатель	Знакомится с аргументами профсоюза. При согласии с ними следует переходить к шагу 3. При несогласии продолжается второй шаг утверждения
	Работодатель, профсоюз	Проведение консультации. При согласии следует переходить к шагу 3. При несогласии продолжается второй шаг утверждения
	Работодатель, профсоюз	Оформление протокола разногласий
Утверждение	Работодатель	Утверждает правила распорядка
Обжалование	Профсоюз	При несогласии с шагом 3 вправе на выбор: <ul style="list-style-type: none"> – обжаловать правила распорядка в суд или гос. трудовую инспекцию; – инициировать процедуру коллективного трудового спора
Ознакомление работника	Работодатель, трудящийся	Ознакомить каждого сотрудника с принятыми правилами

Пример приказа о правилах трудового распорядка

Общество с ограниченной ответственностью «Пион» (ООО «Пион»)

ПРИКАЗ

15.09.2018

№ 25

Об утверждении Правил
внутреннего трудового
распорядка

В целях укрепления дисциплины труда, рационального использования рабочего времени, повышения производительности труда и эффективности производства, на основании положений, изложенных в статьях 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации, приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие с 15.09.2018 прилагаемые Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту ПВТР).
2. Руководителям структурных подразделений:
 - 2.1. Ознакомить подчиненных должностных лиц с требованиями ПВТР под роспись.
 - 2.2. Листы ознакомления представить в отдел кадров до 22.10.2018.
 - 2.3. Обеспечить постоянный контроль за соблюдением подчиненными должностными лицами требований ПВТР.
3. Начальнику отдела кадров:
 - 3.1. Разместить копию ПВТР на информационном стенде для обеспечения ознакомления с ними всех желающих.
 - 3.2. Обеспечить ознакомление всех принимаемых на работу лиц с положениями ПВТР до заключения с ними трудового договора под роспись.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Воронов

А.В. Воронов

Значение и методы обеспечения дисциплины труда

- повышению производительности труда и эффективности производства
 - достижению высокого качества работы
 - повышению новаторства в труде
 - снижению травматизма и несчастных случаев на производстве и охране здоровья работников
- 
- The diagram consists of a white rectangular box on the left containing a bulleted list. To the right of this box, three light gray circles are arranged vertically, connected by thin lines. Each circle is connected to a horizontal white bar that extends across the right side of the slide. The bars are separated by light gray horizontal bands, creating a flow from the text to the empty boxes.

Правила внутреннего трудового распорядка

Порядок приема и увольнения работников
Основные права и обязанности работника
Основные права и обязанности работодателя
Режим рабочего времени организации
Порядок учета рабочего времени
Перерывы в течение рабочего дня
Ежегодные отпуска (основные и дополнительные)
Отпуска без сохранения заработной платы
Меры поощрения за успехи в труде
Виды дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины

Правила внутреннего трудового распорядка могут разрабатываться самостоятельно или являться приложением к коллективному договору организации

За нарушение своих обязанностей каждая из сторон (работник и работодатель) может быть подвергнута дисциплинарному взысканию

5. Понятие дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность – это юридическая ответственность по нормам трудового права, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания

Основанием наступления дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка

Различают два вида дисциплинарной ответственности:

1) общая (ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка)

2) специальная (ответственность, которая наступает в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине)

6. Отличие дисциплинарной ответственности от иных видов юридической ответственности

	Дисциплинарная ответственность	Административная ответственность	Уголовная ответственность	Материальная ответственность
Основание	дисциплинарный проступок	административное правонарушение (административный проступок)	преступление	дисциплинарный проступок, повлекший причинение материального ущерба
Субъекты	работники, состоящие в трудовых (служебных) правоотношениях	Физические и юр. лица, не находящиеся в какой-либо подчиненности, зависимости от госоргана	физические лица	работники, состоящие в трудовых (служебных) правоотношениях

	Дисциплинарная ответственность	Административная ответственность	Уголовная ответственность	Материальная ответственность
Объекты	трудовая (служебная) дисциплина (внутренний трудовой распорядок конкретного предприятия, учреждения, государственного органа, организации)	сфера реализации исполнительной власти, общий порядок государственного управления	мир и безопасность человечества, человек, его права и свободы, собственность, права юридических лиц, природная среда, общественные и государственные интересы, правопорядок и конституционный строй	трудовая (служебная) дисциплина (внутренний трудовой распорядок конкретного предприятия, учреждения, государственного органа, организации)
Взыскания	в порядке подчиненности, в рамках трудовых (служебных) отношений органами (руководителями), наделенными дисциплинарной властью в отношении рабочих и служащих	широким кругом полномочных государственных органов (должностных лиц)	только судом	в административном (по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника определенной суммы) или в судебном порядке

7. Меры дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного воздействия

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, только если работник совершит дисциплинарный проступок. Дисциплинарный проступок - это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Привлечь работника к дисциплинарной ответственности можно при наличии следующих условий:

1) поведение работника должно быть противоправным, т.е. его действия должны не соответствовать предписаниям законодательства, обязанностям по трудовому договору

2) в результате действий работника причиняется ущерб имущественного и (или) организационного характера.

3) ущерб, претерпеваемый работодателем, должен являться прямым следствием нарушения работником трудовых обязанностей

4) действия работника должны быть виновными, т.е. совершены умышленно или по неосторожности.

Меры дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного воздействия

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания:**

Замечание – менее строгая форма ответственности

Выговор – более строгая

Увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, то есть локальными нормативными актами

Меры дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного воздействия

Устанавливаются в локальных нормативных актах. Меры дисциплинарного воздействия не могут быть оскорбительными для работника, причинять ущерб его чести и достоинству.

К мерам **дисциплинарного воздействия** относятся следующие:

1) лишение полностью или частично премии, предусмотренной системой оплаты труда в организации за период, в котором был совершен дисциплинарный проступок;

2) ограничение пользования объектами социально-культурного назначения, принадлежащими работодателю;

3) уменьшение размера или невыплату вознаграждения по итогам работы организации за год;

4) назначение внеочередной аттестации и др.

8. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Ст. 193 ТК РФ

- до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт
- отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания
- дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников
- за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание

- дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу
- приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт
- дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания

работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников

10. Порядок обжалования привлечения к дисциплинарной ответственности

- в случае несогласия с объявленным взысканием, наказанный не позднее 3 мес. (по общему правилу) и 1 мес. (после увольнения) вправе опротестовать действия администрации
- дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в ГИТ, КТС и суд. Гражданин вправе сам выбрать ведомство для обжалования.
- не запрещается добиваться восстановления справедливости сразу в нескольких учреждениях. Не обязательно походу в суд должно предшествовать разбирательство в ГИТ или КТС, если работник был незаконно уволен
- порядок обжалования дисциплинарного взыскания регламентирован ст. 383 ТК РФ.



Порядок обжалования привлечения к дисциплинарной ответственности

ГИТ

- обращение в ГИТ составляется в 2 экземплярах. Первый остается у заявителя, второй направляется в учреждение
- заявление допускается отправлять: заказным письмом, воспользовавшись услугой «обращение граждан» на сайте учреждения, вручить лично
- жалоба работника, согласно ст. 360 ТК РФ, является основанием к производству внеплановой проверки работодателя должностным лицом ГИТ
- законом отведен месяц для разбирательства. Инспектором будут изучены и оценены все документы, фиксирующие факт нарушения, собранные работодателем
- работник, не согласный с принятым решением инспектора, согласно ст. 361 ТК РФ, вправе обжаловать заключение проверки, либо опротестовывать взыскание в суде

Судебные органы

1. Подготовка и направление иска. Законодатель предусмотрел сокращенный срок обжалования увольнения в суде, длительность которого составляет не более 1 месяца
2. Судебное слушание. Истец может присутствовать на слушании, направить на обжалование приказа о наложении дисциплинарного взыскания своего представителя, а также просить суд рассмотреть спор в его отсутствие
3. Получение судебного решения. Суд вручает (высылает) решение не ранее 5 дней с момента утверждения (ст. 209 ГПК РФ). На подачу апелляции законодатель предусмотрел месячный срок с момента утверждения решения районного суда.

Порядок обжалования привлечения к дисциплинарной ответственности

Комиссия по трудовым спорам

- создание, деятельность, полномочия КТС регламентированы гл. 60 ТК РФ
- обращение за восстановлением справедливости в комиссию (если она есть) возможно в 3-х месячный срок с того момента, когда работнику стало известно о нарушении его прав
- пропущенный (по уважительным причинам) срок можно восстановить, изложив факты в заявлении и представив оправдательный документ
- законность заключения презюмируется при наличии на заседании половины состава комиссии от лица работодателя, а также аналогичного объема участвующих со стороны работника
- копия заключения выдается на руки заявителю не позднее 3 суток. Опротестовать его в суд можно в последующие 10 дней.

Ст. 387 ТК РФ предусматривает:

1. Обязательную регистрацию письменного обращения работника в КТС
2. Рассмотрение жалобы в 10-ть дней с момента регистрации
3. Присутствие работника при разрешении спора (его представителя). Разрешение спора в отсутствие заявителя возможно только по письменному согласию обратившегося
4. Вызов свидетелей (при необходимости), истребование у работодателя всех документов о трудовой деятельности обратившегося.

11. Материальная ответственность работника

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими 18-летнего возраста, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей

Материальная ответственность работников — одно из средств защиты форм собственности, ибо представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, возместить его в установленном законом размере

Законодательство о труде (ст. 238–250 ТК РФ), регулируя возмещение материального ущерба работниками, преследует следующие цели:

1. Полное или частичное возмещение ущерба, причиненного имуществу работодателя.

2. Оказание воспитательно – дисциплинирующего воздействия на работника для достижения более бережного отношения к имуществу организации

3. Охрану ЗП работника от незаконных удержаний.

Материальная ответственность работника

ущеро и возмещает
неполученные доходы

из ЗП работника.

Наличие прямого действительного ущерба

Наличие противоправного в поведении
работника, причинившего ущерб

это удержание властью
работодателя в
определенные сроки.

обеспечения полной
сохранности вверенного ему
имущества

Ущерб причинен по вине работника

Наличие причинной связи между деянием
работника и действительном ущербом

12. Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности

Раздел XI ТК РФ

Материальная ответственность – это обязанность работника возместить прямой ущерб, причиненный работодателю в результате его виновного противоправного поведения (как действия, так и бездействия)

Ст. 233 ТК РФ

Под прямым ущербом понимается реальное уменьшение имущества работодателя или ухудшение его состояния, что в будущем повлечет за собой траты на его покупку или восстановление. Также к этой категории убытков относится и поврежденное (утраченное) имущество третьих лиц, обязательства по сохранности которых взял на себя работодатель

Ст. 238 ТК РФ

Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности

Для того чтобы получить от работника компенсацию, необходимо наличие следующих условий

- Противоправность его действий. Вред был причинен в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения сотрудником своих обязанностей, предусмотренных трудовым договором, локальными НПА либо должностной инструкцией
- Наличие вины. Человек осознавал противоправный характер своего поведения и понимал, к каким последствиям оно может привести. При этом вина может быть как в форме умысла, так и неосторожности
- Выявление реального ущерба (недостача, порча оборудования и т. п.)
- Причинно-следственная связь между убытками и противоправным поведением сотрудника

Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности

Порядок привлечения работника к материальной ответственности



Основание и условия привлечения работника к материальной ответственности

Ст. 239 и 240 ТК РФ предусматривают ряд обстоятельств, которые освобождают работника от выплаты денежных средств

13. Виды материальной ответственности работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб

1

Ограниченная материальная ответственность

возмещение ущерба ограничивается по отношению к заработной плате работника

2

Полная материальная ответственность

Работник возмещает ущерб в полном его размере без всякого ограничения

Материальная ответственность

Наступает независимо от привлечения работника за причиненный им ущерб к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности

Не исключает возможности применения к работнику других мер материального воздействия, например штрафа, налагаемого специально уполномоченными на то органами государства

Ограниченная материальная ответственность

ст. 241 ТК РФ

Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами

Ограниченная материальная ответственность признается основным видом ответственности работников за ущерб, причиненный им работодателю

Средний месячный заработок определяется на день обнаружения ущерба

Он подсчитывается на общих основаниях за 12 последних месяцев работы лица, которое причинило ущерб

Полная материальная ответственность

Полная материальная ответственность работников наступает в следующих случаях:

1. За ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей
2. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу
3. Ущерб имуществу работодателя был причинен работником умышленно
4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника установлено приговором суда

6. Причинен ущерб в результате административного проступка, установленного соответствующим государственным органом

7. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами

8. Ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей

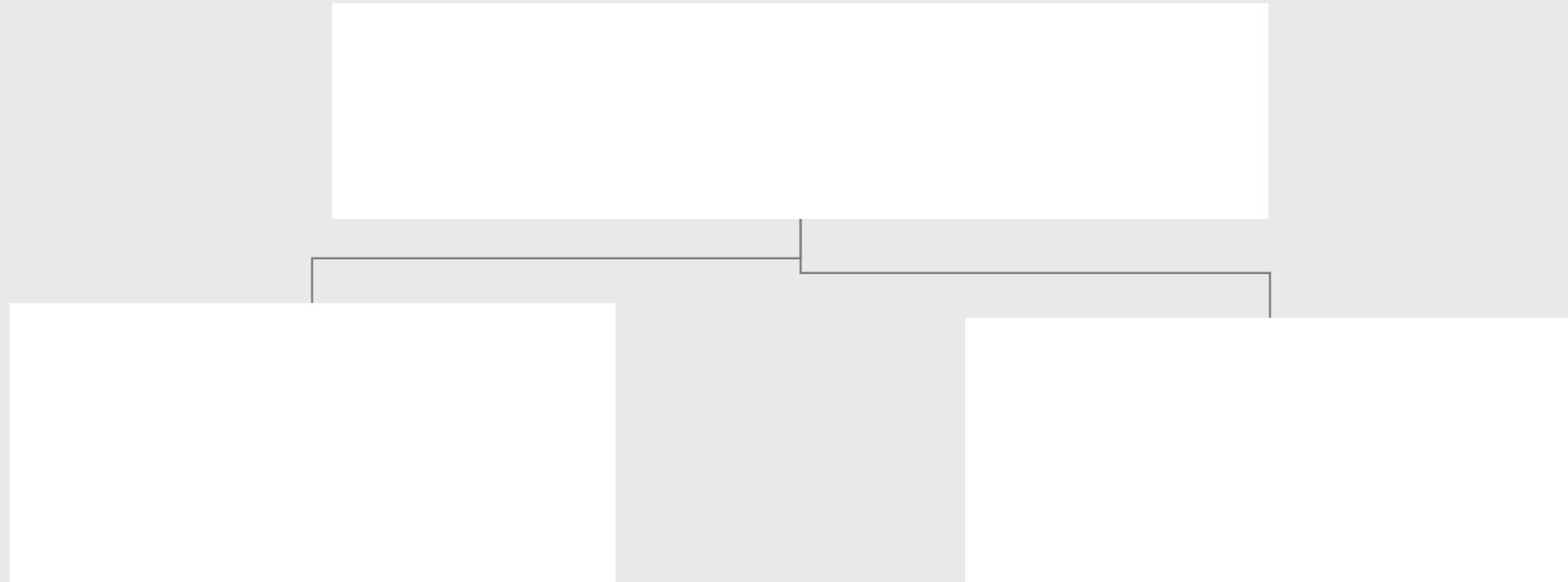
Полная материальная ответственность в отношении несовершеннолетних работников

за умышленное причинение ущерба

за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка

14. Порядок возмещения ущерба



Добровольное возмещение ущерба

Допускается:

В денежной форме

В натуральной форме

Работник добровольно возмещает ущерб полностью или частично

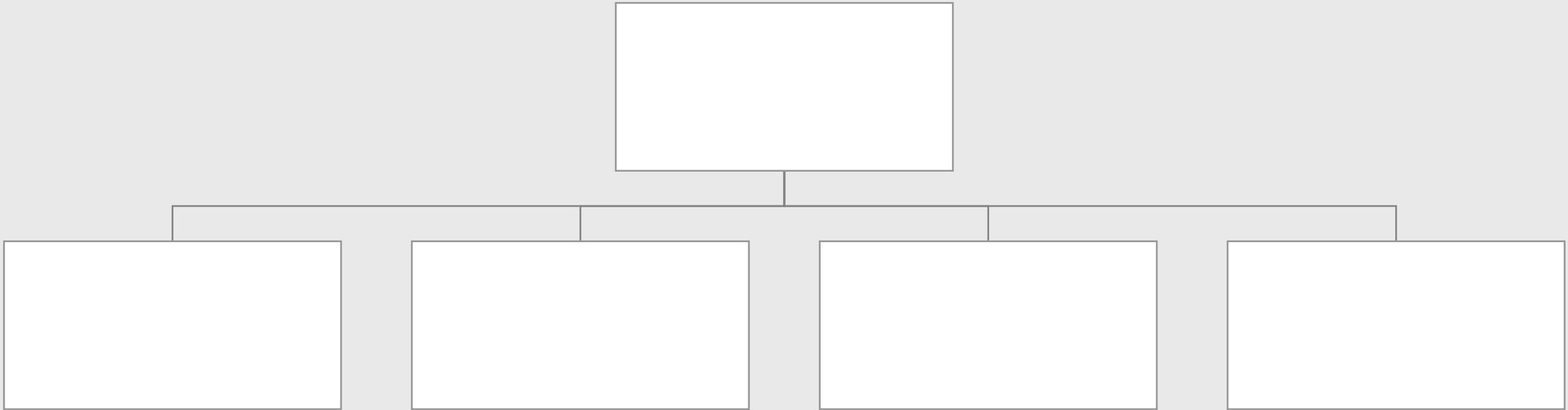
Передача для возмещения ущерба равноценного имущества или исправление поврежденного имущества

Принудительное взыскание

Способы взыскания:

По распоряжению работодателя — без обращения в суд	В судебном порядке — путем предъявления иска в суде
сумма ущерба взыскивается путем удержания из заработной платы работника	сумма причиненного ущерба превышает средний месячный заработок работника
	работодатель пропустил месячный срок для издания распоряжения об удержании

15. Материальная ответственность работодателя



Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему незаконным лишением его возможности трудиться **(ст. 234 ТК РФ)**. Такая ответственность работодателя наступает, если работником не получен заработок в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, увольнения или перевода его на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения.

Материальная ответственность работодателя

ТК РФ Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

ТК РФ Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю.

При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки

При неполной выплате в установленный срок размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Материальная ответственность работодателя

ТК РФ Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника



Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

16. СЛУЧАИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ



ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ ПРЕДУСМАТРИВАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ СЛУЧАИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1

Работодатель возмещает работнику заработок, если он не получен в результате незаконного лишения работника права на труд (и, соответственно, на получение своевременно и в полном объеме заработной платы) вследствие:

1) незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу.

2) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нее неправильной или незаконной формулировки причины увольнения.

3) вследствие неисполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Решение о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе на другую работу подлежит немедленному исполнению.

2

Работодатель выплачивает работнику проценты при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

3

Работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника.

Варианты возмещения ущерба:	Порядок возмещения ущерба:
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> в полном объеме по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба; <input type="checkbox"/> в натуре – при согласии работника. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба; ▪ работодатель в 10-дневный срок обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение; ▪ при несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

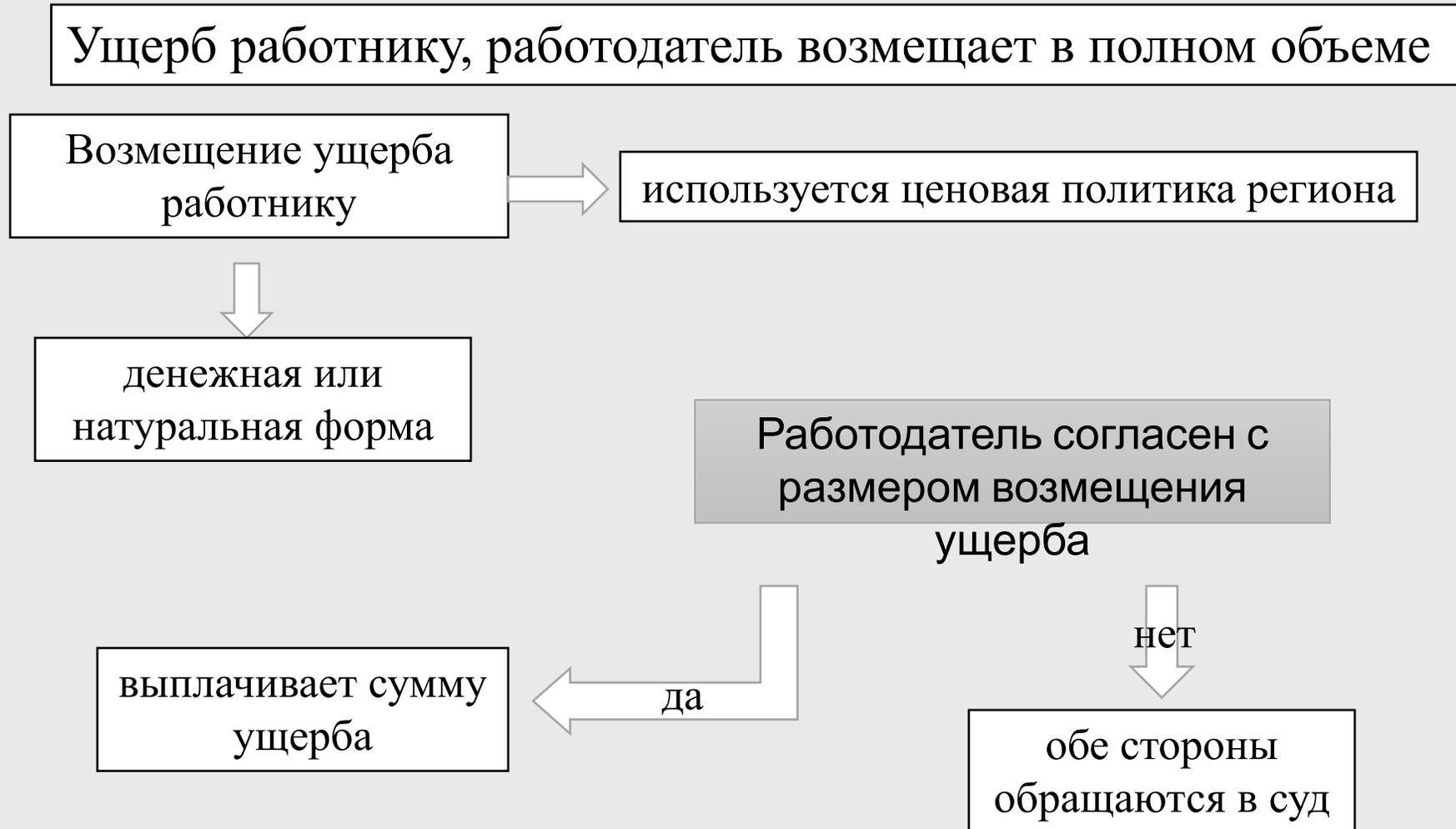
4

или нравственные страдания.

Основанием ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда является наличие морального вреда, то есть физических или нравственных страданий.

Моральный вред возмещается работнику в денежной форме. Его размер определяется соглашением сторон трудового договора, а в случае спора – судом.

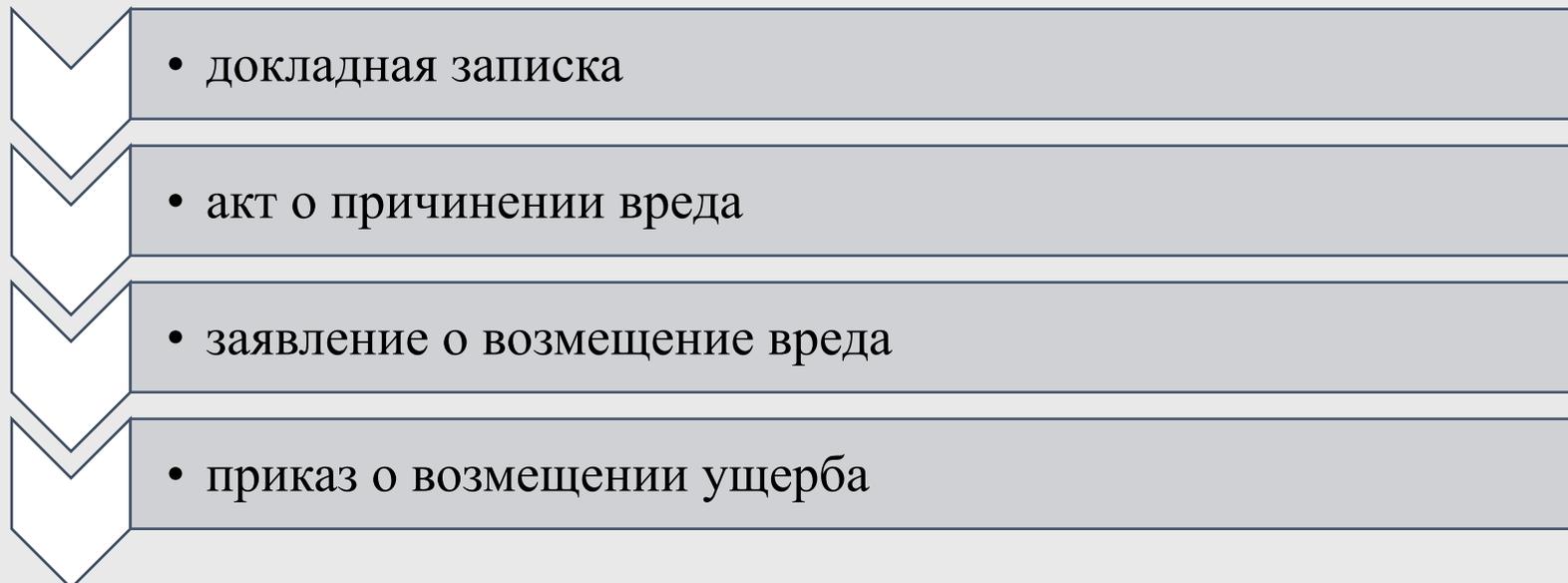
17. Размер и порядок возмещения причиненного работнику ущерба



Порядок возмещения причиненного работнику ущерба

Для того чтобы привлечь работодателя к ответственности материального вида важно зарегистрировать факт совершения им неправомерного действия, в ходе которого был причинен ущерб сотруднику.

Процедура привлечения руководителя к ответственности предполагает последовательное заполнение следующих бумаг:

- 
- докладная записка
 - акт о причинении вреда
 - заявление о возмещении вреда
 - приказ о возмещении ущерба

18. Иные виды юридической ответственности работодателя

В трудовом праве Запада при всей специфике разных стран можно выделить две модели механизма реализации трудовых норм:

Европейскую

Англосаксонскую

Во французском Кодексе труда каждая глава включает титул, состоящий целиком из норм об ответственности за нарушение статей соответствующей главы. Эта ответственность — штрафы и тюремное заключение

В Испании действует специальный закон об ответственности за правонарушения в трудовых отношениях

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПАНОРАМА

Административная ответственность работодателя и (или) его представителей установлена КоАП

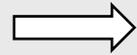
- Административному наказанию в виде административного штрафа по этой статье может быть подвергнуто должностное лицо (представитель работодателя), работодатель-предприниматель, осуществляющий деятельность без образования юридического лица, работодатель — юридическое лицо.

За нарушения в сфере трудовых отношений к работодателям — предпринимателям и работодателям — юридическим лицам может применяться наказание в виде административного приостановления деятельности на определенный срок (ст. 3.12 КоАП), а к должностным лицам наказание в виде дисквалификации (ст. 3.11 КоАП).

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПАНОРАМА



• Другими нормами КоАП, которые носят специальный характер, устанавливается административная ответственность, в частности:



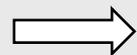
• за нарушение государственных нормативных требований охраны труда (ст. 5.27.1 КоАП);



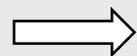
• уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП);



• непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП);



• необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП);



• нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП);

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПАНОРАМА

- ⇒ • уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП);
- ⇒ • невыполнение соглашения (ст. 5.33 КоАП);
- ⇒ • увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34 КоАП);
- ⇒ • незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации (ст. 18.10 КоАП);
- ⇒ • незаконную деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей (ст. 18.13 КоАП);
- ⇒ • незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 18.15 КоАП);
- ⇒ • нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах) (ст. 18.16 КоАП);

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПАНОРАМА

- ⇒ • незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 18.15 КоАП);
- ⇒ • нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах) (ст. 18.16 КоАП);
- ⇒ • несоблюдение установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности (ст. 18.17 КоАП);
- ⇒ • незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказанию услуг государственного или муниципального служащего либо бывшего государственного или муниципального служащего (ст. 19.29 КоАП);
- ⇒ • самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора (ст. 20.26 КоАП).

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Уголовная ответственность

Статьей 143 УК предусмотрена уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью или смерть человека

Статьей 145 УК установлена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по эти мотивам

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

В ст. 145' УК содержится норма, устанавливающая ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенную руководителем организации независимо от формы собственности, руководителем обособленного структурного подразделения организации, работодателем — физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности

Возможны и иные случаи гражданско-правовой ответственности в сфере трудовых отношений, субъектами которой могут быть как работодатель, так и иные субъекты