18.06

Добрый день, уважаемые студенты! Настоятельно прошу вас отправить все выполненные работы за прошлые задания, чтобы вы могли получить возможность сдать зачет.

Тема сегодняшнего урока

*Тема 4.5* **Виды ответственности работников и работодателей**

**Читайте задания ниже текста.**

***4.5.1. Дисциплинарная ответственность***

***Дисциплина труда*** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

***Правила внутреннего трудового распорядка*** - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными 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 у данного работодателя.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами (военнослужащие, ж/д, морской транспорт).

Для обеспечения трудовой дисциплины используют *2 метода*:

* метод поощрения;
* метод принуждения.

***Методы поощрения*** основаны на признании трудовых заслуг работника, оказании ему общественного почета за достижения в труде. Они могут быть как морального, так и материального характера. Предусмотрены следующие *виды поощрений*:

* объявление благодарности;
* выдача премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

***Методы принуждения*** – это совокупность приемов и средств воздействия на недобросовестных работников, выражающихся в применении к ним юридических санкций за неисполнение или ненадлежащее исполнение принятых на себя трудовых обязанностей.

Нарушитель может быть привлечен к *дисциплинарной* или *материальной ответственности,* в случае причинения материального ущерба.

***Дисциплинарная ответственность*** – это юридическая ответственность, наступающая за нарушение трудовой дисциплины и выражающаяся в наложении на работника, совершившего дисциплинарный проступок, дисциплинарного взыскания.

***Дисциплинарный проступок*** - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие ***дисциплинарные взыскания:***

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника *письменное объяснение*. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий *акт*.

Дисциплинарное взыскание применяется не *позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка*, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено *позднее 6 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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

*Приказ (распоряжение) работодателя* о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (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.

Закон запрещает заносить сведения о дисциплинарных взысканиях (кроме увольнения) в трудовую книжку работника.

***4.5.2.Материальная ответственность***

***Материальная ответственность*** - обязанность одной из сторон трудового договора (работодателя или работника) возместить ущерб, причиненный ею в результате ее виновного противоправного неисполнения или ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей другой стороне.

*Основанием* материальной ответственности считается правонарушение. *Условиями*материальной ответственности является:

* имущественный ущерб;
* противоправное поведение работника или работодателя;
* причинная связь между ущербом и противоправным поведением стороны трудового договора;
* вина причинителя (умысел или неосторожность).

Для привлечения к материальной ответственности требуется одновременное наличие всех перечисленных условий.

Материальная ответственность подразделяется на ***2 вида***:

1. ответственность работника перед работодателем;
2. ответственность работодателя перед работником.

***МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ПЕРЕД РАБОТОДАТЕЛЕМ***

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под ***прямым действительным ущербом*** понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление.

*Материальная ответственность работника исключается* в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

В зависимости от размера ущерба, подлежащего возмещению, различают ***2 вида материальной ответственности:***

1. *ограниченная материальная ответственность*– выражается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено федеральными законами.
2. *полная материальная ответственность* -состоит в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Она возлагается на работника в следующих случаях (ст.243 ТК):

* + когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (кассир);
  + недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу /доверенности/ (кладовщики, экспедиторы, проводники, кондукторы);

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться *коллективная (бригадная) материальная ответственность*.

*Письменныедоговоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности* могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

* + умышленного причинения ущерба;
  + причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  + причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
  + причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
  + разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную);
  + причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Кроме того, материальная ответственность в полном размере может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

*До принятия решения о возмещении ущерба* конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для этого обязательно потребовать от работника письменного объяснения, а в случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Существуют следующие ***способы определения размера ущерба***:

1. *при утрате и порче имущества*- размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.
2. *при хищении, умышленной порче, недостаче или утрате отдельных видов имущества и других ценностей*, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер – размер ущерба определяется в особом порядке.
3. *при увольнении без уважительных причин работника, направленного на обучение за счет средств работодателя, до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении* – возмещаются затраты, понесенные работодателем на обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено договором.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

***Возмещение ущерба*** может производиться как в добровольном, так и в принудительном порядке.

*Добровольное возмещение ущерба* возможно в денежной или в натуральной форме. При этом по соглашению работодателя и работника допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа с указанием конкретных сроков платежей, передача равноценного имущества или исправление поврежденного имущества.

*Взыскание в принудительном порядке* производится в денежной форме. Возможны 2 способа: судебный и внесудебный.

*При внесудебном порядке* сумма причиненного ущерба, не превышающая среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника (не более 20% ежемесячно). Распоряжение может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

*В судебном порядке* производятся взыскания во всех остальных случаях. При этом срок исковой давности составляет 1 год со дня обнаружения ущерба.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

***МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ***

Материальную ответственность работодателя перед работником подразделяют на следующие ***виды***:

1. *ответственность за материальный ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК)* - возмещается работнику не полученный им заработок в результате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

1. *ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (ст.235 ТК)*- возмещается ущерб в полном объеме, размер которого исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

1. *ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК)* - выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

1. *ответственность за причинение работнику морального вреда (физические или нравственные страдания потерпевшего) (ст.237 ТК)* - возмещается 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.

Кроме того, работодатель несет ответственность за причинения вреда здоровью работника в соответствии с нормами гражданского права и законодательством о социальном страховании.

**Выполняя задания, пользуйтесь только предоставленной информацией, если вы не читая, даете ответ на вопрос из интернета, это сразу видно.**

**Я снижаю оценку.**

**Задания.**

1.Какие методы обеспечивают трудовую дисциплину.

2.Перечислите методы поощрения

3.Перечислите меры дисциплинарного взыскания

4.Укажите порядок применения дисциплинарного взыскания

5.Перечислите виды материальной ответственности работодателей перед работником

6.Решите задачу, воспользовавшись формулой в тексте.

*Работнику задержали заработную плату в размере 22000 рублей на 15 дней. Сколько работодатель обязан возместить денежной компенсации работнику, если ставка рефинансирования Центрального Банка РФ на сегодня- 5,5*

**Решите тест.**

1. **Согласно ТК РФ работодатель имеет право применить к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, дисциплинарные взыскания:**

А) удержание из заработной платы

Б) замечание

В) выговор

Г) изъятие равноценного имущества

Д) выдача дополнительного объема работы

Е) увольнение по соответствующим основаниям

Ж) штраф

З) сокращение очередного отпуска

**2.**  **К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:**

А) ликвидация организации

Б) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

В) совершение работником прогула

Г) инициатива (собственное желание) работника

Д) совершение работником по месту работы хищения

Е) истечение срока трудового договора

Ж) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

З) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности и утраты к нему доверия со стороны работодателя

**3**.  **Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине:**

А) допускается

Б) не допускается

**4. Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику на срок:**

А) не более чем 2 года

Б) не более чем 1 год

В) не более чем 6 месяцев

Г) 1 день

**5.**  **Дисциплинарное взыскание применяется:**

А) не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка

Б) не позднее трех месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка

В) не позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка

В) не позднее одного года со дня совершения дисциплинарного проступка

**6.**  **До применения дисциплинарного взыскания истребование работодателем письменного объяснения работника:**

А) желательно

Б) обязательно

В) не обязательно

**7.**  **Если работник по истечении двух рабочих дней не предоставил свое письменное объяснение по факту совершения дисциплинарного проступка, то работодатель должен**:

А) письменно сообщить об этом в профсоюзный орган работников с целью получения разрешения на применение дисциплинарного взыскания

Б) составить акт об отказе работника предоставить объяснение

В) предоставить работнику новый разумный срок для составления объяснения

**8. Работодатель обязан объявить работнику приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания в течение:**

А) 10 дней со дня его издания

Б) 3 дней со дня его издания

В) 5 дней со дня его издания

**9.**  **Применение дисциплинарного взыскания к работнику является:**

А) правом работодателя

Б) обязанностью работодателя

**10.**  **Работодатель имеет право досрочно снять с работника дисциплинарное взыскание:**

А) по собственной инициативе

Б) по ходатайству непосредственного руководителя работника

В) по ходатайству трудового коллектива

**РАЗРЕШИТЕ СИТУАЦИИ**:

1. За брак в работе, допущенный 15 августа по вине токаря Селиверстова, ему был объявлен выговор приказом от 20 сентября.

**Законны ли действия работодателя при наложении дисциплинарного взыскания?**

2. За появление 01 марта на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения работодатель в приказе от 21 марта объявил водителю Кротову выговор и уволил его с работы по ст.81 п.6 пп. «б» ТК РФ.

**Законны ли действия работодателя при наложении дисциплинарных взысканий?**