



Прокуратура
Любинского района
Омской области

Трудовой кодекс Российской Федерации



*содержит
разъяснение
дисциплинарной
ответственности
за коррупционные
проступки
(стр. 11-12)*

Трудовая дисциплина и взыскания по закону

- Понятие нарушения трудовой дисциплины;
- Виды дисциплинарных взысканий;
- Материальная ответственность работников;
- Способы защиты трудовых прав работников.

'19

1-е издание

Настоящая памятка содержит разъяснения положений
Трудового кодекса Российской Федерации
по вопросам привлечения работников к ответственности
за совершение дисциплинарных проступков.

(по состоянию на 30.08.2019)

Составитель: старший помощник прокурора Любинского района
Омской области Макаров Дмитрий Сергеевич

По всем возникающим в процессе изучения настоящей брошюры
вопросам просьба обращаться по телефону (38175) 2-11-00 (тел./факс), по
адресу: Омская обл., Любинский р-н, р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85
(прокуратура Любинского района), либо по электронной почте:
r_lub@prokuratura.omsk.ru.

Распространяется свободно

ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>1.</i>	<i>по ТК РФ</i>	<i>Введение</i>	3
2.	Статья 189.	Дисциплина труда	4
3.	Статья 189.	Правила внутреннего трудового распорядка	6
4.	Статья 192.	Понятия дисциплинарного проступка	7
5.	Статья 192.	Виды дисциплинарных взысканий	7
6.	Статья 193.	Порядок применения дисциплинарных взысканий	11
7.	Статьи 193.	Сроки применения дисциплинарных взысканий	11
8.	Статья 352.	Способы защиты трудовых прав работников	13
9.	Статья 62.	Выдача документов, связанных с работой, и их копий	13
10.	Статья 194.	Снятие дисциплинарного взыскания	14
11.	Глава 39	Материальная ответственность работников	14
12.	Статья 242.	Полная материальная ответственность работника	15
13.	Статья 243.	Случаи полной материальной ответственности работника	16
14.	Статья 246.	Определение размера ущерба, причиненного работником	17
15.	Статья 249.	Возмещение затрат, связанных с обучением работника	19
16.	Статья 250.	Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника	19
17.	Статья 137.	Удержания из заработной платы работника	19
18.	Статья 138.	Ограничения удержаний из заработной платы	21
19.		Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание	21
20.		Полезные адреса и телефоны	23
21.		Ответственность за нарушение трудового законодательства	24
22.	Для заметок		28

Введение

Трудовым законодательством Российской Федерации предусматривается право работодателя применять к работникам, допускающим нарушения дисциплины труда, дисциплинарные взыскания. При этом законодателем четко регламентированы основания и порядок применения дисциплинарных взысканий, виды и сроки их применения.

С другой стороны, действующим федеральным законодательством закреплены эффективные правовые механизмы, гарантирующие надежную защиту прав работников от применения к ним необоснованных и несправедливых мер дисциплинарной ответственности.

Более того, ответственные руководители, нарушающие закон, сами становятся субъектами ответственности – административной либо дисциплинарной.

Так, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения¹.

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусматривается статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Оттого знание порядка применения мер дисциплинарной ответственности будет одинаково актуальным и работникам и работодателям.

¹ - ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации;

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором².

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее также – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ) **каждый работник обязан**³:

1)	добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
2)	соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
3)	выполнять установленные нормы труда;
4)	соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
5)	бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников
б)	незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

В качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора **не может рассматриваться** участие работника в забастовке, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью 6 статьи 413 Трудового кодекса РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 6 статьи 413 Трудового кодекса РФ.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины⁴.

² - ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации;

³ - ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴ - ст. 414 Трудового кодекса Российской Федерации;

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором **создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда**⁵.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами⁶.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий⁷.

В случае служебной необходимости представитель нанимателя имеет право переводить гражданского служащего на срок до одного месяца на не обусловленную служебным контрактом должность гражданской службы в том же государственном органе с оплатой труда по временно замещаемой должности гражданской службы, но не ниже установленного ранее размера оплаты труда. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, временной приостановки профессиональной служебной деятельности по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения временно отсутствующего гражданского служащего. При этом гражданский служащий не может быть переведен на иную должность гражданской службы, противопоказанную ему по состоянию здоровья⁸.

Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка. С правилами внутреннего трудового распорядка работодатель обязан ознакомить работника под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора)⁹.

⁵ - ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁶ - ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁷ - ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁸ - ч. 1 ст. 30 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»;

⁹ - ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом 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 работодателя¹⁰.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

К таким категориям работников относятся, в частности, *работники организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии* (Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии»); *сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации* (Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации»); *сотрудники таможенных органов Российской Федерации* (Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации»); *члены экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота* (постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота»).

Дисциплина *работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств*, регулируется Трудовым кодексом РФ, а также положениями (уставами) о дисциплине, если такие положения (уставы) о дисциплине установлены федеральными законами¹¹.

Главой 51 Трудового кодекса РФ установлены особенности регулирования труда работников транспорта, касающиеся приема на работу, условий труда и дисциплины работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств (статьи 328 - 330 Трудового кодекса РФ).

¹⁰ - ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹¹ - ст. 330 Трудового кодекса Российской Федерации;

Виды дисциплинарных взысканий.

За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания¹²:

1)	замечание;
2)	выговор;
3)	увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей¹³.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового кодекса РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К таким категориям работников относятся *судьи Конституционного Суда Российской Федерации* (Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Конституционном Суде Российской Федерации», ст. 15); *сотрудники органов внутренних дел Российской Федерации* (Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 02.08.2019) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. ст. 50, 50.1), Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (ред. от 07.04.2017) «О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации», Гл. 6 указанного дисциплинарного устава); *судьи* (Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 02.08.2019) «О статусе судей в Российской Федерации», ст. 12.1); *прокурорские работники* (Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 26.07.2019) «О прокуратуре Российской Федерации», ст. 41.7); *гражданские служащие* (Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст.ст. 57, 59.1); *сотрудники Следственного комитета Российской Федерации* (Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О Следственном комитете

¹² - ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹³ - ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации;

Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019), ст. 28); *сотрудники федеральной противопожарной службы* (Федеральный закон от 23.05.2016 № 141-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», ст. 49); *сотрудники уголовно-исполнительной системы Российской Федерации* (Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», ст. 84); *работники организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии* (Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011) «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии», ст. 4); *сотрудники таможенных органов Российской Федерации* (Указ Президента РФ от 16.11.1998 № 1396 (ред. от 30.09.2012) «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации», п. 23 указанного дисциплинарного устава); *члены экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота* (постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота», п. 14 указанного устава о дисциплине); *работники железнодорожного транспорта Российской Федерации* (постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», п. 14 указанного положения о дисциплине).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине¹⁴.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по следующим основаниям:

- | | |
|----|--|
| 1) | неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ¹⁵ ; |
| 2) | однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей ¹⁶ :
а) прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) |

¹⁴ - ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹⁵ - п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹⁶ - п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

3) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации¹⁷;

4) однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей¹⁸;

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации

¹⁷ - п. 9 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

¹⁸ - п. 10 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

	(постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»)
5)	повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, педагогическим работником ¹⁹ ;
6)	спортивная дисквалификация спортсмена на срок шесть и более месяцев ²⁰ ;
7)	нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации ²¹ ;
8)	совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя ²² ;
9)	непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя ²³ ;
10)	совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы ²⁴ .

¹⁹ - п. 1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁰ - п. 1 ст. 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации;

²¹ - п. 2 ст. 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации;

²² - п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

²³ - п. 7.1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁴ - п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок должны быть совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей²⁵.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен²⁶.

Порядок применения дисциплинарных взысканий

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.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания²⁷.

Сроки применения дисциплинарных взысканий

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.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, **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**.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, **не может быть применено позднее**

²⁵ - ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁶ - ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁷ - ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации;

трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу²⁸.

Наглядно порядок применения дисциплинарных взысканий можно представить следующим образом:

Дисциплинарное взыскание	применяется	не может быть применено
за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции	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.	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.
за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции		позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание²⁹.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись **в течение трех 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.

²⁸ - ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации;

²⁹ - ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации;

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров³⁰.

Статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации гарантирует каждому право на защиту своих трудовых прав и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

1)	самозащита работниками трудовых прав;
2)	защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами ;
3)	государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
4)	судебная защита.

Одним из подспорий в защите трудовых прав является получение работником документов, связанных с работой и копий таких документов у работодателя (например, приказов о применении взысканий).

Выдача документов, связанных с работой, и их копий³¹

По письменному заявлению работника работодатель обязан **не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления** выдать работнику:

1)	трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения),
2)	копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое)

³⁰ - ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации;

³¹ - ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации.

Копии документов, связанных с работой, должны быть **заверены** надлежащим образом и предоставляться работнику **безвозмездно**³².

Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), **вернуть ее работодателю.**

Обратите внимание, что сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не включаются³³.

Снятие дисциплинарного взыскания

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 работников³⁴.

Материальная ответственность работников³⁵

Трудовой кодекс РФ предусматривает также материальную ответственность, к которой работодатель вправе привлекать работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами³⁶.

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

³² - ч. 1 ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации;

³³ - ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁴ - ст. 194 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁵ - Глава 39 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁶ - ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам³⁷.

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 работнику³⁸.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации³⁹.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего **среднего месячного заработка**, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами⁴⁰.



Порядок исчисления средней заработной платы регламентирован ст. 139 Трудового кодекса РФ, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб **в полном размере**.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

³⁷ - ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации.

³⁸ - ст. 239 Трудового кодекса Российской Федерации;

³⁹ - ст. 240 Трудового кодекса Российской Федерации.

⁴⁰ - ст. 241 Трудового кодекса Российской Федерации;

Работники в возрасте до восемнадцати 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 правонарушения⁴¹.



В соответствии со ст. 244 Трудового кодекса РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса РФ), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статьей 243 Трудового кодекса РФ определены **случаи полной материальной ответственности работника:**

1)	когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
2)	недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
3)	умышленного причинения ущерба;
4)	причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
5)	причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
6)	причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим

⁴¹ - ст. 242 Трудового кодекса Российской Федерации.

	государственным органом;
7)	разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;
8)	причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.



Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Определение размера ущерба, причиненного работником

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, 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 имущества⁴².

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов⁴³.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

⁴² - ст. 246 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴³ - ст. 247 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.⁴⁴

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом⁴⁵.

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

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю⁴⁶.

⁴⁴ - ст. 247 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁵ - ст. 248 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁶ - ст. 248 Трудового кодекса Российской Федерации;

Возмещение затрат, связанных с обучением работника⁴⁷

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, **если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.**

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника⁴⁸

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.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях⁴⁹.

Удержания из заработной платы работников⁵⁰

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- | | |
|----|---|
| 1) | для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы*; |
| 2) | для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других |

⁴⁷ - ст. 249 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁸ - ст. 250 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁴⁹ - ст. 250 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁵⁰ - ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

	случаях*;
3)	для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть 3 статьи 157 Трудового кодекса РФ)*;
4)	при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

* - в указанных случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания⁵¹.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), **не может быть с него взыскана, за исключением случаев⁵²:**

1)	счетной ошибки;
2)	если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть 3 статьи 155 Трудового кодекса РФ) или простое (часть 3 статьи 157 Трудового кодекса РФ);
3)	если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

⁵¹ - ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации;

⁵² - ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику⁵³.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные ст. 138 Трудового кодекса РФ, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание, определены в ст. 101 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»:

1) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;

2) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;

3) денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

4) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;

5) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;

6) ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и другое);

7) денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;

8) компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации

⁵³ - ст. 138 Трудового кодекса Российской Федерации;

Федерации о труде:

а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;

б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;

в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

9) страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением страховой пенсии по старости, страховой пенсии по инвалидности (с учетом фиксированной выплаты к страховой пенсии, повышений фиксированной выплаты к страховой пенсии), а также накопительной пенсии, срочной пенсионной выплаты и пособия по временной нетрудоспособности;

10) пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;

11) выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;

12) пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;

13) средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные Федеральным законом от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей»;

14) суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников:

а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами;

б) в связи с террористическим актом;

в) в связи со смертью члена семьи;

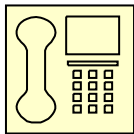
г) в виде гуманитарной помощи;

д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;

15) суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических, выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста шестнадцати лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

16) суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;

17) социальное пособие на погребение.



Полезные адреса и телефоны:

Прокуратура Любинского района Омской области

Прокурор: Полещук Николай Александрович

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85

Тел.: (38175) 2-12-07, 2-22-12

Тел./факс: (38175) 2-12-07

E-mail: r_lub@prokuratura.omsk.ru

Сайт: www.prokuratura.omsk.ru

«Горячая линия» по вопросам соблюдения трудовых и иных социальных прав граждан прокуратуры Любинского района: по будням с 09:00 до 17:00 по телефону (38175) 2-22-12.

Государственная инспекция труда в Омской области

Руководитель: Беляев Сергей Григорьевич

Адрес: 644043, г. Омск, ул. Певцова, д. 13

Тел.: (3812) 21-09-18

Телефон: (381-2) 24-25-56, факс: (381-2) 24-67-01

E-mail: git-omsk@mail.ru

Сайт: git55.rostrud.ru

Любинский отдел Межрайонного управления Министерства труда и социального развития Омской области № 4

Начальник отдела: Петелина Елена Юрьевна

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Почтовая, д. 4

Тел.: (38175) 2-19-30, 2-10-45

E-mail: lubino_tu@omskmintrud.ru

Сайт: mtsr.omskportal.ru или www.omskmintrud.ru

Администрация Любинского муниципального района Омской области

Глава администрации: Рахимжанов Абай Курмашович

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. 70 лет Октября, д. 3

Тел.: (38175) 2-12-12

E-mail: lubin@mr.omskportal.ru

Сайт: lubin.omsportal.ru

Любинский районный суд Омской области

И.о. председателя суда: Ковалева Людмила Григорьевна

Адрес: 646160, Омская обл., р.п. Любинский, ул. Октябрьская, д. 85

Тел.: (38175) 2-29-28

E-mail: lubinskcourt.oms@sudrf.ru

Сайт: http://lubinskcourt.oms.sudrf.ru/



Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Основные виды нарушений трудового законодательства и меры ответственности, предусмотренные за каждый из этих видов, представлены в приведенной ниже таблице:

Вид ответственности	Вид нарушения	Норма законодательства	Мера ответственности
Административная	Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса	Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ	предупреждение или административный штраф: - на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 руб.; - на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 тысяч руб.
	Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	Часть 2 ст. 5.27 КоАП РФ	административный штраф: - на должностных лиц в размере от 10 000 до 20 000 тысяч рублей или дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; - на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 10 000 до 20 000 рублей; - на юридических лиц – от 50 000 до 70 000 руб.
	Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль)	Часть 1 ст. 19.4 КоАП РФ	Предупреждение или административный штраф: - на граждан от 500 до 1000 руб.; - на должностных лиц от 2000 до 4000 руб.
	Воспрепятствование законной деятельности должностного лица	Часть 1 ст. 19.4.1 КоАП РФ	Административный штраф:

органа государственного контроля (надзора)		<p>- на граждан в размере от 500 до 1000 руб.;</p> <p>- на должностных лиц от 2000 до 4000 руб.;</p> <p>- на юридических лиц от 5000 до 10000 руб.</p>
Действия (бездействие), предусмотренные частью 1 настоящей статьи, повлекшие невозможность проведения или завершения проверки, -	Часть 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ	<p>Административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 5000 до 10000 руб.;</p> <p>- на юридических лиц от 20000 до 50000 руб.</p>
Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 2 настоящей статьи	Часть 3 ст. 19.4.1 КоАП РФ	<p>Административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 10000 до 20000 руб. или дисквалификация на срок от 6 месяцев до 1 года;</p> <p>- на юридических лиц от 50000 до 100000 руб.</p>
Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ	<p>Административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц в размере от 30000 до 50000 руб. или дисквалификация на срок от 1 года до 3 лет;</p> <p>- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 30000 до 50000 руб.;</p> <p>- на юридических лиц от 100000 до 200000 руб.</p>
Непринятие по постановлению (представлению) органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий,	Статья 19.6 КоАП РФ	<p>Административный штраф:</p> <p>- на должностных лиц от 4000 до 5000 руб.</p>

	способствовавших совершению административного правонарушения.		
Уголовная	Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, совершенное лицом с использованием своего служебного положения	ст. 136 ТК РФ	штраф в размере от 100 000 до 300 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 года до 2 лет, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо обязательными работами на срок до 480 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 5 лет, либо лишением свободы на тот же срок.
Материальная	Причинение ущерба имуществу работника	Статья 235 ТК РФ	Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.
	Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя	Статья 237 ТК РФ	Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.
Дисциплинарная	Совершение руководителем	Статья 192 ТК РФ	Замечание, выговор либо увольнение руководителя

организации или
руководителем ее
структурного
подразделения,
иным ответственным
должностным лицом
дисциплинарного
проступка
(неисполнение или
ненадлежащее
исполнение по его
вине возложенных на
него трудовых
обязанностей)

организации (привлечь
руководителя
организации или
руководителя ее
структурного
подразделения к
дисциплинарной
ответственности может
только работодатель)

Перечень использованных выше сокращений:

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях,
ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации,
УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации,



Для заметок

