

20.05.2021

1- -19

ПОПД

Основная литература: Право: основы правовой культуры: учебник для 10 класса общеобразовательных организаций. Базовый и углублённый уровни: в 2 ч. Ч. 1 / Е.А.

Певцова. — 5-е изд. — М.: ООО «Русское слово — учебник», 2017. — 200 с. — (Инновационная школа).

Тема «Дисциплинарная ответственность. Материальная ответственность».

Перечень рассматриваемых вопросов:

1. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
2. Материальная ответственность. Виды. Основания наступления.

1. ().

2. :

1) ,

2) .

3) .

4) ,

5) ?

6) .

7) .

8) ,

10) ,

?

ЗАДАНИЯ ВЫПОЛНЯЙТЕ ПИСЬМЕННО В ТЕТРАДИ.

Ответы направляйте по адресу uvr75@mail.ru в форматах JPEG, PDF.

Дисциплинарная ответственность применяется за нарушение трудовой, служебной, учебной, воинской дисциплины.

Дисциплинарное взыскание — мера ответственности за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или не надлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Различают *три вида* дисциплинарной ответственности: в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка; в порядке подчинённости; в соответствии с дисциплинарными уставами и положениями.

Дисциплинарная ответственность, **предусмотренная правилами внутреннего трудового распорядка**, распространяется на всех работников и налагается за нарушение трудовой дисциплины руководителем организации. **В порядке подчинённости** ответственность несут должностные лица, имеющие право приёма на работу, лица, находящиеся на выборных должностях, и некоторые другие. На них налагаются дисциплинарные взыскания должностными лицами или органами, от которых зависит назначение данных лиц на должность. **Уставы и положения о дисциплинарной ответственности** предъявляют повышенные требования к дисциплине работников и наряду с общими мерами дисциплинарной ответственности содержат специальные нормы с более жёсткими санкциями. К этим же мерам относятся и предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классном чине.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный, то есть действующий в пределах определённой организации, нормативный правовой акт, в котором определены порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания.

Основными мерами реализации ответственности являются замечание, выговор, увольнение.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника объяснение в письменной форме. Если работник отказывается дать объяснение, то составляется соответствующий акт. При этом отказ работника давать 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 учёт мнения представительного органа работников, но 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.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать такой приказ,

работодателем составляется соответствующий акт, который является доказательством факта ознакомления работника с соответствующим приказом.

Наложение дисциплинарного взыскания может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС и суд).

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

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

Материальная ответственность может возникнуть у работников, которые причинили ущерб предприятию, фирме. Она заключается в необходимости возместить причинённый ущерб. Размер ущерба определяется в процентном отношении к той заработной плате, доходу, которые имеет виновный.

Российское трудовое законодательство различает *три вида* материальной ответственности: индивидуальную ограниченную ответственность, индивидуальную полную ответственность и коллективную ответственность.

-Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше своего среднемесячного заработка.

Такая ответственность предусмотрена в случаях, когда работник причиняет ущерб по небрежности и при исполнении трудовых обязанностей. Представители администрации несут аналогичную ответственность в том случае, если организации причинён ущерб из-за излишних денежных выплат, неправильной постановки учёта и хранения материальных ценностей. Руководитель организации несёт полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб. В некоторых случаях руководитель возмещает организации убытки, причинённые его виновными действиями. При этом расчёт ущерба осуществляется по правилам гражданского законодательства, то есть с учётом упущенной выгоды и неполученных доходов.

-Индивидуальная полная материальная ответственность выражается в обязанности работника возместить в полном объёме прямой действительный ущерб, причинённый организации при исполнении трудовых обязанностей (исключая упущенную выгоду и неполученные доходы).

Полная материальная ответственность не может наступать на основании подзаконных актов. Эти вопросы должны быть урегулированы только законом.

Полная материальная ответственность возлагается:

1) за недостачу ценностей, которые были вверены работнику на основании разовой доверенности или договора. При этом важно, чтобы работник умел защитить себя. Например, следует знать, что доказывать свою невиновность он должен сам. Администрация обязана создать ему условия, при которых обеспечивается полная сохранность имущества. Если это условие не было обеспечено и привело к ущербу, работник должен требовать снижения размера ответственности либо полного освобождения от неё. Запрещается выдавать доверенности на получение материальных ценностей тем, кто имеет судимость за хищения, взяточничество;

2) за умышленное причинение ущерба;

3) если ущерб причинён в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения. При этом администрация обязана доказать факт нетрезвого состояния работника;

4) за ущерб, который был причинён преступными действиями работника, установленными приговором суда. Администрация не имеет права решать вопрос о наличии в действиях работника преступного деяния, даже если это совершенно очевидно. Она обязана передать все материалы в прокуратуру, следственные органы или органы полиции. На основании этих фактов прокурор, следователь или орган дознания возбуждают уголовное дело. С момента возбуждения уголовного дела администрация вправе предъявить к работнику гражданский иск о возмещении причинённого ущерба, который рассматривается совместно с уголовным делом;

5) в связи с ущербом, причинённым работником в результате административного проступка. В данном случае субъектами ответственности могут быть как рядовые работники, так и представители администрации;

6) за ущерб, причинённый в результате разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;

7) за ущерб, причинённый не при исполнении трудовых обязанностей.

Работники в возрасте до 18 лет могут полностью возмещать прямой действительный ущерб, если он причинён: умышленно; в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; при совершении преступления; при совершении административного проступка. В других случаях подростки возмещают ущерб только в пределах своего среднего месячного заработка.

-Коллективная материальная ответственность — разновидность полной материальной ответственности, в основе которой лежит договор между работодателем и работником. Например, практикуется договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, согласно которому бригада принимает на себя ответственность за недостачу или порчу ценностей. Материальный ущерб должен быть подтверждён инвентаризационной ведомостью. При добровольном возмещении ущерба

степень вины каждого определяется по соглашению сторон. Если вопрос решается в суде, то именно суд устанавливает степень вины каждого.

Во всех случаях от работника требуется письменное объяснение, а работодатель обязан доказать факт причинения вреда.

Возмещение причинённого ущерба может осуществляться как добровольно, так и по распоряжению администрации или в судебном порядке.

Причём работодатель имеет право обратиться в суд в течение года со дня обнаружения ущерба. До предъявления иска в суд работодатель уплачивает госпошлину. Независимо от результатов рассмотрения дела с работника не могут быть взысканы госпошлина и судебные расходы.

По делам о возмещении материального ущерба с иском в суд может обратиться и сам работник.

Работники могут причинять материальный ущерб не только своим, но и другим организациям, а также людям. Например, в результате нарушений правил дорожного движения водитель КамАЗа повредил палатку фирмы. За указанные действия работника, совершённые при исполнении им трудовых обязанностей, материальную ответственность несёт работодатель, так как по закону действия работника расцениваются как действия самого работодателя.

Предприятие возмещает причинённый работником вред в полном объёме, включая реальные убытки и неполученные доходы, а людям возмещается моральный вред, утраченный заработок.

Возместив причинённый вред в полном объёме, организация вправе предъявить работнику *регрессный иск* (обратное требование) для компенсации понесённых расходов.

Работник привлекается к материальной ответственности по правилам закона, то есть будет возмещать не всю, а только часть выплаченной суммы ущерба.

Законом предусмотрена материальная ответственность работодателя перед работником:

1) за вред, причинённый незаконным лишением работника возможности трудиться (например, за задержку выдачи трудовой книжки, незаконное отстранение от работы);

2) за задержку выплаты заработной платы;

3) за вред, причинённый имуществу работника.

Заявление о возмещении ущерба подаётся работодателю. В случае отказа в компенсации работник вправе обратиться в суд.