Тема: Материальная ответственность работников. Трудовая дисциплина. Индивидуальные трудовые споры

1. Понятие материальной ответственности работников
2. Условия материальной ответственности.
3. Виды материальной ответственности (полная и ограниченная).
4. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю.

**1. Понятие материальной ответственности работников**

Материальная ответственность работников — это установленная законом обязанность работников возместить полностью или частично прямой действительный ущерб, причиненный их противоправными и виновными действиями тому нанимателю, у которого они работают. Материальная ответственность применяется независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Материальную ответственность следует отличать от таких мер материального воздействия, как лишение или уменьшение премии, вознаграждения по итогам работы за год и т.п.

**2. Условия материальной ответственности**

Материальная ответственность работников наступает при наличии следующих условий: 1) наличие прямого действительного ущерба, то есть утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимости произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо излишние выплаты. При этом неполученные доходы, то есть те суммы, на которые увеличилось бы имущество нанимателя, если бы должник не совершил правонарушения, не учитываются; 2) противоправность поведения работника, причинившего ущерб. Оно выражается в том, что работник не выполняет или выполняет ненадлежащим образом трудовые обязанности, возложенные на него нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и другими обязательными правилами, приказами и распоряжениями нанимателя;3) наличие между поведением работника и причиненным ущербом причинной связи; 4) наличие вины в поведении работника в форме умысла и неосторожности.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и т.д.)

**3. Виды материальной ответственности (полная и ограниченная)**

Статья 402 ТК устанавливает, что работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. Законодательством, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 ТК.

Ограниченная материальная ответственность означает, что работник обязан возместить ущерб в размере его действительного ущерба, однако сумма возмещения не может превышать среднего месячного заработка. Ограниченная материальная ответственность в настоящее время предусмотрена в соответствии со статьей 403 ТК лишь в двух случаях:

1. работниками—в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование;
2. руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители — в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции. Такую ответственность несут руководители их заместители любых структурных подразделений, предусмотренных уставом (положением) предприятия.

Средний месячный заработок определяется, исходя из расчета последних двух календарных месяцев работы работника, причинившего ущерб. Если работник проработал у нанимателя менее двух месяцев, то его средний заработок определяется, исходя из фактически проработанного времени.

Полная материальная ответственность.

 Полная материальная ответственность — это ответственность в размере причиненного ущерба без ограничения ее каким-либо пределом. Полная материальная ответственность наступает, если не сделано изъятий из общего правила о полной материальной ответственности. Кроме того, полная материальная ответственность в случаях, предусмотренных статьей 404 ТК.

 Наиболее часто полная материальная ответственность наступает при заключении между работником и нанимателем письменного договора о полной материальной ответственности.

 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. Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются Правительством Республики Беларусь.

 Полная индивидуальная материальная ответственность может устанавливаться при наличии следующих условий: 1) товарно-денежные ценности передаются работнику под отчет, то есть на него лично возлагается обязанность по их сохранности и продаже (работники мелкой розницы, кладовщики, кассиры. Буфетчики, экспедиторы и т.п.); 2) работнику созданы условия для хранения, продажи и переработке материальных ценностей (изолированное помещение и т.п. 3) работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией за вверенные ему ценности.

 Особой формой полной материальной ответственности является коллективная (бригадная) материальная ответственность, которая вводится при совместном выполнении работниками работы, связанной с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор об индивидуальной материальной ответственности

 Коллективная материальная ответственность вводится при наличии одновременно следующих условий: 1) работы выполняются совместно; 2) невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности; 3) нанимателем созданы работникам условия для нормальной работы и обеспечения сохранности переданных им ценностей,

 4) работник (член бригады) достиг возраста 18 лет.

Письменный договор о полной материальной ответственности предусматривает перечень основных обязанностей работника и нанимателя. Работник обязуется бережно относиться к переданным ему на хранение или для других целей материальным ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба, своевременно сообщать нанимателю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему ценностей, вносить предложения нанимателю по реконструкции и ремонту складских помещений и площадок в целях улучшения их приспособленности к хранению материальных ценностей, вести учет. Составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках ценностей. В свою очередь, наниматель обязуется: создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников, а также действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства переданных ему ценностей, проводить в установленном порядке инвентаризацию и списание материальных ценностей.

 Бригада принимает на себя полную материальную ответственность за все переданные ей под отчет товарно-материальные ценности (товары, тару, материалы) Письменный договор составляется в двух экземплярах, один из которых находится у нанимателя, а второй — у работника. Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работниками материальными ценностями.

 Основанием для привлечения работников или членов бригады к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный по их вине не обеспечением сохранности имущества и других ценностей (недостача, порча), переданных им для хранения, реализации или для других целей и подтвержденный инвентаризационной ведомостью.

 Подлежащий возмещению ущерб, причиненный бригадой, распределяется между ее членами пропорционально фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

4. Порядок возмещения ущерба, причиненного нанимателю

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Такое право принадлежит работнику независимо от срока, размера и вида материальной ответственности.

 Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению нанимателя, — путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение должно быть сделано не позднее 2-х недель со дня обнаружения ущерба и обращено к исполнению не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. До издания распоряжения нанимателя об удержании из заработной платы от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

 Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

 В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления нанимателем иска в суд.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, установлен срок один год со дня обнаружения ущерба.

 При рассмотрении судом дела о возмещении ущерба суд может учетом степени вины, конкретных обстоятельств дела и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению. Снижение размера ущерба недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

**Трудовая дисциплина. Индивидуальные трудовые споры**

1. Понятие трудовой дисциплины. Виды дисциплинарных взысканий.
2. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.
3. Понятие и виды трудовых споров.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
5. Рассмотрение трудовых споров в суде.

**1. Понятие трудовой дисциплины. Виды дисциплинарных взысканий**

Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.

Трудовая дисциплина регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также специальными актами, регулирующими деятельность отдельных категорий работников — работников транспорта, таможенных органов, государственных служащих, судей, прокурорских работников. и т.д.

Дисциплинарное взыскание– это предусмотренная законом мера принудительного воздействия на работника, совершившего дисциплинарный проступок.

Меры дисциплинарного взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение (п. 4,5,7,8,9 ст. 42 ТК и п.1 ст. 47 ТК).

**2. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий**

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать у работника письменное объяснение. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка является день. когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово хозяйственной деятельности — не позднее 2-х лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания, могут быть применены лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя, который объявляется работнику под расписку в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом о наложении дисциплинарного взыскания, считается не подвергавшимся дисциплинарной ответственности. Отказ работника от ознакомления с приказом оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Дисциплинарное взыскание (кроме увольнения) в трудовую книжку не заносятся.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Орган (руководитель), применивший дисциплинарное взыскание, имеет право снять его досрочно до истечения года по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, профсоюза или иного представительного органа (представителя) работников, а также по просьбе работника. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом.

**3. Понятие и виды трудовых споров**

Трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

**Индивидуальный трудовой спор** – это спор (разногласие) между работником и нанимателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, коллективного договора и других соглашений о труде.

**Субъектом** выступает персонально определенный **работник.** Рассматриваются, как правило, **в комиссиях по трудовым спорам (КТС), судах общей юрисдикции.**

**Коллективный трудовой спор (конфликт) –** это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

**Причины –** виновные действия должностных лиц, групповой эгоизм работников, не считающихся с общественными интересами.

**Субъектом выступают работники (трудовой коллектив) в лице представительных органов.** Разрешаются примирительными комиссиями, трудовыми арбитражами, Республиканским трудовым арбитражем.

**4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются **комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.**

КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, кроме случаев, установленных законодательными актами. Исключения установлены для трудовых споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в суде.

 КТС образуется в организациях независимо от наименования и форм собственности из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год (количество таких представителей определяется по соглашению между нанимателем и профсоюзом. Например, наниматель назначает своим представителем работников отдела кадров, юрисконсультом и др., а профсоюз – представителей из числа членов профсоюзного комитета.

Перечень вопросов, подлежащих рассмотрению в КТС, содержится в ст.236 ТК. Это споры:

– о переводе на другую работу и перемещении;

– оплате труда;

– выплате компенсации и предоставлении гарантий;

– предоставлении отпусков и др.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право по своему выбору обратиться в КТС или в суд (в перечисленных в законе случаях).

Для обращения в КТС установлен 3-х месячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права. Если срок пропущен по уважительной причине, то КТС может его восстановить (ст. 242 ТК). Заявленный спор КТС должна рассмотреть в 10-дневный срок. Заявление подается в письменной форме и регистрируется в КТС. Спор рассматривается в присутствии заявителя, если работник не явился на заседание во второй раз без уважительной причины, КТС может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, но это не лишает работника права подать заявление, но в пределах упомянутого 3-х месячного срока. Решение КТС имеет обязательную силу и не подлежит утверждению нанимателем или профсоюзом, в 3-х дневный срок вручается работнику и нанимателю. Работник или наниматель, не согласные с решением КТС, имеют право обжаловать его решение в суд в 10-дневный срок.

Если работник и наниматель не обжаловали решение КТС в 10-дневный срок, оно подлежит добровольному исполнению нанимателем не позднее, чем в 3-дневный срок, по истечение 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением решений, подлежащих немедленному исполнению (ст. 247 ТК).

Если наниматель добровольно не исполнит решение КТС в установленный срок, то комиссия выдает работнику удостоверение на принудительное исполнение. Удостоверение приравнивается к исполнительному листу, выданному судом, и может быть передано судебному исполнителю в течение 3 месяцев с момента выдачи.

**5. Рассмотрение трудовых споров в суде**

В суде рассматриваются трудовые споры:

– о недействительности трудового договора (ст. 22 ТК);

– работника и нанимателя, если они не согласны с решением КТС;

– работника, если КТС не рассмотрела его заявление в установленный 10-дневный срок;

– прокурора, если решение КТС противоречит законодательству.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

* 1. работников, работающих у нанимателей, где КТС не созданы,
	2. работников – не членов профсоюза, если они не обратились в КТС,
	3. работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения,
	4. нанимателей о возмещении причиненного им работниками материального ущерба,
	5. и другие споры.

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора (ст. 241 ТК).

Если работник вправе обратиться в суд без обращения в КТС, то заявление подается в суд в 3-месячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Если спор рассматривался в КТС, то законодательством установлен 10-дневный срок обращения в суд со дня вручения копии решения КТС. По делам об увольнении установлен месячный срок обращения в суд со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. Пропущенные по уважительной причине установленные сроки обращения в суд могут быть восстановлены судом.

 Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее 1 месяца со дня принятия заявления. Истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований или отказаться от иска.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Решение суда по трудовому споры приводится в исполнение после вступления его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.