Трудовой кодекс РФ дает следующее определение трудового договора: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работ­нику работу по обусловленной трудовой функции, обес­печить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовы­ми актами, коллективным договором, соглашениями, ло­кальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере вы­плачивать работнику заработную плату, а работник обя­зуется лично выполнять определенную этим соглашени­ем трудовую функцию, соблюдать действующие в орга­низации правила внутреннего трудового распорядка».

Существенными условиями трудового договора яв­ляются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профес­сии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федераль­ными законами с выполнением работ по определен­ным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограни­чений, то наименование этих должностей, специаль­ностей или профессий и квалификационные требо­вания к ним должны соответствовать наименовани­ям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавли­ваемом Правительством Российской Федерации;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льго­ты работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установлен­ных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, допла­ты, надбавки и поощрительные выплаты);

- виды и условия социального страхования, непос­редственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться усло­вия об испытании, о неразглашении охраняемой зако­ном тайны (государственной, служебной, коммерчес­кой и иной), об обязанности работника отработать пос­ле обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работода­теля, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным дого­вором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с законо­дательством.

Срок трудового договора. Трудовые договоры мо­гут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (сроч­ный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

***Срочный трудовой договор*** заключается, когда тру­довые отношения не могут быть установлены на неоп­ределенный срок с учетом характера предстоящей рабо­ты или условий ее выполнения, а также в случаях прямо предусмотренных Трудовым кодексом или иными фе­деральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его дейс­твия, то договор считается заключенным ***на неопреде­ленный срок***.

В случае, если ни одна из сторон не потребовала рас­торжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, считается заключенным на неопределенный срок.

Форма трудового договора. Трудовой договор за­ключается в письменной форме, составляется в двух эк­земплярах, каждый из которых подписывается сторона­ми. Один экземпляр трудового договора передается ра­ботнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим об­разом, считается заключенным, если работник присту­пил к работе с ведома или по поручению работодате­ля или его представителя. При фактическом допуще­нии работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

Вступление трудового договора в силу. Трудовой договор вступает в силу, как правило, со дня его подпи­сания работником и работодателем, либо со дня факти­ческого допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При заключении трудового договора лицо, поступа­ющее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий лич­ность;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работ­ник поступает на работу на условиях совместитель­ства;

- страховое свидетельство государственного пенсион­ного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или на­личии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специ­альной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы мо­жет предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Другие документы требовать запрещается. При заключении трудового договора впервые трудо­вая книжка и страховое свидетельство государственно­го пенсионного страхования оформляются работодате­лем.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и тру­довом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых кни­жек устанавливаются Правительством Российской Фе­дерации.

Работодатель (за исключением работодателей – фи­зических лиц) обязан вести трудовые книжки на каж­дого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, в случае, если работа в этой организации яв­ляется для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоян­ную работу и об увольнении работника, а также основа­ния прекращения трудового договора и сведения о на­граждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случа­ев, когда дисциплинарным взысканием является уволь­нение.

По желанию работника сведения о работе по совмес­тительству вносятся в трудовую книжку по месту ос­новной работы на основании документа, подтверждаю­щего работу по совместительству.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном со­ответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответс­твующие статью, пункт Трудового кодекса или иного федерального закона.

Трудовой договор может быть прекращен по следую­щим основаниям:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согла­сия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, измене­нием подведомственности (подчиненности) организа­ции либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового дого­вора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с меди­цинским заключением;

9) отказ работника от перевода в связи с перемеще­нием работодателя в другую местность;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение правил заключения трудового дого­вора.

Трудовой договор может быть прекращен и по дру­гим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

**Тема 8. Дисциплина труда**

***Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения***

Дисциплиной труда называется установленный в данной об­щественной организации труда порядок поведения в совместном труде и ответственность за его нарушение.

При заключении трудового договора работник знает, что он в процессе труда обязан подчиняться единоначальнику на произ­водстве все время действия его трудового договора. Это второй аспект понятия дисциплины труда как необходимый элемент трудового правоотношения работника.

Третий аспект понятия трудовой дисциплины как реализация основного принципа трудового права – обеспечение исполнения обязанности работника добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности – соблюдать дисциплину труда.

И, наконец, четвертый аспект дисциплины труда – это соот­ветствующий институт трудового права, т. е. система правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, преду­сматривающий обязанности работника и работодателя (его ад­министрации), меры поощрения за успехи в труде, порядок их применения, виды и меры ответственности за нарушение дисци­плины труда и порядок их применения, что соответствует разде­лу VIII Трудового кодекса (ст. 189-195).

Дисциплина труда, указывает ст. 189 Кодекса, – это обяза­тельное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Работодатель же в соответствии с указанным законодательством обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисци­плины труда.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, регламентирующими в соот­ветствии с трудовым законодательством порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответст­венность сторон трудового договора, режим работы, время отды­ха, меры поощрения работников и взыскания, а также иные во­просы регулирования трудовых отношений в организации (ст. 189 ТК).

Дисциплина труда различается в объективном и субъектив­ном смысле. В *объективном смысле* –это система норм о дисци­плине труда, т. е. институт трудового права и установленный на данном производстве внутренний трудовой распорядок. В *субъ­ективном* –это элемент трудового правоотношения работника и его обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину труда.

Есть еще один аспект – степень соблюдения трудовой дис­циплины данным трудовым коллективом производства, его час­тями (цехами, отделами и т. д.) и конкретным работником. Ра­ботник обязан соблюдать также должностные инструкции, функциональные обязанности, предусмотренные квалификаци­онным справочником по его должности, работе, а также проти­вопожарные, санитарные инструкции данного производства. Ра­ботодатель (администрация) обязан обеспечить надлежащий уровень дисциплины труда на производстве и реагировать на ее нарушение отдельными работниками.

Дисциплина труда на производстве включает соблюдение технологической и производственной дисциплины. *Технологиче­ская дисциплина* –это соблюдение технологии изготовления продукта производства, технологического процесса его изготов­ления. *Производственная дисциплина* –это часть трудовой дис­циплины должностных лиц администрации, обязанных организовать неразрывность технологического процесса, свое­временность поставок материалов, инструментов, оборудова­ния, согласованность работы отдельных подразделений произ­водства, чтобы обеспечить ритмичную, четкую работу всего производства.

Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и всего производства, работе без брака; позволяет работнику трудиться с полной отдачей, прояв­лять инициативу, новаторство в труде;

 - повышает эффективность производства и производитель­ность труда каждого работника;

- способствует охране здоровья во время трудовой деятель­ности, охране труда каждого работника и всего трудового кол­лектива: при плохой трудовой дисциплине больше аварий и не­счастных случаев на производстве;

- способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива.

*Методы обеспечения трудовой дисциплины* необходимы для соз­дания организационных и экономических условий для высоко­производительной работы. Следующие три метода взаимосвяза­ны: сознательное отношение к труду, методы убеждения, воспита­ния и поощрение за добросовестный труд, а для нерадивых, недобросовестных работников – применение в необходимых слу­чаях мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Создание необходимых организационных и экономических условий для высокопроизводительной работы возложено на ра­ботодателя, который обязан обеспечить нормальные для этого условия труда:

- исправное состояние машин, станков и приспособлений;

- своевременное обеспечение технической документацией; надлежащее качество материалов и инструментов для ра­боты и их своевременная подача;

- своевременное снабжение производства электроэнергией, газом для выполнения работы и иными источниками энергопи­тания;

- безопасные и здоровые условия труда (соблюдение пра­вил и норм техники безопасности, необходимое освещение, ото­пление, вентиляция и другие факторы, отрицательно влияющие на здоровье работников, и т. д.).

Если хотя бы одно из указанный условий работодатель (ад­министрация) не обеспечил для работника, это влияет на вы­полнение им нормы труда, снижает и дисциплину. Поэтому-то законодатель на первое место в методы обеспечения дисципли­ны труда включил создание нормальных условий работы для вы­полнения норм труда. Но все они относятся к воспитанию доб­росовестного, сознательного отношения к труду, работник дол­жен работать на совесть (не манкировать, не халтурить). В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. Они могут обсуждать на собраниях нару­шителей трудовой дисциплины.

***Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка***

Внутренний трудовой распорядок – это установленный зако­нодательством и на его основе локальными актами порядок по­ведения работников на данном производстве как в процессе тру­да, так и во время перерывов в работе при нахождении работни­ков на территории производства (появление на территории завода в нетрезвом состоянии в рабочее время – увольнение по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК, в выходной – дисциплинарный просту­пок, вне территории производства – административный).

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется на основе гл. 29 и 30 Кодекса. Правила внутрен­него трудового распорядка организации утверждаются работодате­лем с учетом мнения профкома организации1. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 189 ТК).

В отдельных отраслях народного хозяйства действуют для ос­новных работников уставы, положения, утверждаемые Прави­тельством РФ.

*Правила внутреннего трудового распорядка* должны иметь все производства. Эти правила включают обязанности не только работ­ников, но и администрации, и не только по исполнению самих Правил, но и соответствующих должностных инструкций, инструк­ций и правил по технике безопасности, производственной санита­рии, противопожарной, противорадиационной безопасности и др.

Правила внутреннего распорядка обычно состоят из следую­щих семи разделов:

1) общие положения, предусматривающие действие этих правил, на кого они распространяются, их цель, задачи;

2) порядок приема и увольнения (приводятся кратко поло­жения Кодекса с их уточнением для данного производства);

3) основные обязанности работника;

4) основные обязанности работодателя, его администрации;

5) рабочее время и его использование: режим рабочего вре­мени для всего производства и отдельных подразделений, в том числе начало и конец обеденных и других внутрисменных перерывов, графики сменности (в том числе по вахтовому методу ра­боты), структура рабочей недели (5- или 6-дневной);

6) меры поощрения за успехи в труде;

7) дисциплинарная ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Эти правила доводятся до каждого работника.

В тех отраслях народного хозяйства, где действуют уставы и положения о дисциплине для основных работников, также действуют и Правила внутреннего трудового распорядка для других работников данного производства, не относящихся к тем, на кого распространяются уставы и положения.

Уставы и положения о дисциплине утверждаются правитель­ством страны. Пока в основном действуют еще союзные (их бо­лее десятка), но есть и российские, например Положение «О дисциплине работников железнодорожного транспорта Рос­сийской Федерации», утвержденное 25 августа 1992 г. (САПП РФ. 1992. № 9. Ст. 608; 1994. № 1. Ст. 11), Положение «О дисци­плинарной ответственности глав администрации», утвержденное Указом Президента РФ от 7 августа 1992 г. с изменениями от 14 ноября 1992 г. (Ведомости РФ. 1992. № 33. Ст. 1931).

Поскольку уставы и положения о дисциплине являются спе­циальным законодательством и распространяются на тех основ­ных (ведущих) работников, чей грубый дисциплинарный просту­пок может привести к тяжелым последствиям или гибели людей и грузов, то в этих актах может предусматриваться более жесткая дисциплинарная ответственность, чем в общих актах трудового права. Эти акты предусматривают и дополнительные обязанно­сти работников и их руководителей

*Поощрение за успехи в труде* – это публичное признание за­слуг работника, его успехов в работе в форме применения к нему мер поощрения. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию и т. п.), чем стимулирует работ­ников лучше работать, соблюдать трудовую дисциплину.

Меры поощрения за успехи в труде *по их основаниям и по тому, кто их применяет,* можно разделить на два вида:

1) *меры, применяемые работодателем* за образцовое выпол­нение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безу­пречную работу, новаторство в труде и другие достижения в ра­боте: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой, представле­ние к званию лучшего по профессии (ст. 191 ТК). В правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, ус­тавах и положениях о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры поощрения;

2) *меры, применяемые вышестоящими органами* по представ­лению руководителя производства, за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работника: награждение орде­нами, медалями, почетными грамотами различных вышестоящих органов, нагрудными значками; присвоение почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии (например «Заслуженный юрист РФ», «Заслуженный деятель науки», «За­служенный учитель» и т. д.).

Все меры поощрения по *их характеру* можно разделить на моральные (благодарность, почетные грамоты, почетные звания, ордена, медали и др.) и материальные (награждение ценным по­дарком, выдача премии, продвижение на высшую должность, в высший класс, разряд и т. д.). Материальные меры поощрения имеют также моральную сторону – публичное признание заслуг работника.

Поощрения объявляются приказом и доводятся до трудового коллектива. Все меры поощрения, примененные к работнику, отмечаются в его трудовой книжке. В течение действия дисцип­линарного взыскания к работнику (один год) мера поощрения не применяется.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь предоставляются пре­имущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение бытовых условий и т. п.). На некоторых производст­вах составляются списки резерва для занятия более высокой должности, в которые включаются работники в зависимости от их успехов в труде. Законодательство допускает соединение не­скольких мер поощрения, например, работник награждается по­четной грамотой и ему выдается премия. Статья 191 Кодекса указывает, что работодатель поощряет работников вплоть до предоставления к почетным званиям сам, без участия в этом профкома. Думается, это значительно снижает производствен­ную демократию, роль профсоюза, трудового коллектива.

И в настоящее время, как показывает практика, участие профкома, трудового коллектива в управлении организацией способствует укреплению и трудовой дисциплины, и работе ор­ганизации.

### *Дисциплинарная ответственность и ее виды*

Дисциплинарная ответственность установлена трудовым за­конодательством за дисциплинарный проступок, которым явля­ется противоправное, виновное нарушение работником дисцип­лины труда. Нарушением трудовой дисциплины является невы­полнение или ненадлежащее выполнение работником по его вине своих трудовых обязанностей (распоряжений администра­ции, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и т. д.). Законодательство не устанавливает перечня нарушений. Это решает администрация. К таким нарушениям в относятся, в частности:

- отсутствие работника без уважительных причин на своем рабочем месте не более трех часов в течение рабочего дня, а так­же и более трех (теперь — четырех) часов, если он находится на территории производства;

- отказ работника без уважительных причин от выполне­ния измененных в установленном порядке норм труда;

- отказ или уклонение без уважительных причин от меди­цинского освидетельствования работников некоторых профес­сий и отказ от прохождения в рабочее время специального обу­чения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Трудовое законодательство не дает перечня грубых наруше­ний, хотя он требуется для применения увольнения по таким ос­нованиям. Эти перечни есть в некоторых специальных актах, например, в Положении о дисциплине работников железнодо­рожного транспорта предусмотрено дополнительное основание для увольнения – за совершение работником грубого наруше­ния дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения по­ездов, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества. Перечень этих грубых нарушений и конкретных ответственных за них ут­вержден Министерством путей сообщения РФ по согласованию с Центральным комитетом независимого профсоюза железнодо­рожников и транспортных строителей РФ.

*Дисциплинарная ответственность* –это обязанность работ­ника претерпеть наложенное на него дисциплинарное взыскание за дисциплинарный проступок. Дисциплинарную ответствен­ность надо отличать от других мер дисциплинарного воздейст­вия, применяемых к нарушителям (устное замечание, обсужде­ние на собрании, депремирование и т. д.).

По трудовому законодательству существует два вида дисцип­линарной ответственности: общая и специальная. Они различа­ются по категориям работников, на которых распространяются, по актам, регулирующим каждый из этих видов, и по мерам дисциплинарных взысканий.

*Общая дисциплинарная ответственность* распространяется на всех работников, в том числе и на должностных лиц админист­рации производства. Ее предусматривают ст. 192-194 ТК и пра­вила внутреннего трудового распорядка данного производства.

*Специальная дисциплинарная ответственность* установлена специальным законодательством (Законом РФ «О федеральной государственной службе РФ», уставами и положениями о дисци­плине и др.) для некоторых категорий работников, которое пре­дусматривает и иные меры дисциплинарных взысканий.

Порядок применения мер дисциплинарных взысканий по специальной дисциплинарной ответственности в большинстве уставов, положений такой же, как и при общей специальной ответственности. Для государственных служащих, судей, прокуро­ров законы о них предусматривают свои особенности этого по­рядка (например, дисциплинарное расследование, которое мо­жет длиться до года, и др.).

#### *Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения*

Меры дисциплинарного взыскания прямо закреплены в тру­довом законодательстве, так же как и порядок их применения. Они для всех производств одинаковы и обязательны. Сами предприятия, учреждения, организации их не могут ни изме­нять, ни дополнять. В правилах внутреннего трудового распо­рядка не могут быть закреплены иные меры дисциплинарных взысканий, чем предусмотренные в ст. 192 ТК, и не может уста­навливаться иной порядок их применения, чем установленный ст. 193 ТК.

Меры дисциплинарных взысканий – это замечание, выго­вор, увольнение (п. 5, 6 по всем его подпунктам, п. 10 ст. 81 ТК). Законодательством о специальной дисциплинарной ответ­ственности и уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены и другие меры дисциплинарных взысканий (на­пример, смещение на низшую должность государственного слу­жащего). Не допускается применение взыскания, не предусмот­ренного федеральным трудовым законодательством.

Порядок наложения и срок действия дисциплинарного взы­скания установлен законодательством. Администра­ция при наложении дисциплинарного взыскания обязана учиты­вать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при кото­рых он совершен, предшествующую работу и поведение работника. До применения дисциплинарного взыскания от работ­ника должно быть затребовано письменное объяснение, которое иногда указывает на отсутствие дисциплинарного проступка (про­гула, опоздания и т. п.). При отказе работника дать письменное объяснение составляется акт. Такой отказ не является препятстви­ем для наложения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется за непосредственно обнаруженный про­ступок, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпус­ке, а также времени, необходимого на учет мнения представи­тельного органа работников (профкома). Не принимается во вни­мание отсутствие по другим основаниям на работе, в том числе и отгулы. К отпуску, прерывающему месячный указанный срок, относятся все виды отпусков, в том числе учебные, социальные и др.

 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результа­там ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельно­сти (аудиторской проверки) – не позднее 2 лет со дня его совер­шения. В эти сроки не включается время производства по уголов­ному делу.

Дисциплинарное взыскание налагается приказом, который доводится до работника под расписку в течение трех дней со дня его издания. В случае отказа работника его подписать составля­ется соответствующий акт. Действует оно в течение года, а затем автоматически теряет свою силу. Взыскание может быть снято и досрочно по инициативе администрации работника или проф­кома. В течение действия дисциплинарного взыскания к работ­нику не должны применяться меры поощрения.

Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание в Гострудинспекцию или органы по рассмотрению индивидуаль­ных трудовых споров.

Для некоторых категорий работников установлено, что они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного запроса мнения соответствующего органа: члены профсоюзных комитетов – без мнения того органа, чле­нами которого они являются, руководители профкомов – без вышестоящего органа профсоюза.

Нововведением является и указание в ст. 195 ТК на то, что работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями трудового законодательства, условий согла­шений, коллективного договора и сообщить о результатах рас­смотрения представительному органу работников.

В случае если факты таких нарушений подтвердились, рабо­тодатель *обязан применить* к руководителю организации, его за­местителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

**Тема 9. Материальная ответственность**

Материальная ответственность по трудовому праву – это обя­занность возмещения виновной стороной трудового договора нане­сенного вреда (ущерба) другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работ­ника за ущерб, причиненный производству его виновными дейст­виями или бездействием, и материальная ответственность работода­теля за вред, причиненный работнику трудовым увечьем иным по­вреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Трудовой кодекс предусматривает, что трудовым до­говором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная от­ветственность сторон этого договора. Эта договорная ответствен­ность работодателя перед работником не может быть ниже, а работ­ника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Кодек­сом и иными федеральными законами. Так в Трудовом кодексе стороны могут сделать оговорку, что при немедленном увольнении работника досрочно без его вины работодатель выплачивает ему шестимесячный средний заработок и др.

Введение Трудовым кодексом новой указанной договором мате­риальной ответственности сторон трудового договора на практике будет применяться самыми разноречивыми способами, если не дать соответствующего разъяснения по этому вопросу. Например, надо пояснить, со всеми ли работниками можно заключать такое согла­шение, заменяет ли оно договор материально ответственного лица, каково возможно содержание такого дополнительного соглашения о конкретизации материальной ответственности и др. И это разъясне­ние должен сделать законодатель. Особенно оно необходимо для ра­ботника, так как работодатель свои обязанности в нем предвари­тельно всегда со своим юристом уточнит, что не может сделать гра­жданин при приеме его, т. е. при заключении трудового договора.

По трудовому праву материальная ответственность и работни­ка, и работодателя является одним из видов юридической ответ­ственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отли­чается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах среднемесячного его заработка.

Значение *материальной ответственности работника* за ущерб, причиненный производству:

- частично или полностью возмещает ущерб, нанесенный работником производству;

- оказывает воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника по соблюдению им одной из основных трудовых обязанностей;

- предусмотренные законодательством правила возмещения работником ущерба охраняют в то же время его заработную пла­ту от чрезмерных и незаконных удержаний.

Значение материальной ответственности работодателя за вред, причиненный работнику:

- способствует более тщательному соблюдению работодате­лем, его администрацией трудового законодательства об охране труда и о трудовом договоре, а тем самым и соблюдению права работника на труд и охрану труда;

- позволяет возместить не только материальный, но и мо­ральный вред, причиненный работнику.

Трудовой договор, коллективный договор могут конкретизи­ровать ответственность как работника, так и работодателя. Такая договорная ответственность работодателя не должна быть ниже, а работника – выше, чем предусмотрено законодательством.

Увольнение работника не влечет освобождение его или рабо­тодателя от материальной ответственности друг перед другом по трудовому праву.

Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб наступает, если этот ущерб нанесен другой стороне ви­новными противоречивыми действиями или бездействием, если иное не предусмотрено Кодексом или другими федеральными законами. Каждая сторона, которой причинен ущерб, обязана доказать его размер.

***Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия***

Материальная ответственность работника за ущерб – это его обязанность возместить нанесенный по его вине ущерб произ­водству в пределах и порядке, установленных законодательст­вом. Конституция РФ (ст. 8) признает и защищает равным обра­зом государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности. Работник может нести материальную ответствен­ность одновременно с дисциплинарной, административной или даже уголовной ответственностью за данное правонарушение.

Материальная ответственность работника регулируется ст. 232, 233, 238-250 Кодекса.

Материальная ответственность работника отличается от ма­териальной ответственности за вред по гражданскому праву сле­дующим:

- работник отвечает только за прямой действительный ущерб, нанесенный работодателю, с него не взыскиваются непо­лученные доходы, как в гражданском праве (например, если ра­ботник по небрежности сломал станок, то с него взыскивается лишь стоимость ремонта станка, а не стоимость недополученной за время простоя станка продукции);

- размер возмещаемого работником ущерба, как правило, ограничивается по отношению к его заработку, чего нет при гра­жданско-правовой ответственности, где всегда возмещается пол­ная стоимость вреда;

- удержание с работника ущерба в пределах его среднеме­сячного заработка производится властью работодателя, чего нет при гражданско-правовой ответственности;

- работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вве­ренного ему имущества, чего нет при ответственности по граж­данскому праву за причиненный вред. Работодатель вправе и от­казаться от взыскания ущерба с работника.

Для наступления материальной ответственности работника надо, чтобы одновременно были основания и условия этой от­ветственности.

*Основанием ответственности* работника является действи­тельный (прямой) ущерб, причиненный им производству. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе и находящегося у работо­дателя имущества третьих лиц), или затраты, излишние выплаты по приобретению или восстановлению имущества. Недополу­ченные доходы не входят в стоимость ущерба. Реального ущерба также не будет, если в нарушение порядка оплаты была произве­дена оплата за фактически выполненную работу. Работник не несет также ответственности за ущерб, который может быть от­несен к категории нормального производственного риска (усуш­ка, утряска товаров в пути, крайняя необходимость спасти жизнь и здоровье людей). Обстоятельствами, также исключаю­щими материальную ответственность работника, являются слу­чаи, когда ущерб возник в результате непреодолимой силы, сти­хийного бедствия, крайней необходимости или необходимой обороны, или если работодатель нарушил свои обязанности по обеспечению сохранности имущества, вверенного работнику.

*Условиями ответственности* работника являются следующие:

- его противоправные действия или бездействие, причи­нившие ущерб;

- его вина в форме умысла или неосторожности (форма вины влияет на вид ответственности по некоторому имуществу);

- есть причинная связь между виновными противоправны­ми действиями работника и причиненным ущербом.

Только при наличии основания и всех трех указанных усло­вий работник несет материальную ответственность за ущерб.

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств причинения ущерба отказаться полностью или частично от его взыскания.

#### *Виды и пределы материальной ответственности работника*

Материальная ответственность работника бывает двух видов: ограниченная и полная. *Ограниченной* она называется потому, что размер возмещаемого ущерба ограничивается по отношению к заработку работника. *Полная ответственность* называется так потому, что работник в указанных законодательством случаях возмещает полную стоимость ущерба без всякого ограничения.

Как правило, работник несет ограниченную материальную ответственность, возмещая ущерб, но не более одного его сред­немесячного заработка (ст. 241 ТК), если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 243 ТК может наступить лишь в следующих восьми случаях:

1) когда ущерб причинен преступлением, установленным приговором суда. Суд, установив факт преступления, может ос­вободить виновного работника от наказания вследствие акта ам­нистии или помилования и т. п., но полную ответственность ра­ботник будет нести;

2) когда по законодательству на данную категорию работни­ков (например инкассаторов, работников связи, работающих с переводами, бандеролями, кассиров и т. д.) прямо возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный производству при исполнении трудовых обязанностей, незави­симо от того, был ли заключен с работником договор о матери­альной ответственности;

3) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обя­занностей, независимо от того, в какое время, в рабочее или нера­бочее (например работник сломал станок, когда точил деталь для своей автомашины, или водитель служебной машины по оконча­нии рабочего дня при поездке на дачу к брату сломал машину);

4) недостачи ценностей, вверенных ему на основании спе­циального письменного договора или полученных им по разово­му документу;

5) умышленного причинения ущерба;

6) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотиче­ского или токсического опьянения;

7) причинения ущерба в результате административного про­ступка, если таковой установлен соответствующими государствен­ными органами;

8) разглашения сведений, составляющих охраняемую зако­ном тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, пре­дусмотренных федеральными законами.

Полная материальная ответственность может быть установле­на трудовым договором, заключенным с руководителем организа­ции, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК).

Письменный договор о полной материальной ответственно­сти – индивидуальной или коллективной (бригадной) – заклю­чается с работниками, достигшими 18 лет, непосредственно об­служивающими или использующими денежные, товарные цен­ности или иное имущество, указанными в специальных перечнях. В настоящее время такие пе­речни могут устанавливаться и в коллективных договорах. Типо­вой договор предусматривает определенные обязанности и работодателя по созданию нормальных условий работы работника или бригады и обеспечению им условий для хранения ценно­стей.

*Коллективная полная материальная* ответственность основы­вается на письменном договоре об этом работодателя со всеми членами данного коллектива (бригады).

Члены бригады, заключившие договор о полной материаль­ной ответственности, имеют определенные дополнительные пра­ва – право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дать или не дать согласие при приеме новых членов в бригаду. Все это указывается в договоре на основе типового договора.

Суммы возмещении бригадой ущерба распределяются между ее членами в долевом порядке в зависимости от их отработанно­го времени (если, например, член бригады в это время был бо­лен или в отпуске), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам.

Работодатель обязан установить причину ущерба и его раз­мер, а с причинителя ущерба потребовать письменное объясне­ние.

Для освобождения от материальной ответственности по до­говору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной от­ветственности (ст. 245 ТК). При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена бригады определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и рабо­тодателем, а при взыскании судом ущерба эту степень вины ка­ждого определяет суд.

*Размер причиненного работником ущерба* определяется, как правило, по фактическим потерям исходя из рыночных цен дан­ной местности, но не ниже данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) имущества основного фонда за вычетом его износа по установленным нормам (по амортизационным отчислениям).

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине не­скольких работников, определяется для каждого с учетом степе­ни вины, вида и предела материальной ответственности.

*Порядок возмещения работником ущерба* установлен в ст. 248 ТК. Работник, причинивший ущерб, может его добровольно возместить полностью или частично, может с согласия администрации передать в возмещение ущерба равноценное имущество' или исправить повреждение. По соглашению сторон возмеще­ние ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника.

Если возмещение ущерба не превышает среднемесячного за­работка работника, то удержание производится по приказу адми­нистрации, а с руководителя предприятия, учреждения, организа­ции и их заместителей – по распоряжению вышестоящего руко­водителя организации. Это распоряжение (приказ) должно быть сделано не позднее месячного срока со дня окончательного уста­новления работодателем размера ущерба. В остальных случаях и когда работник не согласен добровольно возместить ущерб, его взыскание производится через суд. Если работник не согласен с произведенным вычетом или с его размером, то он может оспо­рить распоряжение (приказ) в комиссии по трудовым спорам. Независимо от вида и предела ответственности, если нарушен по­рядок удержания, КТС принимает решение о возврате незаконно удержанных сумм.

В остальных случаях, в том числе когда истек установленный для удержания срок, возмещение ущерба производится путем предъявления работодателем иска в суд. Работодатель, учитывая конкретные обстоятельства причинения ущерба работником, вправе отказаться полностью или частично от его взыскания или по соглашению с работником рассрочить платеж по его письменному обязательству. Суд при рассмотрении спора о ма­териальной ответственности работника может учесть степень его вины, конкретные обстоятельства и его материальное положение и уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению, но толь­ко если ущерб не причинен корыстным преступлением (напри­мер, хищением). Суд вправе утвердить мировое соглашение о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию.

Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождение стороны трудового договора от материальной ответственности по трудовому праву.

***Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды***

Материальная ответственность работодателя перед работни­ком за вред, причиненный противоправным виновным поведе­нием администрации, в некоторых случаях и без вины, может быть следующих видов:

- за вред, причиненный работнику увечьем, профессио­нальным заболеванием либо иным повреждением здоровья, свя­занным с исполнением трудовых обязанностей Правила возме­щения страхователем (работодателем) и страховщиком (фондом) этого вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональных заболеванием либо иным повреждением здоровья, связан­ными с исполнением трудовых обязанностей;

- за вред в результате неполучения заработка во всех случа­ях незаконного лишения возможности трудиться, т. е. наруше­ния права на труд (незаконного отказа в приеме на работу, неза­конного перевода или увольнения, задержки выдачи трудовой книжки) (ст. работника (ст. 235 ТК). 234-237 ТК);

- за вред, причиненный личным вещам и другому имуще­ству.

Во всех этих трех случаях работодатель несет ответственность в полном размере вреда. Наиболее серьезен вред, причиненный здоровью работника. Четвертый случай Трудовой кодекс преду­сматривает за задержку выплаты начисленной заработной платы в ст. 235. Рассмотрим эти четыре случая.

***Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья***

Работодатели несут материальную ответственность в соответ­ствии с законодательством за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением их здоровья при выполнении ими своих трудовых обязанностей.

*Основанием* данной *ответственности работодателя* является нанесенный трудовым увечьем или иным повреждением здоровья вред работнику (а при его гибели – семье погибшего). Под тру­довым увечьем понимается как производственная травма, так и профессиональное заболевание, а также увечье, произошедшее на транспорте работодателя по дороге на работу или с работы. К иному повреждению здоровья работника при исполнении трудо­вых обязанностей относятся небольшие травмы и нарушения здо­ровья, при которых работник получает листок по временной не­трудоспособности. Но и эта нетрудоспособность будет считаться трудовым увечьем. Кодекс обязывает работодателя обеспечить здоровые и безопасные условия труда, предупреждать производст­венный травматизм, внедрять современные средства техники без­опасности, предотвращать возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивая санитарно-гигиенические ус­ловия их труда.

Работодатель возмещает вред работнику, причиненный ис­точником повышенной опасности, в полном объеме, если не до­кажет, что вред был причинен в результате непреодолимой силы пли умысла работника, т. е. когда и без его вины возможна от­ветственность. Без вины несет ответственность работода­тель — владелец воздушного судна перед членами экипажа, если не докажет умысла потерпевшего. В других случаях освобожде­ние работодателя от возмещения вреда возможно, если он дока­жет, что вред причинен не по его вине. Вина работодателя всег­да будет, если трудовое увечье произошло от необеспечения им здоровых и безопасных условий труда. Доказательствами его вины могут служить и документы, и показания свидетелей (акт о несчастном случае, в котором указана его вина, заключение технического инспектора или других должностных лиц, меди­цинское заключение, решение или приговор суда и др.).

Трудовое увечье как повреждение здоровья работника, свя­занное с исполнением им трудовых обязанностей, может про­изойти как на территории производства, так и за его пределами (если пребывание там в рабочее время не противоречит прави­лам внутреннего трудового распорядка). Например, в заводской столовой в обеденный перерыв отравился рабочий. Как правило, причиной трудового увечья является нарушение техники без­опасности (например, неисправная электропила повредила руку работника или из-за неровной поверхности пола в цехе работ­ник сломал ногу).

Профессиональное же заболевание возникает не внезапно (редко в аварийных случаях, возможно и от разового источника опасности), а постепенно в результате неблагоприятных внеш­них условий труда по данной профессии (сверхнормативной задымленности, загазованности, излучений и т. д.) и в результате необеспечения должных санитарно-гигиенических условий тру­да. Поэтому профессиональное заболевание считается всегда связанным с виной работодателя (имеются списки профессио­нальных заболеваний, на которые ориентируются медицинские органы, устанавливая причину заболевания).

Возможна *смешанная ответственность при смешанной вине,* когда виноват и работник, грубо нарушивший инструкции по охране труда. При смешанной вине большая часть вины (до 70%) возлагается на работодателя, который возмещает ущерб че­рез Фонд обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, т. е. страховщика, которому потерпев­ший и адресует свое заявление. Но смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда и единовременному пособию, а также при смерти кормильца.

Возможны *следующие виды возмещения вреда работнику* в свя­зи с повреждением его здоровья:

- возмещение потерянного заработка (или его части) в за­висимости от степени утраты профессиональной трудоспособно­сти, т. е. способности к постоянному труду по своей профессии;

- возмещение дополнительных расходов в связи с трудовым увечьем;

- единовременное пособие в связи с трудовым увечьем;

- возмещение морального вреда.

С принятием Федерального закона «Об обя­зательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» указанные виды возмещения вреда работнику, кроме морального, производятся не работодателями из своих средств, а Фондом этого социального страхования, в который работодатели вносят страховые взносы за работников. И по­этому само возмещение вреда отошло к отрасли права социаль­ного обеспечения, так как работник (потерпевший) обращается за возмещением в данный Фонд и лишь по распоряжению это­го Фонда в счет полагающихся с него взносов работодатель мо­жет выплачивать эти суммы. Но моральный вред, в соответст­вии с указанным Законом, работодатель возмещает из своих средств.

Моральный вред – это физические и нравственные страда­ния (ст. 151 ГК РФ) потерпевшего от несчастного случая (или его семьи при гибели работника). Если работодатель не удовле­творил (или работник считает, что не полностью удовлетворил) требование работника о возмещении морального вреда, то ра­ботник может обратиться в суд, который и определяет сумму компенсации морального вреда.

***Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника***

Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд, неполучением поэтому заработ­ка наступает, когда работодатель лишает гражданина или работ­ника возможности трудиться в избранной сфере деятельности: при незаконном отказе в приеме на работу; при незаконном переводе на другую работу; при незаконном отстранении от работы и увольнении или сделанных порочащих незаконных записях в трудовой книжке, или необосновательной невыдаче трудовой книжки при увольне­нии, или задержке исполнения решения органа юрисдикции о восстановлении на работе, а также в других случаях, предусмот­ренных федеральными законами и коллективным договором.

Статья 64 ТК запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, так как это нарушает право на труд и мешает получить заработок в избранной сфере. Необоснованный отказ в приеме на работу гражданин может оспорить в народном суде. Суд, признав незаконным отказ в приеме на работу, выносит реше­ние, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор, и если в результате отказа или несвоевременного за­ключения трудового договора работник имел вынужденный про­гул, оплатить его. Оплата производится так же, как незаконно уволенному.

Суд вправе также взыскать оплату вынужденного прогула, вызванного незаконным отказом в заключении либо несвоевре­менном заключении трудового договора.

Восстановив на работе незаконно переведенного или уволен­ного работника, юрисдикционный орган взыскивает *с* работода­теля за вред, причиненный работнику потерей заработка, оплату вынужденного прогула. Оплата такая взыскивается также при задержке исполнения решения юрисдикционного органа о вос­становлении на работе незаконно переведенного или незаконно уволенного и при задержке работодателем выдачи уволенному работнику трудовой книжки за время вынужденного прогула.

Работодатель также несет материальную ответственность за ущерб, *причиненный имуществу работника,* в полном объеме (ст. 235 ТК).

Размер этого ущерба исчисляется по рыночным ценам, дей­ствующим на момент возмещения ущерба в данной местности. И об этом возмещении работник направляет заявление работо­дателю, который обязан его рассмотреть и принять решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии pa- ' ботника с этим решением или при неполучении ответа работо­дателя в установленный срок работник вправе обратиться с ис­ком в суд.

Трудовой кодекс в ст. 235 установил новый вид материальной ответственности работодателя перед работником – за **задержку выплаты в срок начисленной заработной платы,** выплат при уволь­нении и других причитающихся работнику выплат. В этих случаях работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денеж­ной компенсации за задержку) в размере не ниже 1/300 ставки рефинансирования Центрального банка от задержанных сумм за каждый день задержки по день фактического расчета включитель­но. Статья 237 Кодекса предусматривает возмещение работнику морального вреда, **причиненного неправомерными действиями или бездействием** работодателя в размере, определяемом соглашением сторон, а при споре об этом — через суд, независимо от имущест­венного ущерба, подлежащего возмещению.