



10





11.1.2 Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

□ увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

11.1.3. В каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При применении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанного объяснения работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.5. 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 места совершения проступка. Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включаются время производства по уголовному делу.

11.1.6. Премия (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 распоряжением (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть объявлено работнику в государственном учреждении труда (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.1.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. 11.1.9. Работодатель до востечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственному желанию, переброе своего работника, издав соответствующее распоряжение.

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1 настоящего Правил, к работнику не применяются.

11.1.11. Работодатель имеет право применять работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовые договоры или заключенные в письменной форме соглашения, прилагаемые к нему, могут конкретизироваться материальной ответственности сторон этого договора.

11.1.13. Работников, при этом, договор или прилагается ущерба не имеют не собой необходимости работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (утраченные выгоды) взыскиваются с работника не возмещает.

11.1.16. Работник возмещается за материальной своего виновности в случае возникновения ущерба вследствие:

- вверенной вещи;
- вверенного хозяйственного ресурса;
- вверенной собственности или вверенной обороны;

□ вверенной Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

11.1.17. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.18. В случае, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.1.19. Письменные договоры с полной возмездной или хозяйственной (гражданской) материальной ответственности могут заключаться с работником, достигшим возраста восемнадцати лет и имеющим трудовую книжку с записью о приеме на работу.

11.1.20. Размер ущерба, причиненного работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день совершения ущерба, но не более стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.21. 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.

11.1.22. Выплата 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.

11.1.23. 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 судом.

11.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора работник возмещает ущерб в рассрочку. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае уклонения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, не отказавшись возместить указанный ущерб, виновность возмещения возлагается в судебном порядке.

11.1.25. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равнозначное имущество или внести соответствующее количество.

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

11.1.27. В случае увольнения без законных причин до востечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исключая профессиональные платежи на дополнительное или основное обучение времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.2. Ответственность Работодателя 11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовые договоры или заключенные в письменной форме соглашения, прилагаемые к нему, могут конкретизироваться материальной ответственности Работодателя.

11.2.4. Работодатель обязан возместить работнику за полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

11.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возникновения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен и натурой.

11.2.6. Зависит работник в возмещение ущерба возмещается им Работодателем. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При отказе работника в рассмотрении Работодателем или неисполнении срока установленный срок работы имеет право обратиться в суд.

11.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить им с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не менее одной процентной, действующей в это время ставки рефинансирования (денежной компенсации) Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты до дня фактического расчета включительно.

11.2.8. Материальный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размере, соразмерном造成的 вреду трудового договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. По всем вопросам, не выходящим своего решения в настоящее Правил, работник и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса РФ и иных законодательно-правовых актов РФ.

12.2. По указанию Работодателя или работника в настоящее Правил могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.