**ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Согласно статье 419 Трудового кодекса РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Согласно статье 22 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном указанным Кодексом, иными федеральными законами.

Кроме того, работодатель может расторгнуть трудовой договор в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное. Под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей понимается повторное нарушение работником трудовой дисциплины при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания.

Увольнение допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Согласно положениям норм статей 192-193 Трудового кодекса РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Поскольку проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, то вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке (принцип презумпции невиновности и виновной ответственности, т.е. наличия вины как необходимого элемента состава правонарушения).

Статьей 193 Трудового кодекса РФ установлен порядок применения дисциплинарных взысканий. В соответствие с положениями норм указанной статьи не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Статьей 233 Трудового кодекса РФ определены условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора в результате ущерба, причиненного работодателем работнику либо работником работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу, отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности, внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации).

Наряду с этим, 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.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Согласно статье 238 Трудового кодекса РФ 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 также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. 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 статьей 243 Трудового кодекса РФ или иными федеральными законами.

Гражданско-правовая ответственность предполагает особые условия ее наступления, а также иные правила определения размеров, подлежащего возмещению вреда. В статье 277 Трудового кодекса РФ определено, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Статьей 1084 Гражданского кодекса РФ ГК РФ установлена ответственность по обязательствам вследствие причинения вреда, в случае возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина. Работодатель может быть привлечен к ответственности по нормам гражданского законодательства, в случае причинения работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания вреда, не возмещенного в полном объеме произведенными выплатами по социальному страхованию.

Юридические лица, их руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – индивидуальные предприниматели и физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, могут быть привлечены к административной ответственности в случаях, которые установлены статьями 5.27, 5.27.1, 5.28 - 5.34 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Руководители и иные должностные лица организаций, работодатели – индивидуальные предприниматели и физические лица, виновные в совершении преступления, могут быть привлечены к уголовной ответственности по приговору суда, заключающейся в лишении или ограничении прав и свобод, в случаях, которые установлены статьями 143, 145 и 145.1 Уголовного кодекса РФ.