



ВОПРОС ЮРИСТУ

отвечает Роман Ларионов,
юрисконсульт компании «Гарант»



Что делать, если нашлась ошибка в прошлых записях трудовой книжки?

Каковы действия работодателя в случае обнаружения в трудовой книжке сотрудника ошибки в записях предыдущего работодателя?

Согласно абзацу 1 п. 12 Порядка ведения и хранения трудовых книжек, утвержденного приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320Н (далее – Порядок) в разделах «Сведения о работе» и «Сведения о награждении» трудовой книжки зачеркивание ранее внесенных неточных, неправильных или иных признанных недействительными записей не допускается (смотрите также письма Минтруда России от 19.11.2021 № 14-6/ООГ-11031, от 09.09.2021 № 14-2/ООГ-8620).

В соответствии с пунктами 12, 30 Порядка исправление недействительной записи производится работодателем по последнему месту работы. Порядком также установлены случаи, когда исправление записи в трудовой книжке может производиться не тем работодателем, который сделал запись (абзацы 2, 3 п. 30 Порядка): – если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована – запись исправляет её правопреемник; – если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, ликвидирована – запись исправляет работодатель по новому месту работы или по месту работы, где была внесена последняя запись в трудовую книжку; – если работодатель, внёсший неправильную или неточную запись, является индивидуальным предпринимателем, и он прекратил деятельность – запись исправляет работодатель по новому месту работы или по месту работы, где была внесена последняя запись сведений о работе.

При этом Порядком процедура и способ признания недействительной записи в этих разделах трудовой книжки не определены. Полагаем, что вносить их следует в порядке, схожем с порядком внесения записи о приёме на работу, установленном абзацами 2, 3 п. 10 Порядка: – в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата внесения изменений; – в графе 3 делается запись: «Запись за номером таким-то недействительна». После этого производится запись: «Принят по такой-то профессии (должности)»; – в графе 4 вносятся правильная дата и номер приказа (распоряжения). Аналогичные разъяснения в своих письмах представили специалисты Минтруда России (смотрите письма от 27.03.2024 № 14-6/ООГ-1690, от 24.09.2024 № 14-6/ООГ-5613). Такая запись может быть внесена после внесённых другими работодателями записей. Требование к соблюдению хронологии законодательством не установлено.

Стажёр выдал товар без оплаты. Какова процедура возмещения материального ущерба?

Стажёром организации была допущена ошибка, вследствие которой произошёл случай выдачи товара покупателю без внесения соответствующей оплаты. Какой порядок действий работодателя в части фиксации факта нарушения и взыскания ущерба? Для привлечения к материальной ответственности и взыскания ущерба обязательно нужно, чтобы с работником был заключён договор о материальной ответственности?

Процедура привлечения работника к материальной ответственности урегулирована главой 39 ТК РФ.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причинённый ею другой стороне этого договора в результате её виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (часть первая ст. 233 ТК РФ).

Таким образом, материальная ответственность наступает при одновременном наличии следующих условий: наличии ущерба; противоправности поведения (действий или бездействия) работника; причинной связи между противоправным действием (бездействием) работника и возникшим ущербом; вины работника в совершении противоправного действия (бездействия). Работодатель должен доказать, что ущерб был причинён по вине работника. Понятие вины включает умысел и неосторожность.

Отсутствие хотя бы одного из указанных условий исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности.

В спорной ситуации обязанность доказать наличие совокупности обстоятельств, которые являются основанием для взыскания с работника суммы ущерба, возлагается на работодателя (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52).

Для установления этих обстоятельств и до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником работодатель обязан провести проверку, в ходе которой ему следует: 1. Выявить утраченное или поврежденное имущество организации. 2. Организовать проведение проверки факта причинения ущерба организации. При необходимости создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Установить причины возникновения ущерба. С этой целью необходимо получить от работника письменные объяснения (ст. 247 ТК РФ). В случае

его отказа или уклонения от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. 3. Установить размер причинённого ущерба. В соответствии с частью первой ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причинённый ему прямой действительный ущерб. 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 несёт 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 (часть вторая ст. 238 ТК РФ). Согласно части первой ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта с учётом степени износа этого имущества.

Работодателю необходимо оформить следующие документы: распоряжение (приказ) работодателя о проведении проверки по факту причинения ущерба работодателю либо приказа о создании комиссии для расследования факта причинения ущерба работодателю (если проверка будет проводить комиссия); акт (протокол, акт инвентаризации, заключение, служебная записка либо иной документ) расследования факта причинения ущерба работодателю; требование о предоставлении работником письменного объяснения по факту причинения работодателю ущерба; объяснения работника по факту причинения работодателю ущерба (в случае его отказа или уклонения от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт); документ, подтверждающий размер ущерба; распоряжение (приказ) работодателя о взыскании с работника суммы причинённого ущерба.

Обращаю внимание, что работник и (или) его представители имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

Отсутствие заключённого со стажёром письменного договора о полной материальной ответственности означает, что он не может быть привлечён к полной материальной ответственности по п. 2 части 1 ст. 243 ТК РФ. Однако это не исключает возможности привлечения такого работника к полной материальной ответственности по иным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

В частности, материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба в соответствии с п. 5 части 1 ст. 243 ТК РФ возлагается на работника в случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Работодатель может обратиться в компетентные органы с заявлением о возбуждении уголовного дела. При обнаружении признаков состава преступления возбуждается уголовное дело и проводится расследование, после чего дело передаётся в суд на рассмотрение для вынесения приговора в отношении обвиняемых лиц. После вступления в силу приговора суда, установившего, что имело место уголовно наказуемое деяние и стажёр виновен в его совершении, работодатель сможет обратиться в суд за взысканием с работника причинённого преступными действиями ущерба в полном объёме (часть 2 ст. 248 ТК РФ).

В соответствии со ст. 392 ТК РФ работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба в течение одного года со дня обнаружения причинённого ущерба.

Кроме того, материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба может быть возложена на работника, если ущерб причинён умышленно. Понятие умысла трудовое законодательство не раскрывает. Однако в теории права, а также в уголовном и административном законодательстве правонарушение признаётся совершённым умышленно, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своих действий (бездействия), предвидело их вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно их допускало либо относилось к ним безразлично (ч. 1 ст. 2.2 КоАП РФ, ст. 25 УК РФ). В этом случае работодателю необходимо выяснить и доказать в суде, что работник осознавал возможность причинения вреда работодателю в результате своих действий, не желал, но допускал его или относился безразлично. Презумпция вины работника в данном случае не применяется, бремя доказывания возложено на работодателя.

Если же у работодателя нет желания обращаться в правоохранительные органы или в суд, то он может полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с менеджера (ст. 240 ТК РФ). Тогда стажёр может быть привлечён к ограниченной материальной ответственности в виде обязанности возместить работодателю причинённый материальный ущерб в пределах среднего месячного заработка. В соответствии со ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Такое распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причинённого работником ущерба. Если месячный срок истёк, то взыскание может осуществляться только судом.

БЕСПЛАТНОЕ ОБУЧЕНИЕ

в рамках федерального проекта «Активные меры содействия занятости» национального проекта «Кадры»

Кто может обучиться

- граждане в возрасте 50 лет и старше;
- граждане предпенсионного возраста;
- граждане, в том числе мамы, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет;
- женщины, не состоящие в трудовых отношениях и имеющие детей дошкольного возраста до 7 лет включительно;
- инвалиды;
- граждане, обратившиеся в органы службы занятости в целях поиска работы;
- безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости;
- ветераны боевых действий – участники СВО на территориях ДНР, ЛНР, Украины, Запорожской и Херсонской областей, уволенные с военной службы или работы;
- лица, участвовавшие в боевых действиях в составе вооружённых формирований ДНР и ЛНР по решению их органов власти;
- члены семей погибших (умерших) участников СВО, в том числе после увольнения – если смерть наступила из-за ранения, травмы, контузии или заболевания, полученных при выполнении задач;
- молодежь в возрасте до 35 лет включительно, следующих категорий:

- > граждане, не занятые по истечении 4-х месяцев с даты окончания военной службы по призыву;
 - > граждане, не имеющие среднего профессионального или высшего образования;
 - > граждане, которые не являются занятыми в течение 4 месяцев и более после получения документа об образовании.
- Придите в центре занятости профориентацию и выберите программу обучения. Обратите внимание на смежные специальности и новые для себя профессии, востребованные у работодателей.

Записаться на обучение можно на портале «Работа России» www.trudvsem.ru

РАБОТА в киоске прессы
для ПРОДАВЦА
Опыт работы в торговле приветствуется
8-923-744-54-78

Адреса бесплатного распространения газеты ПРОФЕССИЯ



- ОТДЕЛЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**
1. Калининский район ул. Б. Хмельницкого, 7
 2. Центральный округ ул. Д. Ковальчук, 185Б
 3. Дзержинский район ул. Королева, 18
 4. Октябрьский район ул. Лескова, 15
 5. Первомайский район ул. М. Ульяновой, 20А
 6. Советский район ул. Арбузова, 6
 7. Кировский район ул. Сиб.-Гвардейцев, 34
 8. Ленинский район ул. Станиславского, 15
 9. город Обь ЖКО Аэропорта, 24

t.me/RabotaNsk vk.com/RabotaNsk ok.ru/RabotaNsk

подпишись, чтобы найти работу!