**Ответственность работодателя**

**за несвоевременную выдачу работнику трудовой книжки**

В соответствии со ст. 84.1 Трудового кодекса РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора необходимо производить в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона.

Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Также работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки при несовпадении последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений в случае увольнения работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 (прогул) или п. 4 ч. 1 ст. 83 (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу) ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, который не получил трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

В силу статьи 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в том числе, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ, если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Кроме того, за несвоевременную выдачу работнику трудовой книжки помимо возмещения неполученного заработка работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

**Прокуратура Ширинского района**