**Преп. В.Г. Кезин. Гр. 17 «Технология продукции общественного питания»**

**Задание по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» на период электронного обучения с 23 марта по 11 апреля 2020 г. (три недели)**

**Рекомендации для самостоятельной работы студентов**

В период электронного обучения с 23 марта по 11 апреля 2020 г. студентам предлагается самостоятельно изучить 2 **теоретические темы и выполнить 1 практическую работу**.

Для изучения теоретических тем и выполнения практических работ студентам предлагается пользоваться следующими источниками:

1. Конституция РФ-М, 1993 г.

2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (новая редакция).

3. Певцова Е.А. право для профессий и специальностей экономического профиля / учебник для учреждений нач. и сред. проф. образования. – 6-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 424 с. (С.219-222; 259-260.

4. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для студентов учреждений сред.проф. образования / В.В. 21. Румынина.- 8-е изд., испр. и доп. - Издательский центр «Академия» , 2013 г. - 224 c.

**ТЕМЫ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ**

В помощь к изучению теоретических тем ниже располагаются учебные материалы, после изучения которых следует дать письменные ответы на контрольные вопросы.

**Тема 1. Понятие материальной ответственности. Виды материальной ответственности.**

**Материальная ответственность** – это обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб (вред) другой стороне, возместить его в размере и порядке, которые установлены законодательством. Материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности.

 Материальную ответственность по нормам трудового права следует отличать от других мер материального воздействия, а именно: лишения премии, предусмотренной системой оплаты труда, или вознаграждения по итогам годовой работы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда, удержаний из заработной платы, производимых на основании закона.

**Условия наступления материальной ответственности**

Как и любая другая юридическая ответственность, материальная ответственность сторон трудового договора может наступить лишь при соблюдении определенных условий, которые указаны в ст. 233 ТК РФ.

 Условиями наступления материальной ответственности являются:

* Наличие имущественного ущерба потерпевшей стороны.
* Противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб.
* Причинно-следственная связь между противоправным действием (бездействием) и материальным ущербом.
* Вина нарушителя трудового договора.

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех указанных выше условий одновременно, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

 Стороны трудового договора (работодатель и работник) не равны по своим экономическим и иным возможностям. К тому же работодатель обладает властно-организационными полномочиями по отношению к работнику. Эти факторы обусловливают различия материальной ответственности сторон трудового договора.

**Виды материальной ответственности**

Трудовое законодательство предусматривает:

* Материальную ответственность работодателя перед работником;
* Материальную ответственность работника перед работодателем.

**1. Виды материальной ответственности работника**

В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

1. Ограниченная материальная ответственность;

2. Полная материальная ответственность.

В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть:

* индивидуальной;
* коллективной (бригадной).

**Ограниченная материальная ответственность работника**

 Ограниченная материальная ответственность предусматривает возмещение работником причиненного ущерба в заранее установленных пределах. Как правило, таким пределом является средний месячный заработок (ст. 241 ТК РФ).

 Трудовой кодекс РФ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника, но, как показывает практика, наиболее типичными случаями являются следующие:

* порча или уничтожение по небрежности имущества работодателя, материалов, изделий (продукции), а также инструментов, спецодежды и других предметов, выданных в пользование работнику;
* недостача денежных сумм, утрата инструмента, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, уплата штрафа по вине работника.

**Полная материальная ответственность работника**

 Нормы трудового права, в максимальной степени способствуя обеспечению сохранности имущества работодателя путем возмещения работником материального ущерба, наряду с ограниченной материальной ответственностью, предусматривают ряд случаев, когда работник, виновный в причинении ущерба, обязан возместить его в полном размере без каких-либо ограничений.

 Таким образом, полной материальная ответственность называется потому, что работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким-либо размером заработной платы. Такие случаи строго ограничены и устанавливаются только Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

**В каких случаях работник несет полную материальную ответственность**

 В силу ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работников в следующих случаях:

1. Когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2. Недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3. Умышленного причинения ущерба работником;

4. Причинения ущерба работником в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5. Причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6. Причинения работником ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7. Разглашения сведений, составляющих охраняемую законом государственную, служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8. Причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

**Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность**

 Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба вводится, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ). Письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

 Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения и типовой договор утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

 Суммы возмещений ущерба распределяются между членами коллектива (бригады) в долевом порядке в зависимости от отработанного времени (например, один работник был в отпуске или болел), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие вины.

 При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

**Полная индивидуальная материальная ответственность**

 Полная индивидуальная материальная ответственность работника устанавливается договором, который заключается с работодателем. В соответствии с договором о полной индивидуальной материальной ответственности работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

 В настоящее время действует типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденная указанным Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 N 85.

**2. Материальная ответственность работодателя**

Материальная ответственность работодателя перед работником является самостоятельным видом юридической ответственности в трудовом праве. Основание, условия, а также размеры материальной ответственности работодателя перед работником определены Трудовым кодексом РФ в статьях 232 и 233.

**Случаи материальной ответственности работодателя перед работником**

 Случаи материальной ответственности работодателя перед работником определены в статьях 234-237 ТК РФ, в соответствии с которыми работодатель несет ответственность:

1. [В результате незаконного лишения работника возможности трудиться](https://www.zaconoved.com/%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D1%83%D1%89%D0%B5%D1%80%D0%B1%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%83-%D0%BE%D1%82-%D0%BD%D0%B5%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%BB%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B8%D1%82%D1%8C%D1%81%D1%8F/) (ст. 234 ТК РФ);

2. [За ущерб, причиненный имуществу работника](https://www.zaconoved.com/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F/) (ст. 235 ТК РФ);

3. [За задержку выплаты заработной платы и других выплат работнику](https://www.zaconoved.com/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F-%D0%BE%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8F-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B0%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%BA%D1%83-%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B-%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B/) (ст. 236 ТК РФ).

**Компенсация морального вреда, причиненного работнику**

В Трудовом кодексе РФ о компенсации морального вреда как способе правовой защиты прав работников упоминается в нескольких нормах. Так, в ст. 21 ТК РФ говорится о праве работника на компенсацию морального вреда, а в статье 22 как о корреспондирующей этому праву обязанности работодателя компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

 Нормы Трудового кодекса РФ не устанавливают какого-либо специального, отличного от установленного в гражданском законодательстве (ст. 151, 1099 ГК РФ) определения морального вреда, причиненного гражданину. Физические страдания выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к ранению человека. Нравственные страдания заключаются в негативном переживании лица, испытывающего страх, стыд, унижение и пр.

 Статья 237 в сочетании со ст. 233 ТК РФ предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного работнику любым виновным неправомерным поведением (действием или бездействием) работодателя, независимо от того, какие права работника нарушаются этими действиями (бездействием) – имущественные или неимущественные. Следовательно, основанием ответственности работодателя за причинение работнику морального вреда является наличие морального вреда, то есть физических или нравственных страданий.

 Предъявляя требование о компенсации морального вреда в случаях, указанных в законе, истец обязан доказать факт его причинения и обосновывать размер конкретной суммы возмещения морального вреда, указанной им в исковом заявлении. Вопрос о возмещении морального вреда и его размере решается судом, независимо от имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

 Применительно к трудовым отношениям степень нравственных и физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей работника и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

**Контрольные вопросы**

1. Раскройте понятие материальной ответственности.

2. Какие два вида материальной ответственности предусматривает законодательство?

3. Каковы условия привлечения работников к материальной ответственности?

4. Каковы виды и пределы материальной ответственности?

5. Каковы виды материальной ответственности работодателя?

6. Каковы порядок возмещения работником ущерба?

**Тема 2. Материальная ответственность на предприятиях общественного питания**

С целью обеспечения правильного и единообразного применения законодательства о материальной ответственности на предприятиях общественного питания, укрепления и обеспечения сохранности собственности, сокращения потерь, а также улучшения обслуживания населения, совершенствования организации труда, воспитания и закрепления кадров приказом министра торговли СССР от 19 августа 1982 г. № 169 были утверждены Указания о порядке применения в торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию.

Индивидуальная материальная ответственность может устанавливаться при одновременном наличии следующих условий:

- товарно-материальные ценности вручаются работнику непосредственно под отчет для сохранности и продажи (кладовщики, кассиры, буфетчики, экспедиторы и другие лица, самостоятельно осуществляющие производственные операции с ценностями);

- работнику предоставляется отдельное изолированное помещение или место для хранения, продажи или переработки товарно-материальных ценностей;

- работник самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией предприятия за полученные им ценности. В случае выявления недостачи ценностей материально-ответственным лицом при осуществлении учета сам факт нехватки не служит основанием для взыскания с работника каких-либо сумм, поскольку в данной ситуации материально ответственный работник вправе требовать проведения инвентаризации, а работодатель обязан назначить ее.  
Инвентаризация проводится также в плановом порядке.

Работник освобождается от материальной ответственности в случаях неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. В этом случае вина в причинении ущерба лежит на работодателе. Не подлежит возмещению вред, причиненный в состоянии необходимой обороны (ст. 1066 ГК РФ). Под необходимой обороной в соответствии со ст. 37 УК РФ понимается защита личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны.

В столовой, буфете, на складе, в другой торговой единице, а также в их структурных подразделениях (преимущественно односменных), где заведующий имеет возможность постоянно контролировать действия каждого работника и движение товаров, отчитываться за них, может устанавливаться ответственность заведующего (бригадира).

Коллективная материальная ответственность устанавливается на предприятиях при одновременном наличии следующих условий:

а) предусмотренные перечнем работы, при выполнении которых может вводиться бригадная материальная ответственность, выполняются работниками совместно и разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной ответственности невозможно (постановление Мин. труда России от 31.12. 2002 г. № 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм");

б) работодателем созданы работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности переданных им ценностей.

На предприятиях общественного питания, имеющих секционное (цеховое) деление, выносные раздачи и обособленные кладовые, бригадная материальная ответственность может вводиться отдельно в цехах, на раздаче и в кладовых. В зависимости от конкретных условий работы и профиля (типа) предприятия, количества рабочих мест и смен, объема товарооборота, нагрузки на одного работника определяется состав бригад с материальной ответственностью. В состав такой бригады могут входить:

- в производственных цехах (кондитерских, по производству полуфабрикатов или мороженого и др.) - заведующие производствами, их заместители, кондитеры, мастера и другие работники, непосредственно связанные с приемом, хранением, отпуском (реализацией) товаров;

- в торговых залах - старшие администраторы, администраторы залов (метрдотели), официанты;

- в буфетах - буфетчики;

- на базах и складах - заведующие базами, складами, хранилищами, их заместители, кладовщики, старшие товароведы, товароведы и другие работники баз и складов, непосредственно обслуживающие материальные ценности. В филиалах, находящихся в отдельных помещениях (ларьки, буфеты и т.д.), могут быть организованы бригады с отчетностью перед бухгалтерией предприятия.

Не допускается создание раздельных бригад по сменам. Количество членов бригады не должно, как правило, превышать пятнадцати человек. В состав бригад с коллективной материальной ответственностью не могут входить:

- работники, с которыми заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности;  
- лица, принятые на работу с неполным рабочим днем и на неполную рабочую неделю, если они совместно с другими работниками не распоряжаются товарными ценностями;

- работники вспомогательных профессий;

- младший обслуживающий персонал;

- лица, не достигшие 18 лет;

- практиканты учебных заведений, ученики, обучающиеся непосредственно на предприятиях общественного питания;

- не имеющие опыта работы с материальными ценностями выпускники высших и средних специальных учебных заведений и профессиональных училищ в течение первого года работы. В этот период этим работникам запрещается поручать самостоятельную работу по обслуживанию материальных ценностей вне предприятия (развозная и разносная торговля, торговля в палатках, ларьках и т.д.).

Размер возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется по формуле 2 з/пл., где ВУЧБ - возмещение ущерба одним членом бригады;  
РПУ - размер причиненного ущерба; з/пл - заработная плата одного члена бригады; 2 з/пл - сумма заработной платы всех членов бригады. Заработная плата берется за инвентаризационный период (квартал, полгода).

О введении коллективной (бригадной) материальной ответственности работодатель издает приказ. Форма приказа об установлении коллективной (бригадной) материальной ответственности представлена в приложении № 6.

Материально ответственные работники обязаны:

- бережно относиться к переданным им материальным ценностям;  
- вести учет этих ценностей, составлять и представлять администрации товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках материальных ценностей;

- своевременно ставить в известность администрацию обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности материальных ценностей.

Материально ответственные работники (члены бригады) освобождаются от возмещения ущерба в следующих случаях:

а) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

б) если будут установлены конкретные виновники причинения ущерба из числа членов бригады;

в) если член бригады выбыл из ее состава с письменного согласия бригады без проведения инвентаризации.

Материальная ответственность работника отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву следующим:

- работник возмещает только прямой действительный ущерб, нанесенный работодателю, с него не взыскиваются неполученные доходы, как в гражданском праве;

- размер возмещаемого ущерба, как правило, ограничивается средним заработком, чего нет при гражданско-правовой ответственности;

- удержание с работника ущерба в пределах среднемесячного заработка производится по распоряжению работодателя; - работодатель обязан создать для работника необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, чего нет при гражданско-правовой ответственности за причиненный вред.

Трудовой кодекс, выполняя свою защитную функцию, устанавливает (ст. 241 ТК РФ) пределы материальной ответственности работника. В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

1) ограниченная материальная ответственность - в пределах среднего месячного заработка работника. Это основной вид ответственности работника за ущерб, причиненный им работодателю (ст. 241 ТК РФ). Часть 3 ст. 242 устанавливает ограничения материальной ответственности работников в возрасте до 18 лет;

2) полная материальная ответственность - обязанность возмещения ущерба в полном размере независимо от заработка работника. Например, руководитель организации в соответствии со ст. 277 ТК РФ несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

Полная материальная ответственность является исключением из общей нормы (ст. 241 ТК РФ) о пределах материальной ответственности работника и поэтому может иметь место лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

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

3) умышленного причинения ущерба;

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

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральным законом;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером. Поскольку полная материальная ответственность руководителя организации установлена ст. 277 ТК РФ, в трудовом договоре с ним может быть отражено соответствующее положение Кодекса. Если же в трудовом договоре о полной материальной ответственности руководителя не сказано, то это не исключает такую ответственность в силу закона. Таким образом, руководитель организации несет полную материальную ответственность независимо от того, включена запись о ней в трудовой договор или нет. Обязанность возместить ущерб в полном размере в соответствии с ч. 1 ст. 243 ТК РФ распространяется также на заместителей руководителя, главных бухгалтеров.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность только в следующих случаях:

- за умышленное причинение ущерба;

- за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен только с работниками, непосредственно связанными с хранением, обработкой, продажей, перевозкой материальных ценностей, принадлежащих работодателю. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85.

Договор о полной материальной ответственности является дополнительным к трудовому договору. При его отсутствии для полной материальной ответственности работника записи в трудовом договоре о соответствующей его обязанности недостаточно. С работниками, не достигшими возраста 18 лет, договор о полной материальной ответственности не может заключаться.

Трудовой кодекс предусматривает и коллективную (бригадную) материальную ответственность. Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем при соблюдении определенных ст. 245 ТК РФ условий:

1) работники совместно выполняют отдельные виды работ, связанные с хранением, обработкой, передачей (отпуском), перевозкой, применением и иным использованием переданных им ценностей;

2) невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Поскольку невозможно разграничить ответственность каждого работника, письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается работодателем со всеми членами коллектива (бригадой), которой вверены ценности.

Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания Размер причиненного работником ущерба определяется, как правило, по фактическим потерям исходя из рыночных цен данной местности, но не ниже данных бухгалтерского учета, и из балансовой стоимости (себестоимости) имущества основного фонда за вычетом его износа по установленным нормам (по амортизационным отчислениям). На предприятиях общественного питания размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для реализации этой продукции. При определении размера ущерба должны учитываться установленные нормы потерь (нормы естественной убыли и др.).

Нормы потерь не применяют в случаяххищения или присвоения работником имущества работодателя. Работник, причинивший ущерб, может его добровольно возместить полностью или частично, может с согласия работодателя передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. По соглашению сторон возмещение ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника. Непогашенная в срок задолженность взыскивается в судебном порядке. Ст. 248 ТК РФ предусматривает два разных порядка взыскания с виновного работника причиненного ущерба:

1) в случаях, когда работник несет материальную ответственность, ограниченную его средним заработком;

2) в случаях, когда сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок. Работник, несущий ограниченную материальную ответственность, привлекается к возмещению ущерба распоряжением работодателя, которое должно быть сделано не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба. Работодатель должен известить работника о привлечении его к материальной ответственности, ознакомить с распоряжением. В судебном порядке работодатель может возместить ущерб, если работник отказался добровольно его возместить, а также если работник несет полную материальную ответственность. Удержания из заработной платы работника в счет погашения причиненного работодателю ущерба не должны превышать пределы, установленные ст. 138 ТК РФ. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

**Контрольные вопросы**

1. При одновременном наличии каких условий может устанавливаться индивидуальная материальная ответственность?

2. В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?

3. При наличии каких условий может устанавливаться коллективная материальная ответственность?

4. Как определяется размер возмещения ущерба при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

5. В каких случаях работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность?

**Практическая работа (Практические занятия №5,6,7,8). Тема: Решение ситуационных задач по вопросу определения размера материального ущерба на предприятиях общественного питания**

**Цели занятия:**

• обучение студентов применению полученных теоретических знаний по теме «Материальная ответственность» при решении конкретных правовых ситуаций;

• формирование умений использовать правовые источники и специальную литературу;

• развитие профессиональных навыков студентов работе с юридическими документами.

**Краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практической работы**

**Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение**

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

Значение *материальной ответственности работника* за ущерб, нанесенный работником производству:

• частично или полностью возмещает ущерб нанесенный работником работодателю:

• оказывает воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника по соблюдению им одной из основных трудовых обязанностей предусмотренных ст. 21 ТК РФ более бережному отношению к имуществу производства;

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.

**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 ТК РФ.

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 1ражданском праве (например, если работник но 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.

Работодатель обязан создать для работника необходимые условия нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества

Работодатель в праве 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 работодателю (ч.1 ст. 238 ТК 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. Недополученные доходы не входят в стоимость ущерба.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности но обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

**Задание и методические рекомендации по выполнению практической работы**

- во-первых, внимательно изучите методические рекомендации, которые сопровождают каждую практическую работу;

- во-вторых, приступайте к выполнению заданий практической работы;

- в-третьих, дайте ответы на контрольные вопросы (если имеются);

- в-четвертых, составьте отчет о выполнении практических работ по форме:

|  |
| --- |
| Название практической работы: ……….. Цели работы:…………..  Информация о выполненных заданиях…………  Дата выполнения……….. |

**Задание 1.** Ответьте на вопросы теста

**1. Договор о полной материальной ответственности заключается с работниками, достигшими** ...

1. 16 лет;

2. 18 лет;

3. 20 лет;

4. 25 лет.

**2. Вил материальной ответственности работника перед работодателем** ...

1. солидарная;

2. полная;

3. субсидиарная;

**3. Исключает материальную ответственность работника перед работодателем следующее обстоятельство** ...

1. возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;

2. причинение ущерба лицом моложе 20 лет;

3. ущерб причинён работником- совместителем;

4. работник не материально ответственное лицо.

**4. Упущенная выгода с работника** ...

1. подлежит взысканию;

2. подлежит взысканию в коммерческих организациях;

3. не подлежит взысканию;

4. подлежит взысканию в государственных учреждениях.

**5. Срок обращения в суд работодателем для возмещения ущерба,**

**причиненного работником** ...

1. 1 месяц;

2. 2 месяца;

3. 1 год;

4. 6 месяцев.

**6. Несовершеннолетние работники могут быть привлечены к полной материальной ответственности**:

1. на общих основаниях с остальными категориями работников;

2. только при умышленном причинении вреда;

3. при умышленном причинении вреда, а также причинении вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо при совершении административного проступка или уголовного преступления.

**7. Приказ о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть издан работодателем не позднее:**

1. одного месяца со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба;

2. одного месяца со дня причинения работников ущерба;

3. двух месяцев со дня окончательного установления размера причиненного работником ущерба.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| № ответа |  |  |  |  |  |  |  |

**Задание 3. Разрешить производственные ситуации**

1. Внимательно прочитайте условие задания полностью.

2. Определите правовые нормы, которые устанавливают правомерные модели поведения субъектов права.

3. Определите, кто из участников правового отношения нарушил норму права, что необходимо сделать, чтобы защитить права, законно ли применение юридической ответственности т.д.

4. Решите ситуации.

**Ситуация 1**

Водитель грузовика овощной базы Николаев по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним грузовик для перевозки грузов гражданам. В результате происшедшей по его вине аварии был поврежден грузовик и разбита витрина магазина. Расходы по ремонту грузовика и витрины понесла овощная база как владелец источника повышенной опасности. Кроме того, овощная база понесла убытки в виде недополученных доходов.

**Вопросы:**

1. Можно ли Николаева привлечь к материальной ответственности?

2. Если да то в каком порядке и в каком размере?

3. К какой материальной ответственности будет привлечен Николаев?

**Ситуация 2**

Админислрация ООО «Линда» с согласия профкома заключила со сторожем Антоновым договор о полной материальной ответственности за недостачу ценностей на охраняемом складе. Во время дежурства Антонова ночью со склада было совершено хищение. Администрация ООО «Линда» заявила в следственные органы о хищении и одновременно подала иск в суд о взыскании с Антонова стоимости похищенных вещей.

**Вопросы:**

1. Имела ли администрация право заключить с Антоновым договор о полной материальной ответственности?

2. В каком случае и в каких пределах сторож Антонов будет нести материальную ответственность?

**Ситуация 3**

Директор завода по ремонту сельскохозяйственной техники издал приказ о привлечении тракториста этого предприятия Горелова к материальной ответственности. В приказе отмечалось, что Горело после окончания работы самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки навоза ( в качестве удобрения) по просьбе ряда граждан. Во время перевозки он допустил по своей вине аварию, в результате которой был поврежден трактор и разрушена пристройка к жилому дому гражданина Нименова. Учитывая соотношение размера причиненного заводу ущерба (затраты на ремонт трактора) и среднего месячного заработка Горелова, директор обязал бухгалтерию завода произвести удержание из зарплаты тракториста в возмещение ущерба.

**Вопросы:**

1. Чем характеризуется ограниченная и полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, в каких случаях она возникает? Какой вид материальной ответственности возникает для тракториста Горелова?

2. Какой установлен порядок возмещения ущерба, причиненного работником предприятию?

3. Как должен решаться вопрос (и на основании каких правовых норм) о имущественной ответственности за поврежденную пристройку?

**Ситуация 4.**

Водитель магазина ООО «Сибирь» Н.В. Иванов во время перевозки товара совершил наезд на пешехода И.В. Стафеева, о чем составлен акт органами ГИБДД, из которого усматривается вина Н.В. Иванова. И.В. Стафеев, потерпевший в аварии, предъявил магазину претензию о возмещении ему убытков в сумме 25 тыс. руб. Магазин дал ему ответ, чтобы он разбирался с водителем, так как его вина установлена. Заработная плата водителя 8 тыс. руб.

**Вопросы:**

1. Дайте характеристику ответственности за вред, причиненный водителем средства повышенной опасности.

2. Правильный ли ответ дан потерпевшему?

3. Определите ответственность водителя перед магазином.

**Ситуация 5**

02 октября в связи с производственной необходимостью официант Лопухов был переведен на 6 недель буфетчиком. На 10-й день работы, принимая товары под отчет со склада, допустил небрежность в оформ­лении документов. Через месяц у него была выявлена недостача на сумму 1000 руб. Зарплата официанта составляет 2000 руб., буфетчика -1000 руб. Зарплату Лопухов не получил, т.к. у него удержано 1600 руб. в счет возмещения ущерба и 500 руб. алиментов на несовершеннолетнего сына.

**Вопросы:**

1. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб,

виды, основания и порядок наложения.

2. Порядок исчисления ущерба, причиненного работником.

3. Должен ли нести материальную ответственность в указанной  
ситуации Лопухов?

**4.**В каком размере должен нести материальную ответственность Лопухов, как будут производиться удержания из заработной платы?

**Ситуация 6**

Кладовщица Лопаткина И.В., три дня без уважительной причины не выходила на работу, в результате чего фрукты на складе испортились. Руководитель объявил ей за прогул строгий выговор и потребовал возместить ущерб в полном размере.

**Вопрос:**

1.Какую материальную ответственность должна нести Лопаткина И.В., за порчу фруктов?