**Преп. В.Г. Кезин. Гр. 23 ««Химическая технология неорганических веществ»**

**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 химической промышленности**

Руководители компаний не всегда готовы привлекать виновных работников к материальной ответственности. Во-первых, трудно и хлопотно доказать сам факт причиненного ущерба: нужно собрать много бумаг. Во-вторых, работодатели опасаются, что документы в компании не оформлены соответствующим образом и спор с сотрудником может обернуться большими потерями, чем размер ущерба. Однако не стоит оставлять такие проступки без внимания, и, если сотрудник причинил ущерб, надо привлекать его к ответственности. Иначе другие работники будут считать, что на Вашем предприятии допустимо все.

**Индивидуальная ответственность или коллективная?**

Можно установить либо индивидуальную, либо коллективную материальную ответственность. Если сотрудник работает с ценностями один, то с ним подписывается индивидуальный договор о полной материальной ответственности. Если к обслуживанию ценностей допущено более одного человека (на производстве могут быть и десятки людей), Вы имеете право заключить договор о полной коллективной материальной ответственности.

Например, на производстве есть склад с сырьем, запчастями, горюче-смазочными материалами, готовой продукцией, полуфабрикатами. Его обслуживает бригада: начальник склада, приемщик, упаковщик, кладовщики, грузчики. Если пространство склада едино и работники не ограничены в перемещении, то заключить договоры об индивидуальной материальной ответственности с каждым нельзя. Здесь возможна только коллективная ответственность. А вот если в пределах склада выделена зона, например помещение, запираемое на замок, то с сотрудником, имеющим туда доступ, может быть заключен договор об индивидуальной ответственности. Обратите внимание на ключевое требование: это должно быть одно лицо, а не несколько, иначе заключение индивидуального договора о материальной ответственности будет незаконно.

**Всех ли работников можно привлечь к ответственности?**

Материальную ответственность могут нести все сотрудники. Однако некоторые будут отвечать за ущерб полностью, а другие – лишь в пределах своего среднего заработка. Заключить договор о полной материальной ответственности Вы можете с теми сотрудниками, чьи должности (или выполняемые ими работы) указаны в постановлении Минтруда РФ от 31.12.2002 №85. Поручите юристу или кадровику подготовить список должностей (видов работ) в Вашей компании, которые соответствуют этому перечню.

Работники, должности которых не вошли в указанный список, возмещают убытки в пределах своего среднемесячного заработка, и заключать с ними отдельный договор о материальной ответственности не надо. Это следует из статьи 241 Трудового кодекса РФ.

Рассказывает практик: Наталья Кулакова — Юрист компании «Лигерион Групп», Москва

Рассмотрим два примера, поясняющих, в каких ситуациях Вы не можете потребовать возмещения ущерба в полном объеме.

1. Водитель попал в ДТП. Между водителем Ивановым и фирмой «Рассвет» был заключен договор о полной материальной ответственности за вверенный Иванову автомобиль. Выполняя трудовые обязанности, Иванов по собственной вине попал в ДТП. Компания выплатила пострадавшей стороне сумму ущерба и обратилась в суд с иском к Иванову о возмещении убытка в полном объеме. Однако суд ответил, что оснований для привлечения водителя к полной материальной ответственности нет, поскольку в списке Минтруда такая должность отсутствует. А значит, этот водитель должен возместить ущерб лишь в размере своего среднемесячного заработка. Таким образом, в соответствии с действующим законодательством взыскать ущерб в объеме, превышающем среднемесячный заработок работника, с водителя, который, выполняя свои трудовые обязанности, совершил ДТП, нельзя.

2. Сотруднику меньше 18 лет. Сотрудники, не достигшие 18 лет, могут нести полную материальную ответственность только за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, а также в результате совершения преступления (административного проступка). В иных случаях, даже если Вы заключите с таким сотрудником договор о полной материальной ответственности, он будет недействительным.

**Согласовать договор об ответственности нужно до начала работы сотрудника**

Важно, чтобы подпись кандидата под договором о материальной ответственности появилась прежде, чем он приступит к работе или подпишет трудовой договор. Кстати, пункт о заключении подобного договора можно включить и как условие работы в сам трудовой контракт. Если Вы принимаете рабочего в бригаду, с которой уже заключен договор о коллективной материальной ответственности, то будущего сотрудника нужно ознакомить с этим договором еще до подписания трудового соглашения.

Часто спрашивают, можно ли подписать договор о материальной ответственности в процессе работы. Можно, однако если сотрудник откажется это сделать, то у Вас практически не будет возможности его заставить. В результате Вы не сможете привлечь работника к материальной ответственности (кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом). В качестве примера можно привести определение Пермского краевого суда от 13.09.2011 по делу №33-9144-2011. Компания пыталась обязать сотрудника возместить материальный ущерб по договору о коллективной ответственности. Суд, однако, не поддержал ее, указав, что «поскольку договор о коллективной материальной ответственности с ответчиком не был заключен, каких-либо доказательств его вины в образовании недостачи истцом не представлено, требование о взыскании материального ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, удовлетворению не подлежит».

**О доказательствах вины позаботьтесь заранее**

После подписания с новым работником договора о материальной ответственности нужно провести инвентаризацию ценностей, которые Вы передадите. Без этого будет трудно доказать, что недостача произошла по вине сотрудника. Работник обязательно должен присутствовать при инвентаризации и подписать акт. Так же и при увольнении: нужно провести инвентаризацию, чтобы определить наличие или недостачу ценностей и при необходимости взыскать их стоимость с увольняемого.

Возникает вопрос: надо ли проводить инвентаризацию, если рабочий принят в бригаду, с которой заключен договор о коллективной ответственности? Я считаю, что надо. Правда, это не столь обязательно, как при индивидуальной ответственности. Если на работу принимается новый сотрудник, который становится членом бригады, на него можно будет распространить часть коллективной ответственности пропорционально периоду работы.

Например, бригада кладовщиков состоит из пяти человек, инвентаризация проводится раз в полгода. Один из кладовщиков уволился, и приняли нового. Он отработал всего один месяц до очередной инвентаризации. После проверки была обнаружена недостача на сумму 500 тыс. руб. Так как при включении в бригаду нового работника инвентаризацию не провели, то он будет отвечать только пропорционально периоду работы. Так как он отработал месяц из шести и в бригаде пять человек, новый сотрудник будет обязан возместить ущерб только в размере 16 667 руб. (500 000 руб. : 5 человек : 6 мес.).

Конечно, по отношению к работникам такой расчет не совсем справедлив. Часто на практике именно уходящий сотрудник наносит компании материальный ущерб – так сказать, напоследок. Но поскольку инвентаризацию при увольнении члена бригады обычно не проводят, отвечать приходится и новым сотрудникам, и тем, кто остался на работе. Естественно, это расхолаживает людей и нередко становится причиной последующих хищений, когда работники пытаются «возместить» потери.

Прежде чем вверить сотрудникам имущество и заключить с ними договор о материальной ответственности (индивидуальной или коллективной), нужно создать условия, необходимые для выполнения ими своих обязанностей. Иначе впоследствии Вы можете не доказать вину работника. Приведу пример. Компания «Альфа» провела инвентаризацию товарно-материальных ценностей, по результатам которой была выявлена недостача 50 тыс. руб. Ответственными за сохранность ценностей были Сергеев, Колтаков и Михайлов – с ними заключен договор о полной коллективной материальной ответственности. К ним компания и предъявила иск о возмещении ущерба, однако суд его отклонил. Выяснилось, что к работе с товарно-материальными ценностями привлекалась Серпухова, которая не являлась членом коллектива (договор о полной коллективной материальной ответственности с ней не заключался). Кроме того, несмотря на многочисленные обращения сотрудников об устранении неполадок в системе видеонаблюдения в помещении, где находились ценности, неполадки устранены не были. Именно эти обстоятельства, сделал вывод суд, не позволяли обеспечить сохранность вверенного Сергееву, Колтакову и Михайлову имущества. А значит, компания не вправе взыскивать с них ущерб.

**Как возместить убытки**

Допустим, по результатам инвентаризации был выявлен ущерб. Как и в каком размере Вы можете возместить потерю? Одна из типичных ошибок компаний – несоблюдение порядка взыскания ущерба. Ущерб нельзя удержать из зарплаты работника, как делают многие руководители. Это напрямую запрещено статьей 137 ТК РФ.

Правильный порядок установлен в статье 248 ТК РФ. Итак, вот как Вам следует действовать:

-получите письменные объяснения сотрудника;

- укажите размер ущерба в приказе;

- проследите, чтобы Ваш сотрудник ознакомился с приказом и подписал его.

Далее порядок действий зависит от того, согласен работник возместить ущерб или нет ([см. рисунок](http://delovoymir.biz/res/images/uploaded/articles/img/726793980691582.jpg)).

****

**Какой убыток Вы не сможете восполнить**

Если работник сломал оборудование, на котором он трудится, испортил в процессе производства сырье, материалы, полуфабрикаты, из которых изготавливается продукция, потерял или испортил средства труда, то этот ущерб Вы взыскать не сможете. Но если подобный случай произошел, например, не в процессе производства, а в нерабочее время либо когда сотрудник находился в состоянии опьянения, такой ущерб Вы можете смело взыскивать через суд. В качестве примера приведу определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.07.2012 №33-9749-2012. Водитель одной компании в состоянии алкогольного опьянения взял машину предприятия (причем сделал это в нерабочее время) и попал в ДТП. Суд занял сторону работодателя и обязал взыскать с работника ущерб в полном объеме.

Несмотря на все сложности оформления документов и проведения процедур, заключать договоры об индивидуальной и материальной ответственности нужно: сотрудники будут более ответственно подходить к работе.

Вопрос о материальной ответственности строго регламентирован законом. Однако многие российские компании, чтобы повысить ответственность сотрудников, часто вводят расширенные списки должностей работников, с которыми заключается договор о полной материальной ответственности. Такой порядок не имеет юридической силы, но повышает дисциплину. Например, в такие списки могут попасть начальники смен, мастера, инженеры-механики и технологи, которые имеют доступ к сырью и другим товарно-материальным ценностям. Соблюдение соглашения становится одним из критериев оценки работы сотрудников, в частности поводом для премирования.

На схеме приведены основные нормативно-правовые документы о материальной ответственности работка.



**Контрольные вопросы**

1. Кого можно привлечь к полной материальной ответственности

2. Как быть, если доступ к ценностям имеет целая бригада

3. Когда заключать договор о материальной ответственности

4. В каких нормативно-правовых документах раскрываются нормы материальной ответственности работка?.

5. Каков порядок действий при возмещении ущерба?

6. В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?

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

**Практическая работа (Практическое занятие №5,6,7,8). Тема: Решение ситуационных задач по вопросу определения размера материального ущерба на предприятиях химической промышленности**

**Цели занятия:**

- познакомиться с понятием «материальная ответственность» и ее видами, уметь выявлять случаи и меры ответственности

- 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.

**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. Прочитать и ответить на вопросы.***

***Дайте определение материальной ответственности? Какие обстоятельства необходимы для наступления материальной ответственности?***

*Материальная ответственность работника* - это обязанность возместить причиненный работодателю ущерб. Согласно части 1 статьи 233 Трудового кодекса Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия)

Итак, материальная ответственность наступает при **одновременном** наличии следующих обстоятельств (письмо Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1):

- противоправного поведения (действий или бездействия) работника;

- причинной связи между противоправным действием и материальным ущербом;

- вины работника в совершении противоправного действия (бездействия).

***Задание №2: прочитать и ответить на вопросы.***

***Перечислите виды и условия наступления материальной ответственности в форме таблицы?***

|  |  |
| --- | --- |
| ***Виды материальной ответственности*** | ***Случаи наступления материальной ответственности*** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

***Виды материальной ответственности работников:***

***1. Полная материальная ответственность (ст. 242 ТК РФ)***

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 ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

*Случаи полной материальной ответственности*

Случаи полной материальной ответственности регулируются статьей 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом 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 иного 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 (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

***2. Ограниченная материальная ответственность (ст. 241 ТК РФ)***

***Ограниченная материальная ответственность***- это обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким пределом является среднемесячный заработок (ст. 241 ТК РФ). Он определяется в соответствии с нормами статьи 139 Трудового кодекса и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213.

Если полная материальная ответственность наступает в случаях, предусмотренных в статье 243 Трудового кодекса, ограниченная материальная ответственность применяется ко всем работникам, с которыми не заключен договор о полной материальной ответственности.

Наиболее типичными случаями ограниченной материальной ответственности являются утрата документов, потеря приборов и инструментов, порча имущества организации по неосторожности.

*Когда ограниченная материальная ответственность становится полной*

Работник, на которого распространяется только ограниченная материальная ответственность, может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части 1 статьи 243 Трудового кодекса, то есть в том случае, когда ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

***3. Коллективная материальная ответственность (ст. 245 ТК РФ)***

В тех случаях, когда определить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере нельзя, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при одновременном выполнении следующих условий (ч. 1 ст. 245 ТК РФ):

- сотрудники совместно выполняют отдельные виды работ, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением и иным использованием переданных им ценностей;

- невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба.

Договор о коллективной материальной ответственности заключают между работодателем и всеми членами коллектива (ч. 2 ст. 245 ТК РФ).

При заключении договора о коллективной материальной ответственности надо последовательно провести следующие процедуры:

- издать приказ, в котором должен быть указан штат сотрудников структурного подразделения (коллектива, бригады);

- издать приказ о назначении руководителя коллектива (при временном отсутствии руководителя его обязанности возлагаются на одного из членов коллектива);

- составить договор в двух экземплярах, один из которых будет храниться у работодателя, а второй - у руководителя коллектива.

При выбытии из состава коллектива отдельных работников или приеме новых сотрудников договор не перезаключается. В этих случаях достаточно напротив подписи выбывшего сотрудника указать дату выбытия. Вновь принятые работники подписывают договор и указывают дату вступления в коллектив. Если меняется руководитель коллектива или его штатный состав обновляется более чем на 50% от первоначального списка, договор перезаключается.

***Как определить размер ущерба***

Чтобы претендовать на возмещение ущерба, работодатель должен установить его размер (ч. 2 ст. 233 ТК РФ). В этой ситуации особенно важным является соблюдение утвержденного законодательством порядка определения ущерба. Иначе работник будет вправе обжаловать действия работодателя (ч. 3 ст. 248 ТК РФ).

***Соблюдаем порядок определения причиненного ущерба***

Для определения размера ущерба и причин его возникновения работодатель обязан:

- провести инвентаризацию имущества

- провести проверку для установления причин возникновения ущерба (ч. 1 ст. 247 ТК РФ);

- истребовать от работника письменное объяснение, в случае отказа или уклонения от представления объяснения составить соответствующий акт (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

Со всеми материалами проверки имеет право ознакомиться работник или его представитель (ч. 3 ст. 247 ТК РФ).

***Рассчитываем размеры ущерба***

Размер ущерба при утрате и порче имущества определяют по фактическим потерям. Причем исходить следует из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Если рыночная цена меньше стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа, то ущерб рассчитывают по данным бухгалтерского учета (ч. 1 ст. 246 ТК РФ). Если же установить день причинения ущерба не представляется возможным, то работодатель вправе исчислить размеры убытков на день их обнаружения.

Может возникнуть ситуация, когда во время рассмотрения дела в суде размер ущерба в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится. В этом случае арбитры не могут согласиться с требованиями работодателя о возмещении работником убытков в большем размере либо удовлетворить требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен ранее.

С согласия собственника имущества работодатель имеет право полностью или частично отказаться от взыскания ущерба с виновного работника (ст. 240 ТК РФ). Не взыскивается с работника материальный ущерб, если он возник вследствие непреодолимой силы — чрезвычайного и непредотвратимого события, устранения опасности, угрожающей личности, вследствие необходимой обороны. Материальная ответственность не наступает также в случае невыполнения самим работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ). Таким образом, трудовое законодательство прямо предусматривает, что работник может считаться виновным  в нанесении ущерба, если его действия совершены умышленно или по неосторожности, т.е. противоправны. Следует обратить особое внимание на положение ст. 240 ТК РФ, предусматривающее право работодателя по своему усмотрению решать вопрос о привлечении работника к материальной ответственности: взыскать с него стоимость ущерба либо полностью или частично отказаться от взыскания с виновного работника причиненного им ущерба.
            В том случае, если работодатель решил взыскать  с работника причиненный им ущерб, то его возмещение производится в размерах двух видов материальной ответственности, предусмотренных трудовым законодательством, — ограниченной  и полной (ст. 241, 242 ТК РФ).

***Задание 2. Решите ситуационные задачи***

**Ситуация 1.**

Лаборант Леонов, оставшись после рабочей смены по собственной инициативе для проведения опыта, испортил прибор стоимостью 9000 рублей из-за нарушений правил эксплуатации прибора. Работодатель предъявил иск в суд о взыскании с Леонова ущерба в полном размере. Леонов попросил суд об уменьшении размера возмещения ущерба, т.к. его средний месячный заработок составляет 6500 рублей, а также он выплачивает алименты на ребенка.

**Каков предел материальной ответственности, которую может нести Леонов? Какое решение примет суд?**

**Ситуация 2.**

Токарь Сидоренко отлучился из цеха без уважительной причины, оставив работающим станок. Через некоторое время станок сломался. На предприятии был издан приказ об удержании из заработной платы Смирнова полной стоимости ремонта станка и неполученных доходов.

**Законен ли приказ работодателя? Обоснуйте свой ответ.**

**Ситуация 3.**

   У заведующего лабораторией Минского технологического техникума Васильева  обнаружена недостача фотоаппарата. В возмещение ущерба он предложил  нанимателюпередать имевшийся у него фотоаппарат. Поскольку фотоаппарат был иной марки, наниматель отказался принять его в счет возмещения ущерба и предъявил в суд иск.

**Будет ли Васильев нести  материальную ответственность?**

**Какой предусмотрен законодательством  порядок возмещения материального ущерба работником?**

 **Ситуация 4.**

     Столяр  Буткевич при обработке деталей из-за невнимательности поломал станок. Директор фабрики издал приказ о взыскании с него материального ущерба в размере полной стоимости ремонта станка, что составило 900 000 рублей. Средний заработок Буткевича составляет 2 500 000 рублей.

**Какой вид материальной ответственности  может быть применен к Буткевичу?**

**К.каков порядок взыскания  материального ущерба?**

**Ситуация 5.**

  Водитель  Шарков, находясь в нетрезвом состоянии, в обеденный перерыв, совершил аварию, в результате которой был поврежден служебный   автомобиль.   Ремонт   автомобиля   обошелся   предприятию 5 000 000 рублей. Средний заработок Шаркова составляет 1800 000 рублей.

**Какой вид материальной ответственности  должен быть применен к Шаркову?**

**Какой порядок возмещения ущерба?**

**Ситуация 6.**

Антонов работал по срочному трудовому договору. За месяц до истечения срока договора он подал заявление об увольнений. По истечении срока трудового договора он не вышел на работу. Через 1 месяц Антонова Пригласили в отдел кадров и ознакомили с приказом об увольнении, выдали ему трудовую книжку и окончательный расчет.

**Какие  нарушения трудового  законодательства  допустил наниматель?**

**Будет  ли он нести  материальную ответственность?**

**Может  ли Антонов взыскать  моральный вред?**

**Ситуация 7.**

 Во  время гарантийного срока на объекте  строительства обнаружили брак (трещины в стенах). Было установлено, что работа выполнена не по проекту. Прораб, который производил работы на объекте, уволен.

     **Можно ли его привлечь к  материальной ответственности?**

**Поясните порядок привлечения к материальной ответственности***?*