**Дата:24.03.2020 год: Задание гр.Э 179.**

**Специальность: 13.02.07 Электроснабжение ( по отраслям).**

**Курс:3 группа Э179**

**Дисциплина: Правовое обеспечение профессиональной деятельности**

**Преподаватель: Теплова Светлана Ивановна**

# Тема:  Материальная ответственность сторон трудового договора. Заработная плата.

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.
4. Определение размера причиненного ущерба и порядок взыскания ущерба.

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

Материальная ответственность сторон трудового договора представляет собой вид юридической обязанности одной из сторон (работника или работодателя) возместить реальный имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного неисполнение трудовых обязанностей.

Привлечение какой-либо из сторон трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии определенных условий:

1. наличие ущерба;
2. наличие вины;
3. противоправность действия или бездействия;
4. причинно-следственная связь между противоправным поведением одной из сторон и ущербом, нанесенным другой стороне.

Под ущербом понимают те убытки, которая одна сторона нанесла своими действиями (или бездействием) другой стороне трудового договора. Каждая из сторон трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба документально.

Также должна быть установлена причинная связь между нанесенным материальным ущербом и действиями (бездействием) виновной стороны (т.е. причиненный ущерб должен быть результатом именно поведения стороны, а не каких-либо иных обстоятельств), а само поведение должно быть противоправным, т.е. нарушающим какие-либо нормы закона, трудового договора или правовых актов.

Основания привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности

|  |  |
| --- | --- |
| Для работодателя | Для работника |
| 1) незаконное лишение работника возможности трудиться;  2) ущерб, причиненный имуществу работника;  3) задержка выплаты заработной платы;  4) моральный вред, причиненный работнику;  5) вред, причиненный жизни и здоровью работника | 1) причинение ущерба имуществу работодателя;  2) нарушение обязательств по ученическому договору;  3) ущерб, причиненный разглашением коммерческой (служебной) тайны |

Исключение: ст. 1079 ГК РФ, Юридические лица и граждане, деятельность которых связана с повышенной опасностью для окружающих… обязаны возместить вред, причиненный источником повышенной опасности, если не докажут, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Различают следующие виды материальной ответственности:

* материальная ответственность работодателя;
* материальная ответственность работника (индивидуальная или коллективная, полая или ограниченная).

2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника(ст. 234 ТК РФ).

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ст. 235 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

3. Материальная ответственность работника

Под материальной ответственностью работника понимается его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю независимо от форм собственности (ООО, ОАО, ЗАО, унитарное предприятие и т.д.) Причем возмещению подлежит лишь ущерб, причиненный противоправными действиями или бездействием работника.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника:

* ограниченную, т.е. ответственность, возмещаемую в определенных (заранее установленных пределах;
* полную, т.е. такую ответственность, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

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

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 (ст. 238 ТК РФ).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (ст. 240 ТК РФ).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами (ст. 241 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 настоящим Кодексом 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 (ст. 242 ТК РФ).

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

1) когда в соответствии с Трудовым 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 (ст. 243 ТК РФ).

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество (ст. 244 ТК РФ).

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

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

1. Определение размера причиненного ущерба и порядок взыскания ущерба

Определение размера причиненного ущерба: 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 учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер (ст. 246 ТК РФ).

Порядок взыскания ущерба: взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (ст. 248ТК РФ).

Заработная плата — это определенное по договоренности участников систематическое вознаграждение гражданина за его работу, учитывающее и варианты оплат стимулирующего или компенсационного характера. Размер его устанавливается по квалификации сотрудника, количеству и качественным параметрам произведенной работы (разд. VI ТК РФ).

В отличие от вознаграждения при оформленном [гражданском договоре](https://assistentus.ru/trudovoe-pravo/grazhdansko-pravovoj-dogovor/), представляющем разовую выплату в твердо установленном размере, зарплата гражданину:

* выплачивается систематически в законодательно определенном порядке;
* ее нижняя граница определяется государством и может расти в зависимости от инфляционных и иных процессов в экономике государства;
* отличается правовой организацией, к примеру, причины или ситуации повышения/снижения размера выплаты известны работнику заранее.

Методы регулирования заработной платы

Методами регулирования зарплаты с точки зрения права считается комплекс процедур, направленный на то, чтобы обеспечивать наемных работников достойным вознаграждением за их труд, а в случае несоблюдения их прав – гарантировать им правовую защиту. Это необходимо во всех случаях, если в компании действуют наемные сотрудники, работа которых должна своевременно оплачиваться.

**Принципы, на которых основана правовая поддержка трудового вознаграждения:**

* самый низкий показатель оплаты труда не может быть меньше МРОТ, утвержденного на государственном уровне;
* запрещается дискриминировать людей по оплате их труда (за равную занятость персонал равных квалификаций должен получать одинаково);
* размер заработной платы может меняться в зависимости от следующих факторов: специализация, конкретные трудовые функции (их объем и сложность), условия для их выполнения, качество работы;
* нюансы относительно расчета окладов, премиальных и иных отчислений регламентируются компаниями самостоятельно в соответствующих внутренних документах (кроме бюджетных организаций, где это происходит централизованно).

**Применяются два варианта способов правового регулирования заработка гражданина: децентрализованный и централизованный.**

**Централизованный**

Централизованный способ регулирования заработной платы также называют государственным.

Способ централизованный охватывает регулирование дохода граждан в пределах территории страны, включая уровень субъектов РФ. Потребность в надзоре со стороны государства определена тем фактом, что формирование величины платы за труд имеет субъективный характер, не связанный напрямую с рыночным воздействием.

Государство регулирует вопросы трудового вознаграждения посредством Трудового Кодекса РФ, в основном, гарантии содержатся в главе 21. К ним относится ряд важнейших правоустановлений относительно зарплаты.

1. Величина минимального размера оплаты труда (МРОТ), ниже которого нельзя назначать зарплату за месяц работы в нормальном временном режиме (ст. 133 ТК РФ).
2. Величина наибольшей возможной суммы удержаний из месячной заработной платы (ст. 137 ТК РФ).
3. Тарифная система оплаты за труд (ст. 143 ТК РФ).
4. Порядок расчетов по зарплате при увольнении (ст. 140 ТК РФ).
5. Особенности оплаты труда в особых условиях:
   * вредных и/или опасных (ст. 147 ТК РФ);
   * суровых климатических (на Крайнем Севере и приравненным к нему территориям) (ст. 148 ТК РФ);
   * других, отличающихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);
   * сверхурочная работа (ст. 152 ТК РФ);
   * труд в ночные часы (ст. 154 ТК РФ);
   * работа в выходные и праздники (ст. 153 ТК РФ).
6. Оплата труда в особых производственных ситуациях:
   * при изготовлении бракованной продукции (ст. 156 ТК РФ);
   * при простоях (ст. 157 ТК РФ).
7. Ответственность работодателя за допущенные нарушения прав персонала по оплате труда (ст. 142 ТК РФ).

Указанный метод определяет только наименьшее значение трудового вознаграждения граждан (ст. 133 ТК РФ) и устанавливает некоторые гарантии, касающиеся оплаты, в том числе:

* запрет при установлении размера платы на проявления дискриминации в зависимости от национальных, половозрастных и иных факторов, не относящихся к качественным и количественным характеристикам производимых работ;
* обеспечение увеличения показателя фактического содержания заработка, в том числе за счет индексации по причине изменений рыночной стоимости товаров (ст. 134 ТК РФ), механизм оплаты которой и порядок ведения процедуры указаны в ФЗ № 122 (22.08.2004);
* установление предельного значения налогов по базе налогооблагаемых доходов (заработка), причин и размеров удержаний из дохода по решению работодателя;
* ограничение вариантов уплаты вознаграждения в натуральном выражении;
* обеспечение гражданину возможности получить причитающийся ему доход за выполненный труд при прекращении функционирования организации-работодателя (неплатежеспособность, банкротство);
* контроль государства над выплатами (полнота, своевременность), соблюдением исполнения гарантий, касающихся вопросов платы за работу;
* ответственность предприятий за несоблюдение соглашений, требований законодательных и нормативных документов, в том числе Трудового кодекса РФ;
* сроки, периодичность уплаты заработка.

Централизованно устанавливаются по категориям граждан, занятых в бюджетной сфере:

* порядок определения условий для вознаграждения;
* сумма, схема окладов;
* варианты надбавок и доплат;
* положения по уплате вознаграждения при нестандартных условиях для работы;
* варианты сохранения выплаты части или полного среднего заработка, расчета среднего заработка.

Регулирование выплат по отраслям производится с помощью отраслевых (межотраслевых) соглашений, определяющих:

* наименьшие показатели трудовой оплаты в отрасли (в размере больше установленного ФЗ);
* соотношение ставок по тарифам, категориям, квалификационным разрядам граждан;
* размер платы за труд в условиях, отличных от нормальных;
* периодичность и порядок корректировки окладов (ставок) из-за инфляционных процессов в экономике;
* надбавки, доплаты для предприятий отрасли.

Принятые в организации условия выплаты гражданам трудового вознаграждения оформляются в виде коллективных договоров, распоряжений по оплате и премированию, которыми выполняется привязка заработка конкретного гражданина к результатам его деятельности.

**Важно!** Принятые в организации документы при решении вопроса по оплате за осуществляемую работником деятельность не могут содержать условий, нарушающих социальные гарантии, предусматриваемые ФЗ. При обнаружении в тексте коллективного соглашения пунктов, ухудшающих положение гражданина в сравнении с законодательно определенными критериями, документ считается недействительным.

**Децентрализованный**

**Децентрализованный метод заключается** в регулировании заработка граждан через трудовые договоры, документы о социальном партнерстве или локальные нормативные документы организации (ст. 41 ТК РФ, ФЗ № 2490 (11.03.1992)).

Децентрализованный метод для регулирования заработанного вознаграждения распространился благодаря изменениям в экономике страны, приведшим к возникновению многообразия равных форм собственности.

Регулирование на уровне договоров разделяется на:

* коллективное, осуществляемое путем оформления коллективных соглашений, отраслевых, региональных договоров;
* индивидуальное, действующее на основе трудового договора о величине и условиях осуществления оплаты за работу между сотрудником и предприятием-работодателем.

Между действующими методами регулирования вознаграждения за осуществленный труд существует взаимосвязь. По соглашениям о социальном партнерстве критерии платы за труд гражданина не могут быть хуже, по сравнению с предусматриваемыми в нормативных или законодательных документах РФ величинами.

Но соглашения о партнерстве влияют на документы о трудовом праве. Перед рассмотрением в Государственной Думе РФ ежегодного проекта федерального бюджета специальная комиссия по трудовым отношениям вносит предложения, касающиеся условий оплаты граждан, занятых в бюджетных организациях (ст. 135 ТК РФ). Указанные рекомендации используются структурами исполнительного и местного управления при расчете финансирования для бюджетных структур (культуры, образования, науки, здравоохранения).

Заработная плата и коллективный договор

Структура коллективного документа зависит от нормативных локальных распоряжений организации-работодателя (ст. 41 ТК РФ), но в нем должно быть обязательное изложение способов регулирования ряда правоотношений.

Трудовое соглашение, правила внутреннего порядка, нормативные документы работодателя согласно ТК РФ должны отражать следующие моменты:

1. Оплату вознаграждения за праздничные дни гражданам, кроме получающих оклад, когда они не были привлечены к работе, в сумме, установленной в тексте договора (ст. 112).
2. Указание показателя увеличения оплаты при занятости в ночное время суток (ст. 154).
3. Определение периодичности и дня выплаты заработка (ст. 136).
4. Подготовку сотрудников, дополнительное профессиональное образование (ст. 196).
5. Разработку системы оплаты (оклад, надбавка, доплата, ставка тарифа, премирование), содержащей индексацию заработанного дохода (ст. 134, 135, 143).

При отсутствии у предприятия коллективного договора требуется подробное отражение критериев оплаты в трудовом соглашении. Требование касается и условий оплаты для тех сотрудников, по специальности которых отсутствует описание условий выплаты заработка в коллективном соглашении или специальном нормативном документе предприятия.

При методе коллективного договора критерии оплаты имеют отношение ко всем или к некоторой части сотрудников с учетом принадлежности к профессиональным группам организации. Вариант, когда вознаграждение за работу принимаемого в организацию нового сотрудника планируется выше указанной в коллективном соглашении ставки по данной специальности, также особо оговаривается в трудовом договоре.

**Важно!** Отсутствие в локальных документах предприятия указания о порядке индексации заработка не освобождает организацию от обязанности ее проведения и служит основанием для привлечения руководства предприятия к административной ответственности (ст. 5 КоАП РФ).

Зарплата и индивидуальный трудовой договор

Регулировать оплату труда путем заключения индивидуальных трудовых договоров сторонам позволяет ст. 57 ТК РФ. В ней определен порядок заключения этого документа и обязательные пункты, которые он должен включать. Что касается оплаты, в трудовом договоре непременно будет указан оклад или тариф, по которому будут считать заработок, а также дополнительные выплаты, если они назначаются. Все цифры, что входят в текст трудового договора, являются обязательными к ежемесячной выплате в качестве заработной платы.

Индивидуальные выплаты, компенсационные и стимулирующие, если они планируются, можно указать в самом трудовом договоре, а можно в допсоглашении к нему.

Обязательно оформлять 2 экземпляра договора, один из которых получает наемный работник, другой хранится у работодателя. Так обеспечивается гарантия соблюдения прав сторон.

Правовые аспекты трудовых отношений

Регулирование в РФ трудовых правоотношений, включая взаимоотношения, касающиеся установления вариантов и размеров заработной платы, производится с учетом положений ряда нормативных и законодательных документов, таких как:

* Трудовой кодекс РФ;
* Законы РФ № 10 (12.01.1996) о профессиональных союзах, № 2490 (11.03.1992) о коллективных договоренностях, № 122 (22.08.2004).

Вопросы установления трудовых взаимоотношений и платы за труд также указываются в правительственных постановлениях и нормативных документах федеральных исполнительных структур и субъектов страны.

***Задание****:*

1. ***Прочитать лекцию.***
2. **Письменно ответить на вопросы согласно Приложения 1 строго в Word (обеспечивая читабельность работы) .**
3. Файл с ответами оформить согласно Приложения 2(шрифт 14Times New Roman) и отправить преподавателю до *13.00 25 .03.2020* на электронную почту [fyuhf@mail.ru](mailto:fyuhf@mail.ru) , в теме письма указав номер группы и фамилию имя студента .

Спасибо за понимание!

**Приложение 1**

**Контрольные вопросы**

1.Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

2.Материальная ответственность работодателя перед работником.

3.Материальная ответственность работника.

4.Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания .

5.Заработная плата – это …(продолжите).

6.Методы регулирования заработной платы (центральный и децентрализованый).

7. Заработная плата и коллективный договор( .можно ответить кратко)

8. Зарплата и индивидуальный трудовой договор (можно ответить кратко).

**КАК ОФОРМЛЯТЬ РАБОТУ: Приложение 2:**

**Дистанционная работа от 24 марта 2020 года.**

**По « Правовому обеспечению профессиональной деятельности»**

**Студента: Иванова Ивана Ивановича**

**Преподаватель: Теплова С.И.**

**Тема:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Вопрос №1:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ответ:…..**

**Внизу работы вывод:**