**Контрольная работа**

**Тема: Основы трудового права и охраны труда**

**Содержание**

ЗАДАНИЕ 1 Дать определения следующим понятиям:

* система стандартов безопасности труда
* полная материальная ответственность
* гарантийные выплаты
* договор о полной материальной ответственности
* тарифная система

ЗАДАНИЕ 2 Раскрыть по существу правовую особенность, содержание теоретических вопросов:

1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (общие положение)

1 Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

ЗАДАНИЕ 3 Задача. По вине заведующего мясным отделом универмага Филатова испортились две тонны продуктов, которые не были реализованы. Потери составили 54 тысячи рублей. У продавца этого же отдела Ракутина была обнаружена недостача мясных продуктов на сумму 3900 рублей. Дайте юридическую оценку ситуации и разрешите ее по существу на основании действующего трудового законодательства РФ. Могут ли быть привлечены к материальной ответственности Филатов и Ракутин? Если могут, то в каких пределах?

Список использованной литературы

**ЗАДАНИЕ 1**

Дать определения следующим понятиям.

1. Система стандартов безопасности труда (ССБТ) - это одна из систем государственной системы стандартизации (ГСС). Шифр (номер) ССБТ в системе ГСС — 12. ССБТ представляет собой многоуровневую систему взаимосвязанных стандартов по безопасности труда. Этой системой стандартизованы требования безопасности, введен раздел «Требования безопасности» во все виды проектной документации на серийно выпускаемую продукцию, а также в рабочую конструкторскую и технологическую документацию [7]. ССБТ включает в себя несколько подсистем:

Организационно-методические стандарты - устанавливают цель, задачи, структуру ССБТ, область распространения, особенности согласования стандартов ССБТ, терминологию, дают классификацию ОВПФ, принципы организации работ по безопасности труда.

Стандарты требований и норм по видам ОВПФ - устанавливают требования по видам ОВПФ и их ПДУ, методы и средства защиты от их воздействия, методы контроля их уровня.

Стандарты требований безопасности к оборудованию - устанавливают общие требования безопасности к отдельным видам производственного оборудования, методы контроля выполнения этих требований.

Стандарты требований безопасности к производственным процессам - устанавливают общие требования безопасности к отдельным производственным и технологическим процессам, методы контроля выполнения этих требований.

Стандарты требований безопасности к системам защиты - устанавливают требования безопасности к системам защиты от ОВПФ.

2. Полная материальная ответственность. Трудовой кодекс РФ (ст.238) определяет материальную ответственность работника как обязанность ответить перед администрацией организации за совершенное имущественное правонарушение и возместить причиненный ему прямой действительный ущерб в установленном законом размере и порядке. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Пределы материальной ответственности работника предусмотрены ст.241.

**Полная** материальная ответственность **(согласно ст. 242 ТК РФ) н**аступает в строго определенных законом случаях на основании заключенного договора материальной ответственности и предполагает полное возмещение причиненного работодателю ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный 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 токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. 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 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 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 руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером.

3. Договор о полной материальной ответственности. Договор о материальной ответственности (ДМО) – это соглашение между работником и организацией, в котором, во-первых, оговариваются обязанности администрации и работника по обеспечению сохранности имущества предприятия, вверенного работнику, а во-вторых, устанавливается материальная ответственность работника за необеспечение сохранности этого имущества [6].

В соответствии со ст.244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности и иное имущество. В связи с этим следует обратить внимание на то, что письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены далеко не со всеми работниками, использующими так или иначе в процессе труда определенные ценности (деньги, вещи и орудия производства), предоставленные работодателем. Такие договоры могут заключаться с работниками при наличии следующих условий: работники достигли восемнадцатилетнего возраста, т.е. являются совершеннолетними; работники непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности или иное имущество; должности или работа работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, предусмотрена в соответствующем перечне.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ). Перечни являются исчерпывающими. Заключение договоров о полной материальной ответственности допускается только в соответствии с указанными Перечнями. При этом необходимо обратить внимание на то, что, если работник, с которым договор о полной материальной ответственности заключен обоснованно, отказывается добровольно возместить причиненный ущерб, работодатель может добиться взыскания только по решению суда.

4. Гарантийные выплаты - в трудовом праве выплаты, производимые работникам при отвлечении их от работы в данной организации по причинам, признаваемым законом уважительными. Работники получают их при освобождении от работы: в связи с выполнением гос- или общественных обязанностей (ст. 170 Трудового кодекса РФ); за время ежегодного очередного отпуска; за время нахождения работников в медицинском учреждении на обязательном обследовании (ст. 185 Трудового кодекса РФ); при выполнении донорских функций (ст. 186 Трудового кодекса РФ); при предоставлении дополнительных перерывов для кормления ребенка; при внедрении изобретений и рационализаторских предложений; при простое не по вине работника; к ним также относятся выходное пособие, оплата за время вынужденного прогула и в некоторых других случаях.

5. Тарифная система - форма оплаты труда, основанная на совокупности нормативно установленных ставок и тарифных коэффициентов, в соответствии с которыми устанавливается и изменяется уровень заработной платы работников. В РФ тарифная система используется для регулирования уровня заработной платы работников бюджетной сферы. Основу тарифной системы составляют тарифные ставки, Единая тарифная сетка, тарифно-квалификационные справочники, схемы должностных окладов, квалификационные справочники служащих.

Согласно статье 143 Трудового кодекса РФ тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку; тарифные коэффициенты. Основным элементом тарифной системы оплаты труда являются тарифные ставки.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка 1-го разряда, определяет минимальную оплату неквалифицированного труда в единицу времени. Тарифная сетка представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. При этом тарифный разряд является величиной, отражающей сложность труда и уровень квалификации работника, а квалификационный разряд – величиной, отражающей уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифный коэффициент устанавливает отношение тарифной ставки данного разряда к тарифной ставке первого разряда.

Тарифная сетка представляет собой шкалу, определяющую соотношение в оплате труда при выполнении работ различной квалификации. Вид, систему оплаты труда размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат организации определяют самостоятельно в коллективных договорах и локальных актах. Вместе с тем, оплата труда в бюджетной сфере устанавливается в централизованном порядке – на основе, так называемой Единой тарифной сетки (ЕТС).

**ЗАДАНИЕ 2**

Раскрыть по существу правовую особенность и содержание следующих теоретических вопросов.

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (общие положение).

Признание, соблюдение прав человека, надзор и контроль за этим, а также защита нарушенных прав граждан являются обязанностью государства. Статья 2 Конституции РФ предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства. Соблюдение трудовых прав работников также обеспечивается государственным надзором и, кроме того, профсоюзным контролем. Конституция РФ в ст.45 гарантирует государственную защиту трудовых прав и свобод граждан.

Часть 1 ст.1 ТК предусматривает, что целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Одним из основных принципов правового регулирования труда в ст.2 ТК РФ названо «обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке». Другой основной принцип, закрепленный Кодексом, - обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку. Эти два принципа конкретизируются в разделе XIII ТК РФ. Он содержит семь глав, расположенных в логической последовательности институтов защиты прав работников, начиная с профилактики трудовых правонарушений посредством мер государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и заканчивая обращением граждан в соответствующий орган принудительного характера для разрешения индивидуального или коллективного трудового спора и восстановления нарушенных трудовых прав и законных интересов работников, ответственностью за трудовые правонарушения.

В соответствии со статьей 352 Трудового кодекса РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; ·государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет федеральная инспекция труда.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор Российской Федерации и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

Федеральная инспекция труда и ее органы — единая централизованная система. Они осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, а также нормативных актов о занятости, банкротстве и приватизации производства, коллективных договоров и соглашений. Они анализируют причины трудовых нарушений и охраны труда и готовят предложения по совершенствованию указанных актов, а также обобщают данные о состоянии и причинах производственного травматизма и разрабатывают меры по их профилактике, дают заключения по проектам Строительных норм и правил (СНиП), участвуют в разработке госстандартов по безопасности труда.

Федеральной инспекцией труда руководит государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. Он назначает и освобождает от должности руководителей государственных инспекций труда — главных инспекторов труда РФ.

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами Федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы — следующие федеральные надзоры (инспекции).

а) Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (Госгорпромтехнадзор). Он вправе следить за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при установке и эксплуатации подземных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа и при ведении взрывных работ в промышленности (ст. 366 ТК);

б) Государственный энергетический надзор (Госэнергонадзор) осуществляет надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок (ст. 367 ТК);

в) Государственный санитарно-эпидемиологический (Госсанэпиднадзор) осуществляет надзор за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологичсских норм и правил (ст. 368 ТК);

г) Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (Госатомонадзор) осуществляет надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК).

Федеральная инспекция труда и ее органы действуют на основании ст. 353-365 ТК РФ и Положения «О Федеральной инспекции труда», утвержденного постановлением Правительства РФ от 28.01.2000.

Органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия [2]:

* осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечении виновных лиц к ответственности;
* анализируют причины выявленных нарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
* осуществляют рассмотрение дел об административных правонарушениях;
* направляют соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
* реализуют мероприятия по координации деятельности ведомственных органов надзора и контроля и федеральных органов исполнительной власти;
* осуществляют надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
* анализируют причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, готовят предложения по их совершенствованию;
* принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводят его самостоятельно;
* участвуют в разработке государственных стандартов по безопасности труда;
* запрашивают у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получают от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на них задач;
* ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по восстановлению нарушенных прав;
* осуществляют информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства;
* информируют общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства, ведут разъяснительную работу о трудовых правах работников;
* готовят и публикуют ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства, в установленном порядке представляют их Президенту Российской Федерации и в Правительство РФ.

Согласно ст. 357 ТК РФ государственные инспектора труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

* беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проведения инспекции организаций всех организационно-правовых форм и форм собственности;
* запрашивать у работодателей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
* изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ с уведомлением об этом работодателя и составлять соответствующий акт;
* расследовать несчастные случаи на производстве;
* предъявлять работодателям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
* приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
* направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организации или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
* отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
* запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не отвечающих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
* выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий;
* выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;
* выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;
* привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при необходимости приглашать их в орган инспекции труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд

Государственные инспектора труда являются федеральными государственными служащими, и в связи с этим на них распространяются все нормы законодательства о федеральной государственной службе, в том числе и об ограничениях, обязанностях, ответственности. Обязанности государственных инспекторов труда закреплены ст. 358 ТК РФ.

2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Трудовой кодекс РФ, глава 44, статья 282. Общие положения о работе по совместительству устанавливает: совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает два вида совместительства: внутреннее - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у своего работодателя; внешнее - работа, за пределами своего рабочего времени у другого работодателя (других работодателей). Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях. По общему правилу для работы на условиях внешнего совместительства никаких разрешений работнику не требуется, за исключением, руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, если для них установлены, особенности регулирования труда.

Работа по совместительству осуществляется на основе письменного трудового договора. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а кроме того, в других случаях, установленных федеральными законами.

Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При приеме на работу по совместительству в другую организацию (статья 283) работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

В целях охраны здоровья граждан законодатель ограничил время работы по совместительству. Продолжительность рабочего времени (статья 284), устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю. Оплата труда лиц, работающих по совместительству (статья 285), производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок. Поскольку работа по совместительству фактически является работой на условиях неполного рабочего времени, Трудовой кодекс Российской Федерации не гарантирует, что заработная плата за работу по совместительству не может быть меньше, чем установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда.

На лиц, работающих по совместительству, распространяются принятые в организации положения об оплате труда, премировании и т. д. Именно поэтому неправомерны действия тех руководителей, которые премируют совместителей в меньших размерах по сравнению с занимающими равноценные должности основными работниками. Если лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, установлены нормированные задания (например, нормы убираемой площади для уборщицы), то оплата труда производится за фактически выполненный объем независимо от того, какое время было затрачено на выполнение задания.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска (статья 286) предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Статья 287 ТК РФ определяет гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, другими законами и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ (ст.288) и иными федеральными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Расторжение трудового договора с совместителями производится по общим основаниям, предусмотренным ТК РФ. Помимо общих оснований с совместителями трудовой договор может быть расторгнут по дополнительному основанию, каковым является прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

**ЗАДАНИЕ 3**

Согласно нормам ст. 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель 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. Поскольку действиями заведующего Филатова и продавца Ракутина и по их вине был причинен ущерб работодателю, они могут быть привлечены к материальной ответственности.

Ст.241 ТК РФ устанавливает пределы материальной ответственности работника. Как правило, работник несет материальную ответственность в размере своего среднего месячного заработок, если иное не предусмотрено трудовым законодательством. Случаи, когда на работника возлагается обязанность возместить причиненный ущерб в полном объеме, указаны в ст. 243 ТК РФ. Одним из случаев полной материальной ответственности является недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников по нормам ст. 244 ТК РФ могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 утвержден перечень должностей и работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. В этом перечне присутствуют должности заведующего организаций торговли и продавца, то есть работодатель имел право заключить с ними договоры о полной индивидуальной материальной ответственности. Таким образом, если работодатель заключил с заведующим Филатовым и продавцом Ракутиным договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, они будут обязаны возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Если же такие договоры с работниками не были заключены, тогда заведующий Филатов и продавец Ракутин понесут материальную ответственность в размере своего среднего месячного заработок.

**Список использованной литературы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) // Российская газета. №256 от 31.12.2001 (в ред. от 07.05.2009)
2. Положение Правительства РФ «О Федеральной инспекции труда» от 28.01.2000 // СЗ РФ, -. 2000. - №6. - Ст.760.
3. Бай Н.Г. Курс лекций «Трудовое право» / Бай Н.Г. - М.: РУДН, 2005. - 129 с.
4. Гусов К.Н. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: с учетом последних изменений / Гусов К.Н. - М.: Проспект, 2009. - 895 с.
5. Девисилов В.А. Охрана труда / В.А.Девисилов. - М.: ИНФРА, 2004. - 400 с.
6. Никитин А.В. Трудовое право: Учебно-методический комплекс / А.В.Никитин. – Н-Новгород: НГЛУ им.Н.А.Добролюбова, 2008. - 163 с.
7. Раздорожный А.А. Охрана труда и производственная безопасность: Учебно-методическое пособие / А.А.Раздорожный. – М.: Изд-во «Экзамен», 2005. - 512 с.