**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**Тема:** “Ограниченная материальная ответственность работников, её виды. Полная материальная ответственность (случаи её наступления). Порядок возмещения работниками материального ущерба, причинённого предприятию”.

*'Сдана на “4” (маленький объём)*

Москва – 2001

**ПЛАН**

Введение.

1. Понятие, черты материальной ответственности.
2. Условия привлечения работников к материальной ответственности.
3. Ограниченная материальная ответственность работников. Её виды, случаи наступления.
4. Полная материальная ответственность работников. Случаи её наступления.
5. Определение размера ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.
6. Порядок возмещения работниками материального ущерба, причинённого предприятию.

Заключение.

Список используемой литературы.

**Введение.**

Согласно ст.37 Конституции Российской Федерации важнейшими правами и свободами человека и гражданина являются право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и на защиту от безработицы. К основам конституционного строя относятся также охрана труда и здоровья людей, признание и защита равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности.

Эти положения Конституции РФ соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека, утверждённой и провозглашённой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 10 декабря 1948 г. и ряду других международно-правовых актов в сфере труда.

Применительно к субъектам трудовых правоотношений приведённые конституционные положения получают развитие в актах трудового законодательства. Так, согласно КЗоТ РФ, если в результате ненадлежащего исполнения работником или работодателем своих обязанностей другой стороне трудового договора причинён материальный ущерб, то он подлежит возмещению.

Нужно сказать, субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу. Работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он находится в более зависимом положении от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В свою очередь работодатель обязан не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

Такое неравенство субъектов трудового правоотношения обуславливает существенные различия в правовом регулировании материальной ответственности работодателя перед работником и работника перед работодателем. Они касаются определения размера возмещаемого ущерба, порядка и пределов возмещения, характера правовых норм, регламентирующих материальную ответственность.

В данной работе я попытаюсь рассмотреть виды материальной ответственности работников и порядок привлечения к ним.

**Понятие, черты материальной ответственности.**

**Материальная ответственность работника** – это обязанность возместить ущерб, причинённый работодателю противоправными виновными действиями или бездействием.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности. По своей правовой сущности материальная ответственность имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступают за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т. е. за дисциплинарный проступок. Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников – это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, а поэтому между ними имеются принципиальные различия. Материальная ответственность в отличие от дисциплинарной непосредственно не направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная её цель – возмещение (компенсация) причинённого ущерба.

Материальная ответственность работника по трудовому праву также имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью по нормам гражданского права. В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить ущерб. Однако между материальной ответственностью по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьёзные различия, обусловленные особенностями предмета и метода этих отраслей. В соответствии с законодательством о труде, работник по общему правилу несёт ограниченную материальную ответственность и только за прямой действительный ущерб. По нормам гражданского права лицо, право которого нарушено, вправе требовать полного возмещения причинённых ему убытков (как реальный ущерб, так и упущенную выгоду).

Нормы трудового права, регламентирующие материальную ответственность работника, носят императивный характер. Основания, пределы, порядок, и сроки привлечения работника к материальной ответственности установлены законодательством и не могут быть изменены по соглашению сторон. По правилам гражданского законодательства стороны могут сами определять основания и условия имущественной ответственности.

Общие положения о материальной ответственности работника за ущерб, причинённый работодателю, содержатся в ст. 118 КЗоТ.

Во-первых, данная статья устанавливает обязанности субъектов трудового правоотношения. *“Администрация предприятия, учреждения, организации обязана создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества”.* Работники, в свою очередь, обязаны *“бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры к предотвращению ущерба”.*

**Условия привлечения работников к материальной ответственности.**

Материальная ответственность может быть возложена на работника лишь при одновременном наличии следующих обязательных **условий**:

* прямого действительного ущерба
* противоправности поведения работника
* вины работника
* причинной связи между действиями (или бездействием)

В соответствии со сложившейся практикой под **прямым действительным ущербом** понимается, в частности, уменьшение наличного имущества работодателя вследствие утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимости произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей, либо произвести излишние выплаты.[[1]](#footnote-1) К такому ущербу относятся, например, недостача, порча, присвоение, и т. д.

Не возмещаются неполученные доходы, т. е. прибыль, которое предприятие могло бы получить, но не получило в результате неправильных действий работников.

Материальная ответственность по трудовому законодательству возлагается на работников за ущерб, причинённый работодателю, с которым они состоят в трудовых правоотношениях, а также за ущерб, возникший у работодателя в связи с возмещением им ущерба, причинённого его работниками третьим лицам.

Ущерб может быть причинён работодателю совместными действиями нескольких лиц, одни из которых являются его работниками, а другие не состоят с ним в трудовых отношениях. В этом случае первые несут ответственность по нормам трудового, а вторые по нормам гражданского законодательства.

**Противоправным** является такое поведение (действие или бездействие) работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, постановлениями Правительства, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и другими обязательными правилам, а также приказами и распоряжениями администрации.

Бездействие работника может быть признано противоправным в том случае, если на него возложены обязанности совершения определённых действий.

Если трудовые обязанности работника не получили конкретизации в соответствующих актах, то противоправным следует считать поведение работника, явно противоречащее интересам предприятия.[[2]](#footnote-2)

Согласно ст.118 КЗоТ *“материальная ответственность за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на работника при условии, если ущерб причинён по его* ***вине****”*.

Институт вины наиболее подробно разработан в теории уголовного права. Под виной понимается психическое отношение лица в форме умысла или неосторожности к совершаемому деянию и его последствиям. Вина имеет два аспекта: волевой и интеллектуальный. Волевой аспект заключается в сознательном направлении умственных и физических усилий на совершение какого-либо деяния, на достижение цели. Интеллектуальный аспект состоит в осознании своих действий и в отношении к ним.

Уголовный кодекс РФ 1996 г. различает следующие формы и виды вины: прямой и косвенный умысел, легкомыслие и небрежность. Форма вины влияет на вид и размер материальной ответственности работников.

По общему правилу бремя доказывания вины работника лежит на работодателе. Из этого правила существует одно исключение. Если работники несут материальную ответственность в силу специального закона, договора о полной материальной ответственности за вверенные ценности или если имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, то они обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Одним из необходимых условий наступления материальной ответственности является наличие **причинной связи** между деянием работника и действительным ущербом. Для установления такой связи необходимо изучить фактические обстоятельства дела и выявить причины, которые непосредственно повлияли на возникновение ущерба. Так, например, на рабочего-станочника нельзя возложить материальную ответственность за поломку станка в том случае, когда установлено, что станок сломался вследствие допущенного при его изготовлении брака на станкостроительном заводе.

Существует два вида материальной ответственности: ограниченная и полная.

**Ограниченная материальная ответственность работников. Её виды, случаи наступления.**

**Ограниченная материальная ответственность** состоит в обязанности работника возместить ущерб в предусмотренных законодательством пределах. Таковым является часть заработной платы трудящегося. Ущерб, превышающий заранее установленный предел, не может быть взыскан с работника.

Статья 119 КЗоТ устанавливает общее правило наступления ограниченной материальной ответственности. Согласно указанной статьи, *за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, работники, по вине которых причинён ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.*

Ограниченная материальная ответственность работника в указанном пределе определяется исходя из среднего месячного заработка, получаемого им на день обнаружения ущерба. Средний месячный заработок определяется из расчёта последних трёх календарных месяцев работы лица, причинившего ущерб.

Указанная статья КЗоТа не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника. Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями причинения ущерба, за которые наступает материальная ответственность работника по статье 119 КЗоТ, являются:

* порча или уничтожение по небрежности имущества предприятия, материалов, полуфабрикатов, изделий, а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других приборов, выданных в пользование работнику;
* недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценивание документов, уплата штрафа по вине работника.

Под “недобором” денежных сумм следует понимать неполное получение предприятием причитающихся ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим обязанностям.

Материальная ответственность за утрату документов наступает только при условии, что сам утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит предприятию прямой действительный ущерб.

Действительный ущерб в связи с “обесцениванием” документов возникает, например, в результате пропуска предприятием срока исковой давности и невозможности в связи с этим для него взыскания по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежных сумм с предприятия-должника.

“Обесцененным” документом следует считать и ненадлежаще составленный акт на приёмку продукции, из-за дефектности которой предприятию отказано во взыскании с поставщика суммы выявленной недостачи.

Самостоятельным видом ограниченной материальной ответственности является ответственность должностного лица, виновного в незаконном увольнении или переводе работника. Согласно статьи 214 КЗоТа, *Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.*

*Размер возмещения ущерба не может превышать трёх месячных окладов должностного лица.*

Под явным нарушением закона следует понимать, в частности:

* увольнение рабочего или служащего по инициативе администрации без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, когда такое согласие является обязательным;
* увольнение по основаниям, не предусмотренным законом;
* перевод на другую работу или увольнение члена совета трудового коллектива без согласия совета трудового коллектива;
* увольнение женщин в случаях, указанных в ч.2 ст.170 КЗоТ, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения;
* увольнение несовершеннолетних работников без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 183 КЗоТ);
* увольнение или перевод не освобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных органов, профгрупоргов, а также профорганизаторов с нарушением гарантий, предусмотренных ст.235 КЗоТ;
* перевод работника без его согласия на другую постоянную работу.[[3]](#footnote-3)

Суд вправе возложить на должностное лицо, виновное в явно незаконном увольнении или переводе работника, обязанность возместить предприятию причинённый ущерб и в тех случаях, когда оно прекратило трудовые отношения с предприятиям.

**Полная материальная ответственность работников. Случаи её наступления.**

**Полная материальная ответственность** без ограничений каким-либо пределом за ущерб, причинённый работником по его винепредприятию, учреждению, организации, предусмотрена статьёй 121 КЗоТ. Она содержит исчерпывающий перечень случаев привлечения к полной материальной ответственности. К ним отнесены следующие:

1) когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда.

Как вытекает из содержания данной нормы, ни возбуждение уголовного дела, ни производство по нему следственных действий, ни отстранение работника работы сами по себе не влекут полной материальной ответственности. В случае, предусмотренном п.1 ст. 121, она наступает только тогда, тогда преступный характер действий, повлекших материальный ущерб, уже подтверждены приговором суда.

В связи с этим не может быть привлечён к полной материальной ответственности работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор суда. В то же время освобождение от уголовной ответственности по амнистии, в связи с истечением срока давности и по другим причинам не освобождает работника от полной материальной ответственности, т. к. приговором суда установлен преступный характер действий, которыми причинён ущерб.

*2) Когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей.*

Такая ответственность наступает только для определённой категории работников, указанной в специальных законодательных актах. При этом не имеет значения, являются ли совершённые ими действия преступными и заключался ли с ними договор о полной материальной ответственности. К указанной категории работников, в частности, относятся: кассиры – на них возложена полная материальная ответственность за сохранность принятых ими ценностей, операторы связи, несущие такую же ответственность за утрату и повреждение ценных почтовых отправлений, а также недостачу почтовых отправлений в размере и объявленной ценности и др.

3) Когда между работником и предприятием, учреждением, организацией в соответствии со статьей 121.1 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей.

Согласно п. 3 ст. 121 КЗоТ, письменный договор о полной материальной ответственности в соответствии с указанной нормой может быть заключён с работником только при наличии следующих условий:

* если работник достиг 18 лет;
* если занимаемая им должность или выполняемая работа непосредственно связана с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей;
* если такая должность или выполняемая работа предусмотрена в специальном перечне, утверждённом в порядке, установленном законодательством.

В настоящий момент действует перечень, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. N 447/24 в редакции от 14 сентября 1981 года. Этот перечень закрытый и расширенному толкованию не подлежит.

Договор о полной материальной ответственности, заключённый с нарушением этих условий, не влечёт правовых последствий.

**Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности** также утверждён Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. Этот договор конкретизирует обязанности работника и администрации по обеспечению сохранности ценностей и содержит, в частности, следующие положения:

* работник должен своевременно сообщать администрации обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности ценностей; вести учёт, составлять и предоставлять в установленном порядке соответствующие отчёты; участвовать в инвентаризации;
* администрация обязуется знакомить работника с законодательными актами, устанавливающими правила работы с материальными ценностями; проводить в установленном порядке инвентаризацию ценностей.

Невыполнение администрацией указанных обязанностей, способствовавшее возникновению ущерба, является основанием для уменьшения размера материальной ответственности (п. 1 ст. 121 КЗоТ).

Следующий случай наступления полной материальной ответственности, согласно ст. 121 КЗоТ:

*4) Когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.*

Ущерб не при исполнении трудовых обязанностей может быть причинён как в рабочее время, так и после его окончания или до начала рабочего дня. Например, работник сломал станок при изготовлении на нём в личных целях каких-либо деталей, допустил аварию автомобиля, используя её по своим личным делам и т. д.

В таких случаях работник несёт полную материальную ответственность по нормам трудового права, а не гражданского права, т. е. только прямой действительный ущерб.

*5) Когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам.*

Выдача разовых доверенностей на получение ценностей производится, как общее правило, в случаях, когда отсутствует возможность выполнения этой работы лицом, заключившим договор о полной материальной ответственности. Разовая доверенность на получение ценностей может быть выдана работнику, в обязанности которого не входит выполнение такого рода работы, только с его согласия.

*6) Когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.*

Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Полная материальная ответственность наступает только при умышленной форме вины. Если недостача, порча или уничтожение имущества произошли по неосторожности (небрежности), наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

*7) Когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии.*

Сам факт появления на работе в нетрезвом состоянии является нарушением трудовой дисциплины. Поэтому, за ущерб, причинённый работником в таком состоянии, наступает полная материальная ответственность независимо от того, имел место умысел в причинении ущерба или он принесён по неосторожности.

Администрация обязана доказать, что ущерб, причинён работником в нетрезвом состоянии.

Как уже отмечалось, перечень случаев привлечения работников к полной материальной ответственности, предусмотренный ст. 121 КЗоТ, является исчерпывающим. Это означает, что во всех других случаях причинения организации ущерба работником, наступает ограниченная материальная ответственность, рассмотренная ранее.

Следует обратить внимание на коллизию норм, регламентирующих возмещение ущерба в гражданском и трудовом законодательстве. В соответствии с ч. 2 ст. 139 ГК на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, возлагается обязанность возместить причинённые убытки, т. е. прямой действительный ущерб и неполученные доходы (упущенную выгоду).

Учитывая, что работник состоит в трудовых правоотношениях с работодателем, которому причинён ущерб разглашением служебной или коммерческой тайны, и причиной наступления ответственности является нарушение условий трудового договора, в данном случае должны применяться нормы трудового законодательства.

Согласно ст. 255 КЗоТ пределы материальной ответственности работников за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законодательством. Здесь речь идёт о повышенной ответственности и об особом исчислении ущерба.

Обычно для таких случаев законодательством устанавливается ответственность в размере, кратном прямому действительному ущербу. В настоящий момент такая ответственность наступает при хищении, утрате или порче наркотических средств, психотропных веществ и валютных ценностей.[[4]](#footnote-4)

**Определение размера ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.**

**Определение размера ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации** регламентируется ч.3 ст. 121 КЗоТ.

*Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.*

Порядок ведения бухгалтерского учёта регламентируется Федеральным законом “О бухгалтерском учёте” № 129-ФЗ от 21 ноября 1996 г. Порядок ведения бухгалтерского учёта отдельных видов имущества предусмотрен специальными актами. Размер ущерба должен быть подтверждён документально.

При определении размера ущерба необходимо применять установленные нормы потерь. Речь идёт прежде всего о нормах естественной убыли, под которыми понимается уменьшение первоначального веса и объёма ценностей в процессе реализации, хранения и транспортировки, являющейся результатом естественных процессов. Нормы естественной убыли дифференцированы по видам ценностей с учётом условий реализации, хранения и транспортировки.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

Организации независимо от форм собственности в целях приведения балансовой стоимости в соответствие с фактическими ценами проводят переоценку основных фондов.

*На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.*

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

В соответствии со ст.123 КЗоТ *Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.* Однако, *снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.*

**Порядок возмещения работниками материального ущерба, причинённого предприятию.**

В соответствии с п.1 ст.118 КЗоТ РФ *работник, причинивший ущерб может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия, учреждения, организации работник может передать для возмещения причинённого ущерба равноценное имущество или исправить повреждённое.* Если работник отказывается добровольно возместить ущерб, он может быть взыскан в принудительном порядке. В настоящее время действует два порядка возмещения ущерба: внесудебный (административный) и судебный.

Статьёй 122 КЗоТ административный порядок установлен для случаев возмещения ущерба при ограниченной материальной ответственности в пределах среднемесячного заработка. Возмещение ущерба в этих пределах производится по распоряжению работодателя независимо от согласия работника.

Возмещение ущерба руководителями и их заместителями осуществляется по распоряжению вышестоящего в порядке подчинённости органа либо соответствующего органа управления хозяйственным обществом путём удержания из их заработной платы.

Администрация вправе сделать распоряжение об удержании ущерба в течение двух недель со дня его обнаружения и обратить его к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путём предъявления администрацией иска в районный (городской) суд. В частности судебный порядок применяется в отношении:

* исков работодателя к работникам или вышестоящего в порядке подчинённости органа к руководителям, их заместителям о возмещении ущерба в размере, превышающем их средний заработок;
* исков работодателя к работникам, если возмещение материального ущерба не может быть произведено по его распоряжению (например, в случае прекращения трудовых отношений с работником);
* споров работников, которые не согласны с произведённым работодателем удержанием из его заработной платы в счёт возмещения причинённого ущерба или с его размером. Если на предприятии создана комиссия по трудовым спорам, то трудовой спор, в соответствии со ст. 204 КЗоТ, подлежит предварительному рассмотрению этой комиссией.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба ст. 211 КЗоТ установлен срок в один год со дня обнаружения причинённого работником ущерба. При пропуске по уважительным причинам указанного срока, он может быть восстановлен.

**Ограничения удержаний из заработной платы.** В соответствии со ст. 125КЗоТ при каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством – пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Согласно ст. 122 КЗоТ если администрация в нарушение установленного порядка произвела удержание из заработной платы работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы. Далее же, возникший спор может быть разрешён в суде.

**Заключение.**

В заключение я хотел бы сделать несколько выводов по проделанной работе.

1. **Материальная ответственность работника** – это обязанностьработника возместить прямой действительный ущерб, причинённый им работодателю противоправными виновными действиями или бездействием.
2. материальная ответственность имеет место лишь при наличии определённых условий:

а) прямой действительный ущерб;

б) противоправное поведение работника;

в) наличие вины работника в причинении ущерба;

г) причинно-следственная связь между противоправным поведением работника и возникшим ущербом.

1. Существует три вида материальной ответственности:

а) ограниченная;

б) полная;

в) материальная ответственность в кратном исчислении.

1. Ущерб может быть возмещён:

а) добровольно;

б) в административном порядке;

в) в судебном порядке.

**Список используемой литературы.**

1. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации (с изменениями и дополнениями на 5 мая 1999 г.). Авторский коллектив: Ю.Н.Коршунов, М.И.Кучма, И.О.Снигирёва, Б.А.Шеломов. Спарк, М. 2000 г.
2. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации под редакцией акад. К.Н.Гусова. М., 1997
3. Материальная ответственность рабочих и служащих. Е.С.Белинский, Юр. лит., М., 1977 г.
4. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС “Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности.” от 28.12.77. г. № 447/24 в редакции от 14.09.81.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 01.03.83. № 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" (с изм. и доп. от 27 июля, 20 декабря 1983 г., от 16 декабря 1986 г., 21 апреля 1987 г., в ред. от 21 декабря 1993 г., с изм. и доп. от 25 октября 1996 г.)
6. Трудовое законодательство в вопросах и ответах. Учебно-практическое пособие. Н.О.Степанчикова, Брандес, М., 1996 г.
7. Трудовое право России. Учебник для ВУЗов. Коллектив авторов: В.В.Глазырин, Р.З.Лившиц, А.Ф.Нуртдинова и др. НОРМА – ИНФРАМ., 1998 г.
8. Трудовое право России. Учебник. К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. Юрист, М., 1999 г.
9. Трудовое право. Вопросы и ответы. Е.Н.Голенко, В.И.Ковалёв. Юриспруденция, М., 2000.
10. Указ Президиума ВС СССР от 13 июля 1976 г. № 4204-IX “Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации” с изм. От 26.01.83., 16.11.83., 23.05.86.

1. Комментарий к КЗоТ под редакцией акад. К.Н.Гусова. М., 1997. С.242. [↑](#footnote-ref-1)
2. См. там же. [↑](#footnote-ref-2)
3. п.48 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992г. [↑](#footnote-ref-3)
4. См. ФЗ от 10.12.97. в редакции от 08.01.98. № 3-ФЗ “О наркотических средствах и психотропных веществах”; ФЗ от 04.03.98. в редакции от 26.03.98. № 41-ФЗ “О драгоценных металлах и драгоценных камнях”. [↑](#footnote-ref-4)