**Задание для группы 32 по предмету**

**ОП.01 «Экономические и правовые основы профессиональной деятельности»**

1) Внимательно прочитайте теоретический материал практической работы № 2 «Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора». Составьте конспект этой работы в своей тетради, решенные задачи в данной работе разберите и запишите в свою тетрадь. Те задачи, которые не решены, решите самостоятельно и запишите в свою тетрадь. Записи в своих тетрадях, решенные задачи пришлите мне на проверку.

2) Внимательно прочитайте теоретический материал практической работы № 3 «Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач».

Составьте конспект этой работы в своей тетради, решенные задачи в данной работе разберите и запишите в свою тетрадь. Те задачи, которые не решены, решите самостоятельно и запишите в свою тетрадь. Записи в своих тетрадях, решенные задачи пришлите мне на проверку.

**Практическая работа № 2.**

**Тема:** Порядок заключения, расторжения, изменения условий трудового договора.

**Теоретический материал к практической работе:**

Трудовые правоотношения начинаются с заключения трудового договора между работником и работодателем.

**Трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, регулирующее их трудовые обязанности.

Главный источник, регулирующий трудовые правоотношения, - Трудовой кодекс РФ. О содержании трудового договора нам рассказывает 57 статья, изучим её.

**Статья 57 ТК РФ. Содержание трудового договора:**

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

**Задание 1. Вставьте пропущенные слова (или устно, или письменно, если вы распечатали рекомендованный для занятия файл).**

**1. Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  и наименование работодателя**

**2. Сведения о \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , удостоверяющих личность работника (паспорт, военный билет)**

**3. Идентификационный номер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**4. Сведения о представителе \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , подписавшем трудовой договор**

**5. Место и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ заключения трудового договора**

**Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Задание 2. Вставьте пропущенные слова в перечень обязательных сведений для включения в трудовой договор.**

**1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работы**

## **2. Трудовая \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)**

**3. Дата \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работы**

**4. Условия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ труда**

**5. Режим рабочего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и времени отдыха**

**6. Гарантии и компенсации за работу с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и (или) опасными условиями труда**

**7. Условия, определяющие в необходимых случаях \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работы**

**8. Условия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ на рабочем месте**

**9. Условия об обязательном \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ страховании работника**

**В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:**

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

**Задание 3. Вставьте пропущенные слова в перечень дополнительных условий для включения в трудовой договор.**

**1. Об уточнении \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работы**

**2. Об испытании и о неразглашении охраняемой законом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**3. Об обязанности работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя**

**4. О видах и об условиях дополнительного \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работника**

**5. Об улучшении социально-бытовых \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ работника и членов его семьи**

**6. Об уточнении применительно к условиям работы данного работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   и обязанностей работника и работодателя**

**7. О дополнительном негосударственном \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ обеспечении работника**

**Задание 4. Определите, какое из условий, включаемых в трудовой договор, является обязательным, а какое - дополнительным.**

**об испытании**

**условия оплаты труда**

**режим рабочего времени и времени отдыха**

**о видах и об условиях дополнительного страхования работника**

**об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи**

**условие об обязательном социальном страховании работника**

**об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя**

**о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника**

**место работы**

**трудовая функция**

**о неразглашении охраняемой законом тайны**

**дата начала работы**

**гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

**условия, определяющие в необходимых случаях характер работы**

**об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя**

**Трудовые договоры бывают двух видов:**

1) бессрочные трудовые договоры (заключены на неопределенный срок)

2) срочные трудовые договоры (заключены на определенный срок, но не более, чем на пять лет)

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

**Задание 5. Найдите и исправьте ошибки в тексте (всего 7 ошибок):**

**Ирина заключила с компанией, предоставляющей юридические услуги, срочный трудовой договор на 7 лет. Она приступила к выполнению трудовых обязанностей на следующий день после заключения договора, так как в нём не была указана конкретная дата начала трудовых обязанностей. Как только Ирина приступила к работе, так сразу её трудовой договор вступил в силу. В числе обязательных условий в трудовой договор была включена информация об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны и об условиях оплаты труда. В перечень дополнительных условий вошли трудовая функция, условия труда на рабочем месте и режим рабочего времени и отдыха.**

Прочитайте статью Трудового кодекса о возрасте, с которого возможно заключить трудовой договор.

**Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора**

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

 Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

 С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

**Задание 6. Ответьте на вопросы**

**1. С какого возраста заключается трудовой договор по общему правилу?**

**2. Верна ли ситуация: Надя закончила 9 класс, она готовится пышно отпраздновать своё 16-летие через полгода. Для этого она решила выйти на работу и устроилась билетёром в ночной кинотеатр.**

**3. Верна ли ситуация: Артём закончил 9 класс, ему 14 лет. Он категорически не хочет учиться, поэтому бросил школу и пошёл работать официантом, предварительно получив устное согласие своих родителей.**

**4. В каких сферах деятельности допускается заключать трудовой договор лицам младше 14 лет?**

При заключении трудового договора человек обладает рядом гарантий:

**Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора.**

запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

 Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

 Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**Задание 7. Прокомментируйте ситуации:**

**1. В конце собеседования с кандидатом на должность менеджера директор сказал: "Извините, вы нам не подходите, с вами мы заключать трудовой договор не будем". После чего отказался отвечать на любые вопросы и вышел из комнаты.**

**2. Компании требовалось  двадцать человек в отдел продаж. На эту должность претендовали пятьдесят женщин и двадцать один мужчина. В итоге в отдел набрали двадцать мужчин.**

**3. В конце собеседования с кандидаткой на должность программиста директор сказал: "Извините, вы нам не подходите. У вас маленький ребенок, он будет болеть, и вы станете постоянно брать больничный, а нашей компании нужен человек, который будет выполнять свои обязанности непрерывно".**

**4. Андрей работал в ресторане одной известной сети в городе Москве. Он захотел переехать в Петербург и попросил оформить ему перевод в такой же ресторан в Петербурге. Перевод был оформлен 5 июня, однако когда он приехал для оформления договора на новое место работы 10 июля, ему было отказано.**

**5. Кандидат на должность менеджера, которому директор в конце собеседования сказал: "Извините, вы нам не подходите, с вами мы заключать трудовой договор не будем", а потом быстро вышел из комнаты, написал официальную просьбу объяснить ему причины отказа в заключении трудового договора. Какого развития событий следует ждать кандидату? Как вы думаете, какая польза от этого действия может быть для кандидата?**

**6. Женщина, которую отказались взять на должность программиста, подала в суд. Может ли суд отклонить её иск? Если нет, то, какого решения суда ей следует ждать?**

При заключении трудового договора человека требуют предъявить ряд документов. В Трудовом кодексе об этом сказано следующее:

**Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

 Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

 паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

 страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

 документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

 документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

 справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;

 справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача.

**Статья 69. Медицинский осмотр при заключении трудового договора**

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**Задание 8. Прокомментируйте ситуации:**

**1. Артур, мужчина 38 лет, пришел заключать трудовой договора на должность инженера. Он принес паспорт, трудовую книжку и диплом об окончании ВУЗа. Что его попросят принести ещё?**

**2. Рита, девушка 17 лет, устроилась работать продавцом в обувной магазин. Какую справку потребуют от неё плюс к тем документам, которые обычно просят у взрослых?**

 Часто при приёме на работу людям назначают испытательный срок. Он нужен, чтобы работодатель проверил правильность своего выбора, а работник - свои возможности. Во время испытательного срока работникам платят меньше, чем после того, как он заканчивается. Некоторым людям испытательный срок не назначается, об этом написано в 70 статье Трудового кодекса:

**Статья 70. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

 Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

 В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

 Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

 лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

 лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

 лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

 лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

 лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

 лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

**Задание 9. Вставьте пропущенные слова в предложения**

**Испытание при приеме на работу не устанавливается для:**

**1. лиц, избранных по \_\_\_\_\_\_\_\_\_ на замещение соответствующей должности;**

**2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_\_\_\_  и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;**

**3. лиц, не достигших возраста \_\_\_\_\_\_\_\_\_ лет;**

**4. лиц, получивших \_\_\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_\_\_\_ образование или высшее образование и \_\_\_\_\_\_\_\_\_ поступающих на работу (в течение \_\_\_\_\_\_\_\_\_ после окончания учебы);**

**5. лиц, \_\_\_\_\_\_\_\_\_ на выборную должность на оплачиваемую работу (например, должности мэра или депутата);**

**6. лиц, приглашенных на работу в порядке \_\_\_\_\_\_\_\_\_ от другого работодателя;**

**7. лиц, заключающих трудовой договор на срок до \_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев.**

 Люди редко работают на одном месте всю жизнь. Когда они увольняются или их увольняют, то происходит расторжение трудового договора. Для этого есть несколько причин, прочитайте, какие:

**Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора**

 Основаниями прекращения трудового договора являются:

 1) соглашение сторон;

 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения

 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора ;

 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

**Задание 10. Вставьте пропущенные слова в предложения (пользуйтесь распечатанным файлом)**

**Основаниями прекращения трудового договора являются:**

**1) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ сторон;**

**2) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ срока трудового договора;**

**3) расторжение трудового договора по инициативе \_\_\_\_\_\_\_\_\_;**

**4) расторжение трудового договора по инициативе \_\_\_\_\_\_\_\_\_;**

**5) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу;**

**6) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;**

**7) отказ работника от продолжения работы в связи с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   \_\_\_\_\_\_\_\_\_ трудового договора;**

**8) \_\_\_\_\_\_\_\_\_ работника от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ на другую работу;**

**9) \_\_\_\_\_\_\_\_\_, не зависящие от воли сторон;**

**11) нарушение \_\_\_\_\_\_\_\_\_ заключения трудового договора.**

**Практическая работа № 3.**

**Тема:**  Определение материальной ответственности работодателей и работников. Решение ситуационных задач.

**Цель практической работы:** обобщение и закрепление полученных теоретических знаний, формирование умений применять полученные знания на практике.

**Решите следующие ситуации:**

**Ситуация 1**

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

**Вопросы:**

1. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб,

виды, основания и порядок наложения.

2. Порядок исчисления ущерба, причиненного работником.

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

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

**Ситуация 2**

Какой вид материальной ответственности применим к следующим работникам:

 1. лаборанту, повредившему оборудование в нетрезвом состоянии;

2. кладовщику, допустившему недостачу материальных ценностей;

3. рабочему, за умышленную порчу спецодежды;

4. водителю-экспедитору, не обеспечившему сохранности груза во время перевозки;

5.фрезеровщику, допустившему брак в изготовлении детали с нарушением технологии.

**Ситуация 3**.

Петров, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен заведующим лабораторией в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата программиста – 25000 руб., расходы по ремонту компьютера – 30000 руб.

**Вопросы:**

1. Какую материальную ответственность, в каком порядке понесет Зотов? 2.Может ли быть привлечен к материальной ответственности заведующий лабораторией?

**Ситуация 4**

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

Вопрос:

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

**Ситуация 5**

Преподаватель физкультуры средней школы Мусина получила на базе по доверенности спортивные костюмы и инвентарь, которые погрузила в открытый кузов автомашины. Из-за начавшегося сильного дождя часть имущества (на сумму 2750 р.) была испорчена. К тому же обнаружилась недостача спортивных костюмов на 47000 р. Директор школы, не зная как поступить, обратился за советом в юридическую консультацию.

**Ответьте на следующие вопросы:**

1. Ученик на практике сжёг котлеты. Кто будет отвечать за нанесённый ущерб, в полном размере или частично?

2. Обычному повару поручили получить на мясокомбинате по накладной мясо, копчёности и колбасу на сумму 137000 рублей. Какой документ должны ему ещё выписать, чтобы доверить такие ценности?

3 .За какие ценности в ресторане будет отвечать кладовщик, приведите 5 примеров. Договор, о какой материальной ответственности с этим работником заключается?

4. С какими работниками договор о материальной ответственности не заключается:

а/ с кассиром

б/ с буфетчицей

в/ с учеником

г/ с уборщицей

д/ с официантом

е/ с кухонной работницей

ж/ с выпускником техникума

з/ с директором кафе

5. Если ночью прорвало трубу отопления в овощном складе и затопило продукты, кто будет материально отвечать за ущерб?

6. В ресторане работает 2 смены поваров по 3 дня. Каждая смена состоит из 5-ти поваров. С каждой сменой заключена бригадная материальная ответственность. В одной из бригад случилась кража продуктов. Кто и в каком размере будет возмещать ущерб?

7. Зачем проводятся внеплановые инвентаризации (ревизии) при бригадной материальной ответственности?

8. В столовую поступили продукты. Кто будет проверять их количество и качество, и подписывать фактуру на продукты при бригадной материальной ответственности?

9. Работодатель, обнаружив ущерб, причинённый ему работником, возложил на работника обязанность возмещения ущерба, не разобравшись до конца в обстоятельствах сложившейся ситуации. Работник посчитал свои права нарушенными.

Дать объяснения, ссылаясь на ТК РФ.

**10. Являясь материально-ответственным лицом по договору. Написал заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой назначить материально ответственное лицо для передачи материальных ценностей.**

**Имеет ли право работодатель на выдать мне трудовую книжку, если за 2 недели отработки не была проведена инвентаризация (не по моей вине, например, не нашлось человека, которому можно передать эти материальные ценности)?**

**Тест: «Материальная ответственность сторон трудового договора".**

**Выберите правильный ответ:**

1. В каком случае работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок?

    а) порчи средств индивидуальной защиты по его вине;

    б) отстранения от работы за несоблюдение требований охраны труда;

    б) отстранения работника от работы по причине непредставления работодателем средств индивидуальной защиты.

2. Работодатель , причинивший ущерб имуществу работника , возмещает этот ущерб:

     а) в полном объеме;

     б) в частичном объеме;

     в) в половинном объеме.

3. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении ему ущерба?

    а) в пятидневный срок;

    б) в частичном объеме;

    в) в половинном объеме.

4. Что должен указать или предоставить член коллектива для освобождения от материальной ответственности ?

    а) отсутствие своей вины;

    б) справку о медицинском осмотре;

    в) средний заработок.

5. Материальная ответственность может конкретизироваться:

    а) коллективным договором;

    б) трудовым договором ;

    в) нормативно-правовыми актами.

6. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется:

    а) руководителем организации

    б) органом МСУ;

    в) судом.

7. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не несет за собой освобождения от:

      а) материальной ответственности;

      б) выплаты заработной платы;

      в) предоставления отпуска.

8. За причинный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего:

       а) среднемесячного заработка;

       б) среднедневного заработка;

       в)  среднегодового заработка.

9. Работник в возрасте до 18 лет несет полную материальную ответственность за:

      а) неумышленное причинение ущерба;

      б) ущерб , причиненный в рабочем порядке по вине работодателя;

      в) ущерб , причиненный в состоянии алкогольного опьянения.

10. Подлежат ли взысканию неполученные доходы ?

      а) частично;

      б) нет;

      в)  да.

11. Подлежит ли взысканию с работника упущенная выгода?

       а) подлежит взысканию;

       б) подлежит в отдельных организациях;

       в) нет , не подлежит.

12. В каких случаях возлагается на работника материальная ответственность в полном размере?

        а) умышленного причинения ущерба;

        б) недостачи ценностей;

        в) разглашения сведений;

        г) во всех перечисленных случаях.

13. Письменные договоры о полной индивидуальности или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками , достигшими возраста:

         а) 16 лет;

         б) 18 лет;

         в)  20 лет.

14. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за:

          а) вознаграждение;

          б) труд;

           в) ущерб.

15.За ущерб на производстве работники несут:

          а) гражданскую ответственность;

          б) материальную ответственность;

          в)  уголовную ответственность.

16. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого определяется:

           а) соглашением;

           б) уставом;

           в) трудовым договором.

17. Трудовым договором или письменным соглашениями может конкретизироваться:

           а) уголовная ответственность;

           б) материальная ответственность;

           в)  административная ответственность.

18. Материальная ответственность возмещается:

          а) в ограниченном размере;

          б) в полном размере;

          в) оба варианта верны

19. Увольнение работника , причинившего ущерб влечет за собой освобождение от материальной ответственности:

            а) нет;

            б) указывается в договоре;

            в) да.

20. Как исчисляется размер ущерба?

          а) по курсу доллара;

          б) по рыночным ценам;

          в) по курсу рубля.

21. Кому направляется заявление работника о возмещении ущерба?

           а) директору;

           б) работодателю;

           в)  губернатору.

**Преподаватель: Ветрова Т.В.**