



НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ФИНАНСОВО-ПРОМЫШЛЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
«СИНЕРГИЯ»

Направление подготовки /специальность: 40.03.01 Юриспруденция
(код и наименование направления подготовки /специальности)

Профиль/специализация: Гражданско-правовой
(наименование профиля/специализации)

Форма обучения: заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

ОТЧЕТ
ПОПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКЕ

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной
деятельности
7 семестр

Обучающийся

Шевченко Ольга Алексеевна
(ФИО)


(подпись)

Ответственное лицо
от Профильной организации



Дворцова Наталья Анатольевна
(ФИО)


(подпись)

Москва 2022 г.

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ

Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

7 семестр

Срок прохождения практики: с «09» сентября 2022 г. по «09» ноября 2022 г.

Содержание индивидуального задания на практику в коммерческой организации или ИП

№ п/п	Виды работ
1.	Инструктаж по соблюдению правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.
2.	Выполнение определенных практических кейсов-задач, необходимых для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам производственной практики (Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
	<p>Соколов Андрей Геннадьевич зарегистрирован по адресу: г. Биробиджан, <u>Муравьева-Амурского</u>, д. 35, кв. 12</p> <p>Коротков Александр Игоревич, зарегистрирован по адресу: г. Биробиджан, Ленина, д. 96, кв. 21.</p> <p>ООО «ДоброКомп», юридический адрес: 119860, г. Москва, ул. Пушкина, д.12. ИНН 7722854600, ОГРН 5147746075600.</p> <p>Работник Коротков А.И. работает программистом в ООО «ДоброКомп». Его рабочий день длится с 10:00 до 18.00. В понедельник 20.12.2019 в около 18:15 Коротков А.И. выключил два своих рабочих компьютеры и стал собираться домой, но вспомнил, что еще на прошлой неделе собирался почистить системные блоки своих компьютеров от пыли. Коротков А.И. решил перетащить два компьютера из кабинета № 312, в котором он работал, в кабинет № 445, чтобы осуществить чистку данных компьютеров от пыли с помощью компрессора со сжатым воздухом.</p>

№ п/п	Виды работ
	<p>Когда Коротков А.И. нес второй компьютер, он неожиданно поскользнулся на мокром полу и упал. Коротков А.И. сильно ударил левую руку и левую ногу. Кроме того, компьютер, который уронил Коротков А.И. получил сильные повреждения – на корпусе появилась трещина, на материнской плате погнулся конденсатор, кроме того из крепления выпал жесткий диск и повредил видеокарту.</p> <p>Коротков А.И. оставил компьютер лежать на полу и поспешил сообщить Соколову А.Г. (руководителю отдела) о том, что случилось. Руководитель отдела сообщил Короткову А.И., что тому теперь придется купить новый компьютер, который стоит примерно 30 000 рублей. Коротков А.И. отказался это делать, объясняя это тем, что пол был мокрым, а таблички с предупреждением об этом на этаже не было. Руководитель отдела заметил, что Короткову не стоило перетаскивать компьютеры в другой кабинет для чистки, так как это не входит в его трудовые обязанности, и тем более его рабочий день уже закончился. Также Соколов А.Г. в ответ на это сообщил, что стоимость поврежденного компьютера будет вычтена из зарплаты Короткова А.И.</p> <p>Соколов А.Г. поручил вам составить проекты документов, необходимых для взыскания компенсации материального вреда с работника в судебном порядке.</p>
2.1.	<p>Кейс-задача № 1</p> <p>Проанализировать судебную практику, касающуюся описанной ситуации, выяснить позицию судов и определить факторы и обстоятельства, влияющие на принятие судом решения, в которых иск удовлетворяется полностью, либо в части исковых требований, а также выявить пробелы и (или) противоречивые положения нормативных правовых актов, касающихся объекта исследования, которые могут быть использованы при подготовке судебных документов.</p>
2.2.	<p>Кейс-задача № 2</p> <p>Проанализировать описанную ситуацию, разработать стратегию ведения дела в суде (план действий, которому необходимо следовать при ведении судебного дела для достижения оптимального результата) и построить прогноз судебного решения, в т.ч. описать возможные варианты развития дела и комплекс мер, которые будут предприняты как представителем стороны судебного процесса в том или ином случае.</p>
2.3.	<p>Кейс-задача № 3</p> <p>Составить претензию от организации работнику о возмещении материального ущерба, причиненного ввиду существенного нарушения условий договора.</p>
2.4.	<p>Кейс-задача № 4</p>

№ п/п	Виды работ
	Составить исковое заявление о возмещении материального ущерба, причиненного работников.
2.5.	<p style="text-align: center;">Кейс-задача № 5</p> <p>Подготовить видео обучающего характера продолжительностью до 2-х минут, содержащее рекомендации по подготовке искового заявления в суд о возмещении материального ущерба, причиненного работников организации.</p>
3.	Систематизация собранного нормативного и фактического материала.
4.	Оформление отчета о прохождении практики.
5.	Защита отчета по практике.

Практические кейсы-задачи, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности по итогам практики

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 1	<p>Проанализировав судебную практику, касающуюся описанной ситуации, я выяснила позицию судов и определила факторы и обстоятельства, влияющие на принятие судом решения, в которых иск удовлетворяется полностью, либо в части исковых требований, а также я постаралась выявить пробелы и (или) противоречивые положения нормативных правовых актов, касающихся объекта исследования, которые могут быть использованы при подготовке судебных документов.</p> <p>Вследствие, вышеуказанных совершенных мною действий, мне стало известно, что 05 декабря 2018 г. Верховный суд Российской Федерации (далее – ВС РФ) выпустил обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (далее – Обзор), утвержденный Президиумом Верховного суда Российской Федерации, исходя из которого ВС РФ проведено изучение практики рассмотрения судами в 2015 - 2018 г. споров, связанных с материальной ответственностью работника.</p> <p>Так суд пришел к выводу, что одной из основных обязанностей работника по трудовому договору является бережное отношение к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества (абзац седьмой части второй статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>В тех случаях, когда работник нарушает это требование закона, в результате чего работодателю причиняется материальный</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>ущерб, работник обязан возместить этот ущерб.</p> <p>Закрепляя право работодателя привлекать работника к материальной ответственности (абзац шестой части первой статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации), Трудовой кодекс Российской Федерации предполагает, в свою очередь, предоставление работнику адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в случае злоупотребления со стороны работодателя при его привлечении к материальной ответственности.</p> <p>Привлечение работника к материальной ответственности не только обусловлено восстановлением имущественных прав работодателя, но и предполагает реализацию функции охраны заработной платы работника от чрезмерных и незаконных удержаний.</p> <p>Пунктом 1 Параграфа I Рекомендации N 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы" (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) установлено, что государства должны принимать все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи.</p> <p>Удержания из заработной платы в порядке возмещения потерь или ущерба, нанесенного принадлежащим предпринимателю продуктам, товарам или оборудованию, должны разрешаться только в тех случаях, когда может быть ясно доказано, что за вызванные потери или причиненный ущерб несет ответственность соответствующий трудящийся (подпункт 1</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>пункта 2 Рекомендации N 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы").</p> <p>Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не должна превышать действительной стоимости потерь или ущерба (подпункт 2 пункта 2 Рекомендации N 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы").</p> <p>До принятия решения о производстве такого удержания из заработной платы заинтересованному трудящемуся должна быть предоставлена соответствующая возможность показать причину, по которой это удержание не должно производиться (подпункт 3 пункта 2 Рекомендации N 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы").</p> <p>Должны приниматься соответствующие меры в целях ограничения удержаний из заработной платы за инструменты, материалы или оборудование, предоставляемые предпринимателем, лишь в тех случаях, когда такие удержания:</p> <ul style="list-style-type: none">а) являются признанным обычаем в данной специальности или профессии;б) предусмотрены коллективным договором или арбитражным решением;с) разрешаются иным образом посредством процедуры, признанной законодательством данной страны (пункт 3 Рекомендации N 85 Международной организации труда "Об охране заработной платы"). <p>Эти положения Рекомендации N 85 Международной организации труда нашли отражение в главах 37 и 39 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Общие положения о материальной ответственности сторон</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>трудового договора, определяющие обязанности сторон трудового договора по возмещению причиненного ущерба и условия наступления материальной ответственности, содержатся в главе 37 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>Статьей 232 указанной главы Трудового кодекса Российской Федерации определена обязанность стороны трудового договора возместить причиненный ею другой стороне этого договора ущерб в соответствии с названным кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами (часть третья статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба (статья 233 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, пределы такой ответственности определены главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p data-bbox="475 244 1193 282">"Материальная ответственность работника".</p> <p data-bbox="475 309 1516 600">Частью первой статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.</p> <p data-bbox="475 627 1516 1243">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 (часть вторая статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p data-bbox="475 1270 1516 1561">В соответствии со статьей 241 Трудового кодекса Российской Федерации за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами.</p> <p data-bbox="475 1588 1516 2013">Основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>максимальным пределом является средний месячный заработок работника. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность.</p> <p>Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (часть первая статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Частью второй статьи 242 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных этим кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>Перечень случаев полной материальной ответственности установлен статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>На основании части первой статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.</p> <p>Согласно части второй статьи 247 Трудового кодекса</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>Российской Федерации истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.</p> <p>Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном кодексом (часть третья статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Таким образом, необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность поведения (действий или бездействия) работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба.</p> <p>При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.</p> <p>Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба,</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (статья 250 Трудового кодекса Российской Федерации).</p> <p>Дела по спорам, связанным с материальной ответственностью работника, разрешаются судами в порядке искового производства. Подсудность таких споров (районному суду или верховному суду республики, другому равному ему суду) определяется по общим правилам, установленным статьями 24, 26 и 29 ГПК РФ.</p> <p>При рассмотрении дел по спорам, связанным с материальной ответственностью работника, суды руководствовались, в частности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); - Гражданским кодексом Российской Федерации (далее - ГК РФ); - Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации (далее - ГПК РФ); - Федеральным законом от 6 декабря 2011 г. N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (далее - Федеральным законом "О бухгалтерском учете"); - другими федеральными законами; - постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности";

№ п/п	<p align="center">Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи</p>
	<p>- приказом Министерства финансов Российской Федерации от 13 июня 1995 г. N 49 "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств";</p> <p>- приказом Министерства финансов Российской Федерации от 29 июля 1998 г. N 34н "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации";</p> <p>- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации";</p> <p>- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю";</p> <p>- постановлением Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. N 21 "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации".</p> <p>В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с материальной ответственностью работника, и принимая во внимание, что судами по отдельным категориям споров допускаются ошибки, для их устранения ВС указал, что необходимо обратить внимание на следующие правовые позиции:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Установленный законом годичный срок для обращения

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>работодателя в суд с иском о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, исчисляется со дня обнаружения работодателем такого ущерба.</p> <p>2. Пропуск работодателем без уважительных причин срока обращения в суд, предусмотренного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, о применении которого заявлено работником, является основанием для отказа судом работодателю в иске о привлечении работника к материальной ответственности.</p> <p>3. Обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб, в том числе в случае заключения между ними соглашения о добровольном возмещении материального ущерба, возникает в связи с трудовыми отношениями, поэтому к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора.</p> <p>4. Обстоятельства причинения материального ущерба работодателю преступными действиями одного из работников, установленные приговором суда, имеют существенное значение для разрешения спора о правомерности возложения на других работников обязанности по возмещению этого ущерба работодателю.</p> <p>5. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку, истребовать от работника (бывшего работника) письменное объяснение для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>6. Правила статьи 250 ТК РФ о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, применяются судом при рассмотрении требований о взыскании с работника причиненного работодателю ущерба не только по заявлению работника, но и по инициативе суда.</p> <p>7. Работодатель при разрешении спора о возмещении причиненного ему работником материального ущерба в полном размере обязан доказать наличие оснований для возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба.</p> <p>8. В случае возникновения ущерба у работодателя вследствие непреодолимой силы материальная ответственность работника исключается.</p> <p>9. Включение в трудовые договоры работников условия о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности не освобождает работодателя, предъявившего требование о возложении на работников такой ответственности, от обязанности доказать наличие оснований для заключения с этими работниками договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности и соблюдение порядка его заключения.</p> <p>10. Возможность включения в трудовой договор условий, обязывающих работника возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения определенного трудовым договором срока, предусмотрена нормами Трудового кодекса Российской Федерации и не снижает уровень гарантий работника по</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>сравнению с установленными трудовым законодательством.</p> <p>11. Положениями Трудового кодекса Российской Федерации гарантируется возмещение работодателем командировочных расходов работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность. Такие расходы не включаются в затраты, понесенные работодателем на обучение работника, и не подлежат возмещению работником работодателю в случае увольнения работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении.</p> <p>12. Дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, не относятся к подсудности мирового судьи.</p> <p>13. Иски работодателей о взыскании с работника материального ущерба предъявляются по месту жительства работника (ответчика) либо по месту исполнения трудового договора. Условие трудового договора о подсудности таких споров между сторонами трудового договора по месту нахождения работодателя не подлежит применению, как снижающее уровень гарантий работников.</p> <p>Таким образом, ввиду вышеизложенного, мною сделан вывод, что удовлетворяя исковые требования о взыскании материального ущерба с работника полностью или частично, суды исходили из доказанности работодателем, наличия</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>прямого действительного ущерба у работодателя, противоправности поведения (действий или бездействия) работника, установления причинной связи между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вины работника в причинении ущерба, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан был провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба, руководствуясь ст. ст. 241-243 ТК РФ и ст. 247 ТК РФ. Кроме того, суды принимали во внимание отсутствие заявления от работника о применении пропуска годичного срока работодателем при подаче иска, который исчисляется со дня обнаружения работодателем ущерба, предусмотренного ст. 392 ТК РФ.</p> <p>Пробелы и (или) противоречивые положения нормативных правовых актов, касающихся объекта исследования, которые могли бы быть использованы при подготовке судебных документов, мною не выявлены. Однако, дополнительно хочется пояснить, что выводы, сделанные в Обзоре, отражают подходы судов различных инстанций, но поскольку в каждом случае анализируются все обстоятельства дела в комплексе, а также особенности конкретной ситуации, в которой был причинен ущерб, то на практике, по моему мнению, сторонам спора не следует исключать и возможные девиации от данных подходов, которые могут быть обусловлены качеством предоставленных документов, способностью сторон доказать свою позицию и</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	даже такими субъективными факторами, как внутреннее убеждение конкретного судьи.
Кейс-задача № 2	<p>Анализ ситуации, изложенной в кейсе, позволяет сделать вывод о том, что работодателю достаточно сложно будет добиться положительного судебного решения.</p> <p>Прежде всего, для составления прогноза судебного решения, необходимо знать, заключен ли был с А. И. Коротковым договор о полной или частичной материальной ответственности, так как это неясно из условий кейса.</p> <p>Кроме того, работодатель должен был осуществить ряд действий, предваряющих обращение в суд. На основании части первой статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Таким образом, необходимо:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организовать комиссию для служебного расследования, в которую должны быть включены бухгалтер, специалист, который может определить размер ущерба (обязательно, при поломке техники). 2. В случае, если определить ущерб затруднительно, можно пригласить эксперта и получить экспертное заключение, которое будет использоваться в дальнейшем при разрешении дела. 3. Комиссия обязана установить размер ущерба, определить перечень объектов, которые понесли урон.

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>4. Необходимо запросить объяснения от сотрудника, которые должны быть представлены в письменном виде. Согласно части второй статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт, однако из кейса понятно, что Коротков готов предоставить объяснения, ведь он сразу после падения отправился к руководителю и рассказал о случившемся.</p> <p>5. Представители комиссии должны проанализировать документы, связанные с ущербом и составить заключение на предмет виновности сотрудника и суммы материальных потерь.</p> <p>6. В случае, если комиссия установила виновность сотрудника, руководитель организации должен издать приказ касательно удержания средств с сотрудника.</p> <p>7. Приказ должен быть направлен в бухгалтерию. Удержания из зарплаты, если выбран именно этот вариант взыскания (а это следует из материалов кейса), выполняются на основании приказа.</p> <p>Также необходимо учитывать, реальную стоимость имущества. Например, в рассматриваемом случае, размер ущерба должен быть понижен на сумму амортизации компьютера.</p> <p>Для разрешения ситуации, связанной с материальным ущербом для организации необходимо установить два</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>обстоятельства:</p> <ul style="list-style-type: none">– размер ущерба (устанавливается комиссией, экспертом);– вину сотрудника. <p>Порядок определения размера ущерба описан выше. Теперь обратимся к вопросу о вине сотрудника. С одной стороны, она очевидна: Коротков действительно по собственной инициативе в нерабочее время решил осуществить действия с компьютером. Со слов работодателя это не входит в его обязанности. Следует проверить, действительно ли это так (отсутствует ли данный пункт в должностной инструкции). Также следует удостовериться в том, что Коротков не занимался чисткой компьютера раньше. В случае, если он предоставит свидетельство того, что на самом деле он регулярно осуществлял чистку компьютеров и работодатель об этом знал, суд примет сторону работника.</p> <p>С другой стороны, аргумент Короткова, что пол был мокрым, а таблички об этом не было, также не основателен, так как речь идет о нерабочем времени, то есть предполагается, что в офисе уже не должно быть работников.</p> <p>Согласно ст. 233 ТК РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия). И если относительная вина Короткова состоит в том, что он совершал в нерабочее время не предусмотренные должностными обязанностями трудовые функции, то противоправными его действия назвать нельзя.</p> <p>В таких ситуациях суд обычно становится на сторону</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>работника и снижает сумму ущерба. Как следует из материалов судебной практики, иски к работникам, а также бывшим работникам полное возмещение ущерба может произойти на основании заключенного с работником (работниками) договора о полной индивидуальной и полной коллективной материальной ответственности в связи с недостачей материальных ценностей или денежных средств; о возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника в результате необоснованного расходования денежных средств, выданных под отчет; о возмещении материального ущерба в полном размере в случае причинения ущерба в результате преступных действий, административного правонарушения, причинения ущерба в состоянии алкогольного опьянения; о возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника в результате переплат или недоплат денежных средств при начислении заработной платы и иных выплат; о возмещении ущерба, причиненного работником третьим лицам. В рассматриваемой ситуации ни одно из обстоятельств не совпадает.</p> <p>Основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким максимальным</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>пределом является средний месячный заработок работника. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность.</p> <p>Таким образом, мы можем предположить, что суд, в наиболее благоприятном для работодателя исходе примет именно такое решение.</p> <p>Из кейса непонятно, какой средний месячный заработок имеет Коротков, поэтому не можем сделать вывод о том, как соотносятся претензии работодателя на выплату 30 тысяч рублей и ожидаемое решение Суда. Предположим, что заработная плата Короткова также составляет 30 тыс. рублей. При такой сумме ущерба работодатель вправе независимо от согласия работника производить удержания из его зарплаты, издав соответствующий приказ в произвольной форме со ссылкой на результаты расследования.</p> <p>Особенности:</p> <ul style="list-style-type: none">срок издания приказа — 1 месяц со дня определения окончательной суммы ущерба (т. е. подписания документа по итогам проверки);с приказом нужно ознакомить работника под подпись;удерживать можно не более 20% от каждой выплачиваемой работнику суммы (ч. 1 ст. 138 ТК РФ).

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
Кейс-задача № 3	<p>Составить претензию от организации работнику о возмещении материального ущерба, причиненного ввиду существенного нарушения условий договора</p> <p>Обращаем внимание, что претензия не может быть составлена от имени отдела (Соколов А.Г. по условиям кейса – начальник отдела), а только от организации, поэтому подписать данное письмо должен генеральный директор ООО «ДоброКомп».</p> <p>Исх. № XX от 00.00.00</p> <p style="text-align: right;">Программисту Короткову Александр Игоревичу</p> <p style="text-align: center;">Письмо-претензия</p> <p style="text-align: center;">Уважаемый Александр Игоревич</p> <p>В соответствии с трудовым договором № X от 00.00.00 вы работаете программистом в ООО «ДоброКомп». 20.12.2019 вы в нерабочее время, без ведома руководителя и в нарушение требований должностной инструкции стали переносить системный блок компьютера из кабинета № 312 в кабинет № 445. В результате падения компьютер получи сильные повреждения. Общая сумма ущерба в соответствии с решением комиссии составила 30000 руб. (тридцать тысяч рублей), что подтверждается вашей объяснительной от 00.00.00, а также</p>

№ п/п	<p align="center">Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи</p>
	<p>актом служебного расследования №Х от 00.00.00. В связи со всем вышеизложенным требуем возместить ущерб в полном объеме.</p> <p>Ущерб предлагаем погасить путем внесения денежных средств в кассу ООО «ДоброКомп» или путем перечисления денежных средств на расчетный счет по следующим реквизитам:</p> <hr/> <p align="center">Генеральный директор ООО «ДоброКомп»</p>
<p>Кейс-задача № 4</p>	<p align="center">Составить исковое заявление о возмещении материального ущерба, причиненного работников</p> <p align="right">В Биробиджанский городской суд Еврейской АО Истец: ООО «ДоброКомп» адрес: 119860, г. Москва, ул. Пушкина, д.12. ИНН 7722854600, ОГРН 5147746075600 Тел. _____</p> <p align="center">в лице юрисконсульта Иванова Ивана Ивановича действующего по доверенности № XXXXX от 00.00.00 адрес: _____</p> <p align="center">Ответчик: Коротков Александр Игоревич 00.00.0 г.р., место рождения: _____ адрес: г. Биробиджан, Ленина, д. 96, кв. 21. Цена иска: 30 000 руб.</p> <p align="center">Исковое заявление о взыскании материального ущерба</p>

№ п/п	Подробные ответы обучающегося на практические кейсы-задачи
	<p>XX января XXXX г. г. между ООО «ДоброКомп» и ответчиком заключен трудовой договор. Приказом директора ООО «ДоброКомп» № XX л/с ответчик принят на работу в должности «программист».</p> <p>В должностные обязанности ответчика не входила чистка компьютеров. Однако, 20.12.2019 в нерабочее время, без ведома руководителя и в нарушение требований должностной инструкции ответчик стал переносить системный блок компьютера из кабинета № 312 в кабинет № 445, поскользнулся и упал. В результате падения компьютер получил сильные повреждения. Общая сумма ущерба в соответствии с решением комиссии составила 30000 руб. (тридцать тысяч рублей), что подтверждается вашей объяснительной от 00.00.00, а также актом служебного расследования №X от 00.00.00.</p> <p>На основании изложенного, руководствуясь гл. 39, ст. 232-233 ТК РФ, ст. 131-132 ГПК РФ,</p> <p style="text-align: center;">Прошу:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Взыскать с Короткова Александра Игоревича в пользу ООО «ДоброКомп» денежные средства в размере 30 000 руб. <p>Приложение:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Квитанция об уплате госпошлины в суд2. Выписка из приказа о приеме на работу3. Трудовой договор4. Должностная инструкция

