

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ
К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ
ДОГОВОРОВ С МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫМИ ЛИЦАМИ
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018.13–38–1839 – Ю – 579

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
доцент кафедры
_____ Халиков В.Р.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю–579
_____ Буховец С.В.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
« 21 » _____ мая _____ 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПОНЯТИЕ, ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ.....	7
ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫМИ ЛИЦАМИ.....	20
2.1 Виды материальной ответственности (ограниченная и полная).....	20
2.2 Договор о коллективной (бригадной) и индивидуальной материальной ответственности.....	34
ГЛАВА 3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОЗМЕЩАЕМОГО УЩЕРБА.....	45
3.1 Определение и порядок возмещения ущерба материально ответственным лицом.....	45
3.2 Особенности расторжения трудового договора с материально ответственным лицом.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	76
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	78
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы состоит в том, что вопросы правового регулирования трудовых договоров с материально ответственными лицами являются в современных экономических отношениях очень важными. Это связано прежде всего с тем, что правильная организация материальной ответственности работников – это один из главных факторов обеспечения сохранности имущества работодателя. До сих пор одной из серьезных проблем в работе организаций является выбор формы материальной ответственности, а также заключения соответствующего договора с работниками.

Эффективность выполнения задачи сохранности имущества работодателя, во многом зависит от тех работников, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности в организации, с которой они состоят в трудовых отношениях. Речь идет прежде всего, о материально ответственных лицах, для которых трудовым законодательством предусмотрены особые трудовые обязанности, включая дополнительную обязанность по безусловной сохранности переданных им под отчет материальных ценностей, денежных средств, ценных бумаг, а также установлена полная индивидуальная или коллективная (бригадная) материальная ответственность за необеспечение сохранности имущества работодателя и причиненному ущербу.

Трудовое законодательство России не содержит точного определения понятия материально ответственного лица, оно обобщает многочисленные категории работников, несущих материальную ответственность. Это работники, которым с целью выполнения своих трудовых обязанностей передаются под отчет денежные, товарные и иные ценности для выполнения с ними различных операций: , обработка, отпуск, продажа, экспедирование и др.) и при этом, наряду с трудовым договором, с ними заключаются особые письменные договоры о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ). Также в категорию ра-

ботников, несущих материальную ответственность входят, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (п.7 ст. 81 ТК РФ).

Как и другие работники, материально ответственные лица заключают с работодателем трудовой договор. Одно из важнейших условий этого договора – четкое определение (конкретизация) трудовой функции работника. В должностных инструкциях, принятых для материально ответственных лиц, должны быть максимально отражены специфика производства и организации труда на данном рабочем месте, методы работы, формы отчетности и т. п. Практика показывает, что работодатель более склонен вводить индивидуальную ответственность и заключать договор о полной материальной ответственности отдельно с каждым работником, которому передается под отчет имущество (без учета формы организации труда на данном участке работы), и потребовать от него в случае порчи или недостачи ценностей возмещения материального ущерба в полном размере.

Современное законодательство должно совершенствоваться в двух направлениях: защита собственности каждой организации (коммерческой и некоммерческой) и повышение уровня правовых гарантий материально ответственных лиц.

Объектом исследования данной выпускной квалификационной работы выступают общественные отношения, складывающиеся в процессе привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности, а также порядок взыскания причиненного ущерба.

Предметом в работе выступают нормы трудового права, регулирующие отношения о материальной ответственности сторон трудового договора, практика их применения, а также процесс привлечения сторон трудового договора к материальной ответственности.

Целью работы является исследование правового регулирования трудовых отношений с материально ответственными лицами. Исходя из поставленной цели задачами выступают:

- рассмотреть понятие материальной ответственности трудового договора;
- определить основания и условия привлечения работника к материальной ответственности;
- изучить виды материальной ответственности;
- рассмотреть порядок возмещения причиненного работником работодателю ущерба материально;
- проанализировать особенности заключения и расторжения трудовых договоров с материально ответственными лицами.

В работе использованы как общенаучные, так и специальные методы познания. Общенаучные методы: синтеза, анализа, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. В работе также использовались метод структурного анализа, системный и исторический метод. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально– юридический метод, методы правового моделирования.

Нормативную базу составили: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, федеральные законы РФ, иные нормативные акты.

Теоретическую базу исследования составляют труды таких ученых как Г.П. Азаров, А.А. Батяев, К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев, Е.Г. Симанович, Е. Тарасова, В.Н. Толкунова и пр.

Эмпирическую базу работы составила практика применения норм трудового права, регулирующих отношения по материальной ответственности работников, в том числе практика рассмотрения дел судами Челябинской области.

Структура работы состоит из введения, трех глав, заключения, списка источников и литературы.

Первая глава посвящена общим положениям материальной ответственности работника. В ней определяется понятие материальной ответственности и отражаются условия ее наступления.

Вторая глава выпускной квалификационной работы посвящена исследованию особенностей правового регулирования трудовых отношений с материально ответственными лицами. В ней характеризуются виды материальной ответственности.

Третья глава включает в себе рассмотрение определения и порядка возмещения причиненного ущерба. В ней также освещены особенности расторжения трудового договора с материально ответственными лицами.

ГЛАВА 1 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. ПОНЯТИЕ, ОСНОВАНИЯ И УСЛОВИЯ

Понятие материальной ответственности

Ответственность играет важную роль в регулировании общественных отношений, так как чувство безнаказанности может породить негативные последствия. Ответственность необходима для регулирования поведения участников трудовых правоотношений. Она наступает при нарушении установленных законом правил поведения и заключается в наступлении неблагоприятных для нарушителей последствий, влекущих за собой ограничения личного, морального и материального характера.

Материальная ответственность является одним из видов юридической ответственности. Специфическими отличиями ее института от других институтов ответственности являются практически все его элементы, а также механизм реализации. Самое важное отличие – это обязательное наличие трудовых правоотношений между сторонами трудового договора (работником и работодателем), как главное условие возникновения материальной ответственности.

Стороны трудового договора должны добросовестно выполнять свои обязанности, которые возложены на них в процессе трудовых отношений. Материальная ответственность сторон конкретизируется трудовым договором или прилагаемыми к нему соглашениями, заключаемыми в письменной форме.

Конституция РФ в статье 8 закрепляет формы собственности и их неприкосновенность, в статье 37 обусловлено право граждан на труд, на индивидуальные и коллективные трудовые споры¹. Реализация этих прав регулируется впервые Кодексом законов о труде 1971 года, где в 255 статье закреплена материальная ответственность работников, за ущерб, причиненный предприятию.

¹Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г.) // Российская газета от 25 декабря 1993 г.

Работодатель в свою очередь несет ответственность за отказ в приеме на работу выпускников образовательных учреждений.

В последующем Трудовой Кодекс РФ, включая внесенные в него Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90 – ФЗ изменения, а также принятые на его основе нормативные правовые акты трудового законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора, сегодня по – новому регламентируют этот круг отношений.

Материальная ответственность выступает гарантом защиты прав сторон трудовых правоотношений.

В достаточно полном объеме институт материальной ответственности работника сформировался только с принятием Постановлений ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям»¹ и от 3 июня 1931 г. «Об имущественной ответственности работника за материалы, изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам» (в ред. От 27 мая 1932 г.)².

Важнейшее значение для дальнейшего развития и совершенствования правового регулирования трудовых отношений в целом и материальной ответственности в частности имело принятие Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 г.)³. В ст. 49 Основ получил законодательное закрепление (как общее правило) принцип ограниченной пределами одной трети месячной тарифной ставки (оклада) материальной ответственности рабочих и служащих. Материальная ответственность свыше 1/3 месячной тарифной

¹Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 12.06.1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям» // Собрание законодательства СССР. – 1929. – № 42. – Ст. 367.

²Постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 3.06.1931 г. (в ред. от 27.05.1932 г.) «Об имущественной ответственности работника за материалы, изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам» // Собрание законодательства СССР. – 1932. – № 40. – Ст. 242.

³Закон СССР от 15.07.1970 г. (ред. от 23.05.1986 г.) «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (вместе с Основами законодательства) // Ведомости ВС СССР. – 1976.– № 29. – Ст. 427.

ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба, допускалась в силу Основ законодательства о труде лишь в случаях, прямо указанных законодательством СССР.

На основах ст. 90 Основ законодательства о труде и продолжавшего действовать общесоюзного законодательства в республиканские кодексы законов о труде, принятые в соответствии с Основами в 1972 – 1973 гг., были включены нормы, регламентирующие все случаи материальной ответственности рабочих и служащих.

В дальнейшем происходило совершенствование законодательства в вопросах о материальной ответственности, и уже 13 июля 1976 году Президиум Верховного Совета СССР утвердил Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации¹, которое решило целый ряд теоретических и практических вопросов такой ответственности.

Позднее Пленумы Верховных Судов принимали соответствующие постановления по совершенствованию судебной практики по делам о возмещении материального ущерба, причиненного рабочими и служащими.

Таков путь развития законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих в рамках трудового законодательства и всеобщего признания ее трудовправовой природы, ее специфики.

Далее развитие законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, относится к периоду начала перехода России к рыночным отношениям.

Трудовой Кодекс РФ установил новые правила возмещения материального ущерба по нормам трудового права. Одиннадцатый раздел действующего кодекса посвящен материальной ответственности сторон трудового договора и

¹Указ Президиума ВС СССР от 13.07.1976 г. (ред. от 23.05.1986 г.) «Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» // Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 29. – Ст. 427.

определяет материальную ответственность, виды материальной ответственности, условия ее возникновения¹.

Материальная ответственность определяется как самостоятельный вид юридической ответственности.

Материальная ответственность это— обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. Исходя из того, что материальная ответственность является самостоятельным видом ответственности, то обязанность возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Трудовой Кодекс не дает точного понятия материальной ответственности, определяя условия ее наступления, а также обстоятельства исключающие негативные последствия, для каждого субъекта трудовых правоотношений по— своему.

В свою очередь различные ученые высказывают свои точки зрения, по поводу определения материальной ответственности.

Так к примеру, А.В. Колосовский считает, что «материальная ответственность сторон трудового договора – обязанность субъектов трудового правоотношения соблюдать и исполнять возложенные на них обязанности, а в случае виновного нарушения данных обязанностей одной стороной трудового правоотношения, причинившего имущественный ущерб другой стороне, обязанность виновной стороны возместить ущерб другой стороне в пределах и порядке, установленных законом².

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (ред. от 05.02.2018 г.) // Российская газета от 31 декабря 2001 г.

² Колосовский А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора. // Трудовое право – 2008. – № 11. – С. 43.

По мнению М.О. Буяновой, «материальная ответственность – вид юридической ответственности сторон трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне виновными противоправными действиями (или бездействием)»¹

Однако, как было сказано выше, Трудовой кодекс не определил понятия материальной ответственности как такого. Поэтому, как мне кажется, более емкое понятие материальной ответственности дали в своей работе К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев, о необходимости устранить данный пробел и сформулировать следующее определение материальной ответственности: «Материальная ответственность – это санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба за счет средств правонарушителя»²

Таким образом можно говорить о разностороннем подходе к понятию материальной ответственности, а также об отсутствии единого подхода к определению этого понятия, что может создавать определенные сложности при выявлении наличия факта наступления материальной ответственности именно в трудовом правоотношении. Не смотря на то, что материальной ответственности сторон трудового договора в Трудовом кодексе посвящен отдельный раздел, законодатель все же не посчитал нужным дать понятие материальной ответственности, хотя на протяжении всего Трудового кодекса можно проследить то, что прежде чем говорить о каком либо институте законодатель все же дает определения, например очень подробно дается понятие дисциплины труда, заработной платы, дается определение понятия «гарантия», но в отношении материальной ответственности в законодательстве закреплены лишь условия наступления материальной ответственности, а также обязанность сторон возместить ущерб, причиненный одной из сторон трудового договора, объем в котором возмещается ущерб для каждой стороны определен по-разному, работник наиболее защищенная категория, нежели работодатель.

¹Буянова М.О. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2009. – С.166.

² Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву. – М.: Велби. Проспект, 2008. – С. 123.

В связи с этим рассмотрев различные подходы к определению данного понятия, можно сделать определенный вывод: В самом общем виде материальная ответственность сторон трудового договора – это обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный имуществу другой стороны трудового договора. Ущерб наступает в результате неисполнения, или ненадлежащего исполнения стороной трудовых обязанностей, возложенных на нее другой стороной трудовых отношений. Обязанность доказать наличие и размер ущерба лежит на стороне, которой причинен ущерб, то есть для наступления именно материальной ответственности в трудовом праве необходимо наличие трудовых отношений.

Основания и условия материальной ответственности сторон трудовых отношений

В соответствии с Конституцией Российской Федерации охрана труда и здоровья людей (ст. 7), признание и защита всех форм собственности относятся к основам конституционного строя (ст. 8). К числу основных прав и свобод человека и гражданина Конституция относит право человека на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37).

Трудовое законодательство развивает названные конституционные положения. В соответствии со ст. 21 ТК РФ каждый работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным в государственных стандартах организации и безопасности труда и в коллективном договоре, на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и на компенсацию морального вреда. Предусматривается также обязанность работника бережно относиться к имуществу не только работодателя, но и других работников. Это положение находит дальнейшее развитие в последующих статьях. В частности, устанавливается ответственность работника за ущерб, как непосредственно причиненный им работодателю, так и возник-

ший у последнего в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ), а также ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Нарушение этих обязанностей является основанием возникновения материальной ответственности.

В соответствии со ст. 232 ТК РФ материальная ответственность по трудовому договору состоит в обязанности одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне. Исходя из этого материальная ответственность подразделяется на два вида: ответственность работодателя перед работником и ответственность работника перед работодателем.

Материальная ответственность сторон трудового договора — работодателя и работника — характеризуется общими признаками: возникновение двусторонней материальной ответственности обуславливается существованием трудового договора. Ее субъектами являются только стороны этого договора; ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору. Каждая сторона несет материальную ответственность только за виновные нарушения своих обязанностей, если это повлекло ущерб у другой стороны; и одна, и другая стороны могут возместить причиненный ущерб добровольно.

Условия наступления материальной ответственности закреплены в статье 233 ТК РФ, где говорится о наступлении материальной ответственности за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), но в свою очередь бремя доказывания размера причиненного ущерба лежит на каждой стороне трудового договора, то есть четко прослеживается принцип презумпции виновности.

Материальная ответственность, как вид юридической ответственности, возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Данная статья устанавливает общие (единые) условия наступления

материальной ответственности для работника и работодателя. Такими условиями в соответствии с комментируемой статьей являются:

- наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;
- противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- причинная связь между противоправным действием и имущественным ущербом;
- вина в совершении противоправного действия (бездействия)¹

Наличие имущественного ущерба одно из главных условий наступления материальной ответственности. Так, помимо наличия имущественного ущерба у одной из сторон трудового договора в действиях, повлекших повреждение имущества, должна быть противоправность действия, или же наоборот бездействие, субъектов правоотношений, которые в свою очередь, принесли вред имуществу работника или же работодателя. В ст. 238 Трудового кодекса РФ дается определение прямого действительного ущерба. Прямой действительный ущерб – это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, вверенное на хранение работодателю), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Так же в данной статье освещено понятие упущенная выгода, что означает неполученные доходы, которое лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Упущенная выгода взысканию с работника не подлежит.

Еще одним обязательным условием наступления материальной ответственности является наличие причинной связи между деянием и последствием, то есть как доказательство того, что вред наступил именно от действий конкретной стороны трудового договора, а не само по себе. Если в действиях работни-

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Ю.П. Орловский. Изд. 6–е, испр., доп. и перераб. – КОНТРАКТ, 2014. – С.458.

ка или работодателя отсутствовала причинная связь между действиями конкретной стороны трудового договора и наступившими последствиями, то этот фактор освобождает стороны от наступления материальной ответственности.

Следующим обязательным условием является наличие вины, то есть совершенное по своей воле действие или бездействие, влекущее за собой нарушения установленных правил. Вина в свою очередь может быть в двух формах: умысел и неосторожность.

Вина в форме умысла предполагает сознательное волевое решение субъекта трудовых отношений на нарушение установленных правил поведения.

Вина в форме неосторожности предполагает, когда причинитель ущерба не предвидит последствий своего противоправного действия или бездействия, хотя должен был предвидеть, либо, когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Материальная ответственность возможна при любой форме вины. Однако, если ущерб причинен умышленно, наступает более строгая материальная ответственность, как правило, в полном размере причиненного ущерба.

Обязанность по доказыванию размера причиненного ущерба возложена как на работника, так и на работодателя. Однако невыполнение данной обязанности работником не может служить основанием для освобождения работодателя от материальной ответственности. Размер причиненного работнику материального ущерба может быть определен органом, рассматривающим спор о возмещении ему ущерба причиненного работодателем.

Невыполнение работодателем обязанности по доказыванию размера причиненного ущерба служит основанием для освобождения работника от материальной ответственности.

При рассмотрении спора о возмещении ущерба, причиненного работнику, орган по разрешению этого спора на основании ст. 18 Конституции РФ обязан обеспечить правосудием право на возмещение ущерба путем определения его размера.

Полномочные представители работодателя самостоятельно решают вопрос о привлечении работника к материальной ответственности.

Невыполнение ими обязанности по доказыванию размера причиненного ущерба не позволяет органу по разрешению спора о возмещении данного ущерба определить его размер. В связи с чем отсутствие относимых, допустимых, достоверных и достаточных доказательств, подтверждающих размер причиненного ущерба, служит основанием для освобождения работника от материальной ответственности.

Таким образом бремя доказывания лежит на той стороне, которой причинен ущерб. Так, в соответствии со ст. 247 настоящего Кодекса, обязанность устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения лежит на работодателе. Для этого 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. 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.

Если же работник, заключивший договор о полной материальной ответственности или получивший ценности по доверенности, докажет, что ущерб причинен не по его вине, он освобождается от возмещения ущерба. В исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя, например, задержка выплаты заработной платы.

Существуют также обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника, в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспе-

чению надлежащих условий хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ)¹.

К обстоятельствам, исключаящим материальную ответственность, можно также отнести случаи, когда работодатель по своей воле полностью или частично отказывается от взыскания ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ).

Так, для наступления материальной ответственности наличие вышеперечисленных условий обязательны. Ниже приводится пример из судебной практики:

Октябрьским районным судом Челябинской области было вынесено решение исковые требования Крутоярского СПО к Резевич Н.А. о взыскании материального ущерба, причиненного в результате недостачи за период с 15 октября 2015 года по 01 марта 2016 года удовлетворить частично. Взыскать с Резевич Н.А. в пользу Крутоярского СПО сумму недостачи в размере 100 000 руб. и расходы по оплате государственной пошлины в размере 3 872 руб., всего взыскать 103 872 (сто три тысячи восемьсот семьдесят два) рубля. В остальной части исковых требований истцу отказать.

В обосновании требований истец указал, что ответчик, работая в должности продавца в магазине, допустила недостачу товарно– материальных ценностей в сумме 240 481 руб. 71 коп., приговором мирового судьи судебного участка № 1 Октябрьского района от 06.09.2016 года с нее взыскан ущерб в сумме 106 872 руб. 93 коп. Истец просит суд взыскать с ответчика ущерб по договору полной материальной ответственности 133 608 руб. 78 коп.

Удовлетворяя исковые требования истца частично, суд с учетом положений ст. ст. 232, 233, 238, 239, 242, п. 2 ч. 1 ст. 243, ст. 244 и разъяснений содержащихся в пунктах 4, 11, 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный

¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (ред. от 05.02.2018 г.) // Российская газета от 31 декабря 2001 г.

работодателю»¹ пришел к выводу о законности и обоснованности исковых требований истца. Выводы суда мотивированы в решении и сделаны на основании оценки представленных сторонами доказательств.

В судебном заседании достоверно установлено, что 18 сентября 2014 года между Крутоярским СПО и Резевич Н.А. заключен трудовой договор, договор о полной материальной ответственности, который подписан сторонами. Кроме того, ответчику на основании распоряжения произведена передача товарно-материальных ценностей. Обязанности продавца закреплены должностными инструкциями и предусматривают материальную ответственность.

На основании распоряжения Председателя Крутоярского СПО 01 марта проведена ревизия с участием ответчика и комиссии, в ходе которой установлена недостача продавца Резевич Н.А. в сумме 240 481 руб. 71 коп., что также следует из заключения по результатам служебной проверки от 03 марта 2016 года, инвентаризационной описи, результатов предыдущей ревизии.

Таким образом, суд считает, что работодатель доказал противоправность поведения и вину работника Резевич Н.А.

В судебном заседании ответчик Резевич Н.А. с исковыми требованиями не согласилась, пояснила, что образовавшаяся задолженность является долгами граждан, просила учесть ее материальное положение.

В соответствии со ст. 250 ТК РФ, а также согласно п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 суд полагает возможным снизить сумму ущерба, подлежащей взысканию с Резевич Н.А. до 100 000 руб.

Расходы, понесенные истцом по оплате государственной пошлины при подаче искового заявления, подлежат взысканию с ответчика в полном объеме в силу требований ст. ст. 88, 98 ГПУ РФ в размере 3 872 руб¹.

¹Постановление Пленума Верховного Суда от 16.11.2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (с изм. и доп.) // Российская газета 29 ноября 2006 г.

Таким образом, с учетом установленных обстоятельств, требований Трудового кодекса Российской Федерации и Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, суд приходит к выводу о привлечение ответчика – работника к материальной ответственности. Требования Крутоярского СПО подлежат удовлетворению. Но учитывая материальное положение ответчика, суд снизил взысканную сумму ущерба. Поэтому требования истца удовлетворены частично.

Проанализировав первую главу можно сделать выводы: Российское трудовое законодательство не дает точного определения понятия материальной ответственности, поэтому существует необходимость устранения этого пробела в Трудовом кодексе. Необходимо сформулировать определение материальной ответственности: «Материальная ответственность – это санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба за счет средств правонарушителя».

Основанием возникновения материальной ответственности является неисполнение или ненадлежащее исполнения стороной трудовых обязанностей, возложенных на нее другой стороной трудовых отношений. Нарушение этих обязанностей влечет за собой возникновение материальной ответственности

В статье 233 настоящего Кодекса обозначены условия наступления материальной ответственности – это необходимость пострадавшей стороне доказать наличие материальной ответственности у виновной стороны договора, доказать наличие ущерба, его размер, наличие вины, а также обосновать свои требования и подтвердить правильно оформленными доказательствами.

¹Решение Октябрьского районного суда г. Челябинска о взыскании материального ущерба, причиненного в результате недостачи от 26.10.2016 г. по делу 2–2613/2016 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 10.04.2018 г.)

ГЛАВА 2 ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫМИ ЛИЦАМИ

2.1 Виды материальной ответственности работника. (ограниченная и полная)

Трудовым кодексом РФ установлены не только условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора, но и пределы такой ответственности. В этом, прежде всего, проявляется защитная функция трудового права.

Трудовое законодательство предусматривает материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем.

Материальная ответственность работника перед работодателем может быть ограниченной и полной.

Ограниченная материальная ответственность возникает независимо от того, заключен ли договор о материальной ответственности или нет, в случае причинения работодателю прямого действительного ущерба (ст. 238 ТК РФ).

В ст. 232 ТК РФ отражается правило о том, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

Ограниченная материальная ответственность – это основной предел материальной ответственности работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, который ограничивает материальную ответственность работника средним месячным заработком (ст. 241 ТК РФ).

По общему правилу при доказанности юридически значимых обстоятельств, входящих в предмет проверки при привлечении работника к матери-

альной ответственности, работник несет ответственность, ограниченную его средним месячным заработком.

Исключения из общего правила об ограниченной ответственности работников могут быть установлены лишь настоящим Кодексом и другими федеральными законами. Причем данный в федеральном законе перечень случаев полной материальной ответственности работников является исчерпывающим, он не может быть расширен в других нормативных правовых актах, соглашениях, коллективных и трудовых договорах. Однако на нижестоящих уровнях правовой регламентации труда может быть исключено применение отдельных оснований полной материальной ответственности работников, что улучшает их положение в сравнении с ТК РФ. Причем вместо полной материальной ответственности, установленной в статье 243 Трудового кодекса, на нижестоящих ступенях правового регулирования может устанавливаться ограниченная материальная ответственность поскольку и в данном случае положение работников в сравнении с настоящим Кодексом улучшается.

Однако введение полной материальной ответственности вместо ограниченной помимо требований действующего трудового законодательства не допускается. В связи с чем в нем определен исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности работников.

Таким образом, следует признать правильной позицию Л.А. Сыроватской о том, что нормы трудового права, в максимальной степени способствуя обеспечению сохранности имущества работодателя путем возмещения материального ущерба, наряду с ограниченной материальной ответственностью предусматривают ряд случаев, когда работник, виновный в причинении ущерба, обязан возместить его в полном размере без каких-либо ограничений. Таким образом, полной материальной ответственностью называется потому, что работник

возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким–либо размером заработной платы¹.

Трудовое законодательство предусматривает конкретные требования, при выполнении которых работодатель может заключить с отдельным работником письменный договор о полной материальной ответственности, перечень должностей и работ, при выполнении которых могут заключаться такие договоры, взаимные права и обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности материальных ценностей, переданных ему под отчет.

Полная материальная ответственность работника заключается в его обязанности возместить причиненный по его вине работодателю прямой действительный ущерб (ст. 242 ТК РФ). И в данном случае упущенная выгода, то есть неполученные работодателем доходы от использования поврежденного или утраченного имущества, не может быть взыскана с работника.

Размер данного ущерба определяется на момент его причинения. Таким образом, суммы возмещения вреда работником работодателю не являются объектом индексации. Но при этом размер возмещения не должен быть меньше балансовой стоимости утраченного имущества с учетом процента износа.

Материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба, причиненного работником может наступать лишь в случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Однако наличие в федеральном законе дополнительного основания материальной ответственности работников, которое не предусмотрено настоящим Кодексом, не позволяет применять данное положение федерального закона независимо от срока его принятия. В соответствии с ч. 8 и ч. 9 ст. 5 настоящего Кодекса федеральный закон, предусматривающий дополнительные основания полной материальной ответственности работников, вступает в очевидное противоречие с положениями ТК РФ, который исчерпывающим образом определяет перечень возможных случаев полной ма-

¹Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – С. 230.

териальной ответственности работников. В связи с чем в данной части федеральный закон не может применяться, как противоречащий настоящему Кодексу до момента внесения в него соответствующих изменений.

В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом (ст. 245 ТК РФ) случаях, коллективной (бригадной).

Так, случаи наступления полной материальной ответственности строго ограничены и устанавливаются только Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 242 ТК РФ). При этом Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума № 52¹ разъяснил, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК РФ либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста.

Ниже приведены основания привлечения несовершеннолетних работников к полной материальной ответственности:

1) Работники в возрасте до восемнадцати лет могут быть привлечены к полной материальной ответственности за умышленное причинение прямого действительного ущерба работодателю. В данном случае работодатель должен доказать вину работника в форме прямого умысла, предполагающего совершение работником действий, направленных на умышленное уничтожение или утрату имущества работодателя, например похищение имущества.

2) Причинение прямого действительного ущерба работодателю несовершеннолетним работником, находившимся в момент его причинения в состоя-

¹ Постановление Пленума Верховного Суда от 16.11.2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (с изм. и доп.) // Российская газета 29 ноября 2006 г.

нии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, также может стать основанием для полной материальной ответственности несовершеннолетнего. Однако в данном случае представители работодателя помимо общих юридически значимых обстоятельств, входящих в предмет доказывания при принятии решения о привлечении работника к полной материальной ответственности, должны доказать факт нахождения несовершеннолетнего работника в момент причиненного ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Также работодатель должен доказать причинную связь между нахождением работника в этом состоянии и возникновением прямого действительного ущерба. Таким образом, состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения должно быть причиной возникновения у работодателя прямого действительного ущерба. В противном случае, то есть при отсутствии доказательств, подтверждающих причинную связь между нахождением работника в состоянии указанного опьянения и возникновением у работодателя прямого действительного ущерба, несовершеннолетний не может быть привлечен к полной материальной ответственности.

3) Работник, не достигший восемнадцатилетнего возраста может быть привлечен к полной материальной ответственности, если прямой действительный ущерб имуществу работодателя причинен преступлением, установленным приговором суда. Применение данного основания полной материальной ответственности несовершеннолетнего работника предполагает наличие вступившего в законную силу приговора суда, подтверждающего его вину в совершении преступления, в результате которого имуществу работодателя причинены повреждения либо оно утрачено.

4) Несовершеннолетний может быть привлечен к полной материальной ответственности, если прямой действительный ущерб причинен работодателю в результате совершенного им административного проступка, установленного постановлением органа, уполномоченного применять административные санкции. Данное постановление должно вступить в законную силу.

Несовершеннолетний несет материальную ответственность самостоятельно. Трудовое законодательство не предусматривает возможности возложения данной ответственности на родителей и при отсутствии у несовершеннолетнего средств для возмещения ущерба, причиненного работодателю.

Данный перечень оснований привлечения несовершеннолетних работников к полной материальной ответственности является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Во всех остальных случаях 18– летние работники несут ограниченную материальную ответственность.

В силу ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работников в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

1) Когда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей. В данном случае работник несет полную материальную ответственность в силу прямого предписания закона, независимо от того, был ли с ним заключен договор о полной материальной ответственности. Такую ответственность несут, например, работники государственных организаций связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок, недостачу или повреждение вложений почтовых отправок. Так, операторы связи (работники организаций почтовой связи) несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправок, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной стоимости ценностей;

2) Недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного оговора или полученных им по разовому документу.

Действующее трудовое законодательство закрепляет определенные условия, при которых работодатель может заключить с работником договоры о

полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности. При этом необходимо иметь в виду, что в договор нельзя включать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст.9 ТК РФ).

Полная материальная ответственность за недостачу ценностей, полученных по разовой доверенности или иному разовому документу, имеет место, как правило, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых или направляемых работодателю, если отсутствует возможность поручить выполнение этой функции тем работникам, которые заняты этим постоянно, в чьи трудовые обязанности это входит.

Работодатель до выдачи работнику разовой доверенности (или другого разового документа) обязан ознакомить его с правилами приемки и хранения материальных ценностей. В этих случаях работодатель должен принять необходимые меры и создать условия, позволяющие обеспечить выполнение работником порученного задания без ущерба для вверенных ему ценностей¹;

3) умышленного причинения ущерба. Закон рассматривает умышленное причинение ущерба как злостное и грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем, что сделать, как показывает практика, весьма не просто. Именно поэтому полная материальная ответственность по данному основанию применяется крайне редко;

4) причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, имел ли место умысел в причинении ущерба, или ущерб причинен по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления работника на работе в состоянии опь-

¹Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника // Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 79–92.

янения (алкогольного, наркотического, токсического) является грубейшим нарушением дисциплины труда.

Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения, которое должно быть подтверждено документально – справками медицинских учреждений. Состояние опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) может быть подтверждено также свидетелями, актом, своевременно составленным непосредственным или другим руководителем работника при участии очевидцев (свидетелей) появления на работе в состоянии алкогольного опьянения¹;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. Преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, запрещенное Уголовным кодексом РФ. Не является преступлением действие (бездействие), хотя формально и содержащее признаки какого–либо деяния, предусмотренного УК РФ, но в силу малозначимости не представляющее общественной опасности, то есть не причинившее вреда или не создавшее угрозы причинения вреда личности, обществу, государству (ст. 14 УК РФ). Порядок вынесения приговора по делу установлен Уголовно–процессуальным кодексом РФ².

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 6 ноября 2006 г. № 52 (п. 11), работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Решение о взыскании с работника причиненного им вреда в полном размере может быть вынесено судом одновременно с приговором (гражданский иск в уголовном деле).

¹Андряхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: практическое пособие. – М.: Дашков и К, – 2008. – С. 216.

²Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: ООО ТК Велби, 2002. – С. 320.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по другим основаниям¹.

Таким образом, из содержания п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ следует, что ни возбуждение уголовного дела, ни производство по нему следственных действий, ни вынесение оправдательного приговора, ни отстранение от работы не дают оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Следовательно, в случае, предусмотренной указанной выше нормой ТК РФ, полная материальная ответственность наступает только тогда, когда преступный характер действий (бездействия) работника, повлекшего ущерб, уже подтвержден приговором суда;

б) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях или законами Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ).

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника в указанном случае может наступить при наличии следующих условий: если обязательство работника не разглашать указанные в п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ сведения обусловлено заключенным с ним трудовым договором; если материальная ответственность в пол-

¹Симанович Л.Н. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия // Юрист. – 2009. – № 8. – С. 45– 49.

ном размере за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом.

Обязанность не разглашать государственную, служебную, коммерческую и иную, охраняемую законом тайну допустимо включать в трудовые договоры только работников, которым она может быть известна в силу трудовых обязанностей.

В трудовые договоры работников, имеющих в связи с выполнением ими трудовой функции доступ к охраняемой законом тайне, целесообразно включать условие о возмещении ими ущерба работодателю, возникшего в результате действий работника, и после расторжения трудового договора;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Перечень случаев полной материальной ответственности, приведенный выше, носит исчерпывающий характер. Этот перечень не может быть расширен ни в локальных нормативных актах, ни по индивидуальному соглашению работника с работодателем.

Привлечение работников к полной материальной ответственности в иных случаях является незаконным, и судебная практика в таких спорах на стороне работника.

В части 2 статьи 243 говорится о возможности включения в трудовой договор, заключаемый с заместителем руководителя и главным бухгалтером организации, условия материальной ответственности. Названные работники также могут нести ответственность только в пределах прямого действительного ущерба, причиненного по их вине организации.

При применении данной нормы настоящего Кодекса помимо общих представители работодателя обязаны доказать следующие юридически значимые обстоятельства, такие как выполнение работником функции заместителя руководителя организации либо главного бухгалтера организации. Следующее обстоятельство, обязательное для доказывания, это включение в трудовой до-

говор названных работников дополнительного в сравнении с ТК РФ основания для полной материальной ответственности. Также невыполнение указанным работником условия трудового договора, за нарушение которого в нем предусмотрена полная материальная ответственность. Работодатель обязан доказать причинную связь между нарушением трудового договора, за совершение которого в нем предусмотрена полная материальная ответственность, и возникновением у работодателя прямого действительного ущерба.

Включение дополнительного основания полной материальной ответственности в трудовой договор перечисленных работников является ограничением их трудовых прав. Тогда как в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ограничение прав и свобод человека и гражданина, к числу которых относятся и трудовые права, возможно только федеральным законом и лишь для защиты прав других лиц, обеспечения обороноспособности страны и безопасности государства. Очевидно, что трудовой договор не является федеральным законом. В связи с чем включение в него условий, ограничивающих права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, не допускается.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 242 настоящего Кодекса полная материальная ответственность может быть возложена на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами. В ч. 2 ст. 243 Трудового кодекса предложено случаи полной материальной ответственности отдельных работников определять в трудовом договоре. На лицо явное противоречие между ч. 2 ст. 242 ТК РФ, которая носит общий характер, и ч. 2 ст. 243 этого кодекса, устанавливающей специальные случаи полной материальной ответственности работников. Возникшее противоречие на практике должно быть разрешено в пользу применения общей нормы права.

В отдельных случаях законодательством могут предусматриваться случаи привлечения работников к кратной материальной ответственности, при которой возмещаемые суммы исчисляются в размере, превышающем прямой действительный ущерб. Данные нормы основываются на положениях ст. 246 ТК РФ,

согласно которой федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в случае, если фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Так, например, согласно п. 6 ст. 59 Федерального закона от 08.01.1998 № 3–ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» за ущерб, причиненный работниками неисполнением или ненадлежащим исполнением своих трудовых обязанностей, повлекшим хищение или недостачу наркотических средств или психотропных веществ, они несут ответственность в 100–кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения или недостачи наркотических средств или психотропных веществ¹.

В соответствии с Федеральным законом от 12.07.1999 № 161–ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих» ответственность военнослужащих и приравненных к ним категорий лиц, а также лиц, призванных на военные сборы, определяется в особом порядке².

В частности, за ущерб, причиненный по неосторожности при исполнении обязанностей военной службы, вышеуказанные лица несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного ими ущерба, но не более одного оклада месячного денежного содержания и одной месячной надбавки за выслугу лет. При этом за вышеуказанные деяния лица, проходящие военную службу по призыву, несут материальную ответственность в размере не более двух окладов месячного денежного содержания.

Следовательно, привлечение к кратной (повышенной) материальной ответственности, еще большее исключение нежели привлечение к полной мате-

¹ Федеральный закон от 08.01.1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах» № 3–ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 2. – Ст. 219.

² Федеральный закон от 12.07.1999 г. «О материальной ответственности военнослужащих» (с изм. и доп.) // Российская газета от 21 июля 1991 г.

риальной ответственности, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер, так, например, возмещению подлежит рыночная стоимость, при резком ее увеличении увеличивается и размер ответственности.

Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать выводы о том, что материальная ответственность работника перед работодателем может быть ограниченной и полной.

Ограниченная материальная ответственность – это основной предел материальной ответственности работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, который ограничивает материальную ответственность работника средним месячным заработком (ст. 241 ТК РФ).

Полная материальная ответственность – работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким-либо размером заработной платы.

В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом (ст. 245 ТК РФ) случаях, коллективной (бригадной).

В отдельных, довольно редких случаях законодательством могут предусматриваться случаи привлечения работников к кратной материальной ответственности.

Анализируя материалы данной главы стоит отметить несколько недостатков и противоречий в трудовом законодательстве РФ. Так, к примеру, включение дополнительного основания полной материальной ответственности в тру-

довой договор перечисленных работников является ограничением их трудовых прав. Тогда как в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ограничение прав и свобод человека и гражданина, к числу которых относятся и трудовые права, возможно только федеральным законом и лишь для защиты прав других лиц, обеспечения обороноспособности страны и безопасности государства. Очевидно, что трудовой договор не является федеральным законом. В связи с чем включение в него условий, ограничивающих права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, не допускается.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 242 настоящего Кодекса полная материальная ответственность может быть возложена на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами. В ч. 2 ст. 243 Трудового кодекса предложено случаи полной материальной ответственности отдельных работников определять в трудовом договоре. На лицо явное противоречие между ч. 2 ст. 242 ТК РФ, которая носит общий характер, и ч. 2 ст. 243 этого кодекса, устанавливающей специальные случаи полной материальной ответственности работников. Возникшее противоречие на практике должно быть разрешено в пользу применения общей нормы права.

Анализируя правило ст. 246, а также статью 235 ТК РФ об исчислении размера ущерба по рыночным ценам, следует обратить внимание на отсутствие в данной норме регламентированного порядка определения рыночной стоимости имущества работника применительно к трудовым отношениям. Имеющийся правовой пробел обуславливает необходимость разработки законодателем правил определения рыночной стоимости имущества, имеющего отношение к процессу труда, и закрепления их в ст. 235 ТК РФ.

Рассмотрев статьи 235, 246 ТК РФ также стоит обратить внимание на отсутствие в данных статьях установленных сроков подачи работником заявления о возмещении ущерба и исковой давности для его обращения в суд за возмещением ущерба. Таким образом можно сделать вывод, о недостатке в данной статье в ч. 3 ст. 235 ТК РФ соответствующих дополнений, в содержание которых

стоило бы изложить информацию о том, что заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю в течении трех месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или не получения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд в течении одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

2.2 Договор о коллективной (бригадной) и индивидуальной материальной ответственности

В зависимости от субъектного состава материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом случаях, коллективной (бригадной).

На сегодняшний день практика показывает, что в условиях настоящего времени работодатель достаточно часто вводит индивидуальную материальную ответственность и отдельно с каждым работником заключает договор о полной материальной ответственности.

Принимая решение о выборе формы материальной ответственности (индивидуальная или коллективная), работодатель должен учитывать, что полная материальная ответственность может устанавливаться при выполнении определенных обязательных условий. А именно, труд в коллективе позволяет выделить ответственность каждого из работников. Материальные ценности передаются под отчет конкретному работнику, и именно на него возлагается обязанность полностью обеспечить их сохранность. Также работнику должны быть предоставлены соответствующие условия для хранения ценностей. В таком случае он самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятые им под отчет товарно-материальные ценности.

Это вытекает из содержания Типового договора о полной индивидуальной ответственности, утвержденного постановлением Минтруда от 31.12.2002 г. № 85. Также в данной постановлении содержится подробный Перечень должностей и работ, на основании которого правомерно назначать материально ответственных лиц. Список, утвержденный указанным Постановлением, является исчерпывающим. Если должность или характер выполняемых работ не оговорен в этом документе, то даже заключенный договор о полной материальной ответственности будет считаться ничтожным, то есть не иметь законной силы, как противоречащий закону¹.

Согласно данному перечню письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с сотрудниками, выполняющими определенные виды работ и занимать определенные должности². Основные группы, входящие в перечень должностей, которые несут индивидуальную материальную ответственность:

1. Кассир– операционист, бухгалтер, продавец, в том числе старший. Так же заведующие торговыми секциями, залами.
2. На предприятиях торговли, в гостиничных комплексах и пунктах общественного питания – персонал, имеющий непосредственный доступ к имуществу и сотрудники, руководящие подразделениями, залами обслуживания клиентов.
3. В строительных организациях – начальники участков и подразделений, отвечающих за оборудование и строительные материалы, бригадиры.
4. Курьеры, экспедиторы.

¹Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.10.2006 г. № 1746–6–1 «О материальной ответственности работника организации» // Официальные документы (приложение к Учет. Налоги. Право). – 2006. – № 42.

²Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 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» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 12.

5. На предприятиях всех форм собственности, в том числе – бюджетных, ответственность вменяется завхозам, кастеляншам, старшим медсестрам, фармацевтам и заведующим аптечным пунктами (залами)
 6. В вузах – методистам и лаборантам кафедр.
 7. Библиотекарям и заведующим библиотек.
 8. Независимо от форм собственности, ответственность всегда вменяется кладовщикам, работникам склада и заведующим складом.

Так же стоит более подробно рассмотреть процедуру заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Как сказано ранее, договоры о полной материальной ответственности заключаются по правилам, установленным статьей 244 Трудового кодекса Российской Федерации, а также согласно Перечню утвержденному Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85, локальными нормативными актами они дополнены быть не могут.

Заключают договор о полной материальной ответственности в соответствии с правилами, установленными законодательством. ТК РФ устанавливает определенные требования, обязательные для выполнения. Так, заключение договора возможно только с работниками, достигшими возраста 18 лет. Работник должен обслуживать или использовать денежные, товарные ценности или иное имущество работодателя. Должность или работа, выполняемая работником, должна быть предусмотрена в Перечне.

На практике имеют место случаи, когда договор заключен с материально ответственным лицом, занимающим должность, не предусмотренной в Перечне, что является явным нарушением трудового законодательства, такой договор не имеет никакой юридической силы и является недействительным.

При заключении договора о материальной ответственности с работником работодатель должен соблюдать определенные процедуры. Заключение договора следует после заключения трудового договора, когда работник приступает к работе. Договор составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую

юридическую силу и, для обеих сторон договора. Один экземпляр находится у работника, второй – у работодателя. Целесообразно аналогично процедуре заключения трудового договора (ч 1 ст. 67 ТК РФ) получение работником экземпляра договора о полной материальной ответственности подтвердить его подписью на экземпляре договора, хранящемся у работодателя. Изменение условий, их дополнение, прекращение действия договора осуществляется по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью договора.

Необходимость заключать договор о полной материальной ответственности может возникнуть как при приеме работника на работу и заключении трудового договора, так и в последующем – при переводе работника на другую постоянную работу у того же работодателя, при совмещении профессий, должностей, при замещении временно отсутствующего работника и в других случаях.

Содержание договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждена Постановлением № 85. Согласно данному Постановлению работник обязан бережно относиться к вверенному ему имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества; вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно– денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества; участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

Обязанности работодателя включают в себя создание работнику условий, необходимых для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества; выполнение контрольных функций – проведение в установленном порядке инвентаризации, ревизии и других проверок сохранности и состояния имущества.

Типовая форма не называет прав работника, предоставляемых ему в связи с заключением данного договора. Права работника выводятся непосредственно из обязанностей, возлагаемых на работодателя.

К правам материально ответственного работника относится право требовать от работодателя создания необходимых условий, обеспечивающих сохранность имущества; право быть ознакомленным со всеми изменениями в законодательстве о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом.

В приложение 1 данной работы представлен образец Типового договора о полной индивидуальной ответственности, утвержденного Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. № 85.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность является разновидностью полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Коллективная (бригадная) материальная ответственность возникает при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей тогда, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере¹.

Статья 245 ТК РФ содержит в себе основания возникновения и условия коллективной (бригадной) материальной ответственности. Между установленной группой лиц – коллективом (бригадой) и работодателем заключается письменный договор о коллективной (бригадной) ответственности. Письменный договор о полной материальной коллективной (бригадной) ответственности заключается с работниками, обслуживающими или использующими товарные ценности или иное имущество. На основании этого договора на каждого члена

¹ Веселова А. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. // Бухгалтерия и банки. – 2005. – № 5. – С. 37.

коллектива (бригады) возлагается полная материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю, в связи с недостачей или порчей вверенных ему ценностей.

Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать свою невиновность. В случаях добровольного возмещения ущерба степень вины, а также и размер причиненного ущерба определяется по соглашению между работниками и работодателем. Если же работники (коллектив) или член коллектива (бригады) отказываются от возмещения причиненного ими ущерба в добровольном порядке то, по заявлению работодателя степень их вины, размер ущерба определяется и взыскивается через суд.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность, и Типовая форма договора о полной коллективной (материальной) ответственности утверждены Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85.

Перечень работ во многом схож с Перечнем, представленным ранее, регулирующем вопросы индивидуальной полной ответственности:

1. Прием и выплата всех видов платежей, произведение расчета при продаже имущества, изготовление и хранение документов и прочих товаров;
2. Депозитарная деятельность, экспертизы и ревизии;
3. Прием и продажа товара, подготовка его к реализации;
4. Хранение имущества на складе;
5. Прием от людей предметов с целью их хранения;
6. Доставка багажа.

Пример образца Типового договора о полной коллективной материальной ответственности, утвержденного законодательством РФ представлен в Приложении 2 данной дипломной работы.

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности составляется в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую си-

лу, один из которых находится у работодателя, а второй – у руководителя коллектива (бригадира). Договор подписывается работодателем (его компетентным представителем), руководителем коллектива и всеми членами коллектива (бригады). В случае отказа работника от заключения (подписания) договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодатель должен предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной другой работы он может быть уволен в порядке, установленном законодательством¹.

Договор действует в течении всего периода работы коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом. Изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляется по письменному соглашению сторон.

Коллектив бригады формируется на добровольной основе. Для введения коллективной материальной ответственности необходимо согласие коллектива. Мнение коллектива принимается во внимание при включении в состав бригады новых работников.

Для создания бригады необходимо, чтобы:

- выполняемые бригадной работы были предусмотрены в соответствующем перечне;
- эти работы выполнялись совместно;
- все работники бригады достигли 18– летнего возраста;
- были созданы условия для совместной работы бригады.

Коллектив (бригада) имеет право участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества. Также принимать участие в инвентаризации, иной проверке сохранности состояния, вверенного коллективу (бригаде) имущества и зна-

¹ Сергеев В.И. Как привлечь подотчетное лицо к материальной ответственности? (практические рекомендации) // Законодательство. – 1998. – № 2. – С. – 38.

комится с отчетами о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества. Коллектив заявляет работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность имущества.

Помимо прав, коллектив (бригада) также имеет и свои обязанности. Он должен бережно относиться к вверенному имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба, вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного имущества. Также коллектив (бригада) обязан своевременно ставить в известность работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества.

Работодатель в свою очередь обязуется создавать коллективу условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества, своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом (бригадой) сохранности имущества, устанавливать конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к ответственности. Также работодатель должен знакомить коллектив (бригаду) с законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом. И также на работодателя возлагается обязанность обеспечивать коллективу условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества. Работодатель обязан рассматривать сообщения коллектива об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

В случае установления недостачи вверенных коллективу (бригаде) ценностей член коллектива (бригады) освобождается от материальной ответственности, если докажет отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Коллектив (бригада), причинивший ущерб работодателю, может возместить его добровольно. В таком случае степень вины каждого члена коллектива (бригады) устанавливается по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. С учетом установленной степени вины определяется денежная сумма, которую каждому члену коллектива (бригады) предстоит внести в счет возмещения причиненного ущерба¹.

Если взыскание ущерба осуществляется в судебном порядке, суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной(бригадной) ответственности, а также ко всем ли членам коллектива предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 ГПК, в праве по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Ниже приводится пример из судебной практики:

09 ноября 2016 года Еманжелинским городским судом Челябинской области было вынесено решение взыскать в пользу индивидуального предпринимателя Метелькова Р. В.:

– с Ковалевой К. В. возмещение ущерба в сумме 8 997 руб. 63 коп. и компенсацию судебных расходов в сумме 400 руб.;

¹ Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие. – М.: Деловой двор, 2011. – С.– 143.

– с Рязанцевой Т. В. возмещение ущерба в сумме 8 997 руб. 63 коп. и компенсацию судебных расходов в сумме 400 руб.;

– с Улановой Н. А. возмещение ущерба в сумме 8 997 руб. 63 коп. и компенсацию судебных расходов в сумме 400 руб.;

– с Филатовой Е. В. возмещение ущерба в сумме 8 997 руб. 63 коп. и компенсацию судебных расходов в сумме 400 руб.

В обосновании дела истец указал, что 28 июля ИП Метельков Р.В. обратился иском к Ковалевой К.В., Рязанцевой Т.В., Улановой Н.А. и Филатовой Е.В. и после отказа от части требований окончательно потребовал взыскать с них возмещение ущерба в сумме 35 990 руб. 51 коп.

Удовлетворяя исковые требования истца в полном объеме, суд с учетом положений ч. 1 ст. 238, ст. 241, ч. 1 ст. 242, п. 2 ч. 1 ст. 243, ч. 1 ст. 244, ст. ст. 245, 247 пришел к выводу о законности и обоснованности требований истца. Выводы суда мотивированы в решении и сделаны на основании оценки представленных сторонами доказательств.

Таким образом, анализируя изложенное в его совокупности и соотношении с приведенными положениями закона, суд считает, что в соответствии с положениями ст. ст. 233, 238 ТК РФ работник может быть привлечен к материальной ответственности только при наличии одновременно четырех условий: прямого действительного ущерба, противоправного поведения (действия или бездействия) работника, привлекаемого к материальной ответственности, причинной связи между противоправным действием (бездействием) и ущербом, вины работника.

В связи с тем, что работодатель представил суду доказательства, подтверждающие размер причиненного ущерба, противоправность поведения ответчиков, наличие причинной связи между их действиями и наступившим ущербом, а ответчики не представили доказательств отсутствия своей вины в образовании указанной недостаче товарно–материальных ценностей либо наличия объективных обстоятельств, исключающих материальную ответствен-

ность, суд приходит к выводу о взыскании с них в пользу истца доказанного размера материального ущерба в равных, то есть в суммах по 8 997 руб. 63 коп. с каждого.

Так как иск удовлетворен, с ответчиков в пользу истца по правилам ч. 1 ст. 98 ГПК РФ подлежит взысканию компенсация судебных расходов – уплаченная при подаче иска по правилам ст. 333.19 НК РФ государственная пошлина – в суммах по 400 руб. с каждого¹.

Таким образом, исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что российское законодательство в зависимости от субъектного состава трудовых отношений разграничивает индивидуальную и коллективную (бригадную) материальную ответственность. Коллективная материальная ответственность возникает тогда, когда невозможно разграничить эту ответственность между работниками, выполняющими определенные обязанности по сохранности вверенных им имущества. В остальных случаях материальная ответственность является индивидуальной. При заключении договоров как о индивидуальной, так и о коллективной материальной ответственности, учитываются особенности условия и возникновения материальной ответственности, а также права и обязанности сторон данных трудовых отношений.

¹Решение Еманжелинского районного суда Челябинской области о взыскании возмещения ущерба в сумме от 09.11.2016 г. по делу 2– 2891/2016 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 20.04.2018 г.)

ГЛАВА 3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ВОЗМЕЩАЕМОГО УЩЕРБА

3.1 Определение и порядок возмещения ущерба

материально ответственным лицом

Привлечение к материальной ответственности и возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Действующим законодательством обязанность установления размера причиненного ущерба и причину его возникновения возложена на работодателя (ст. 247 ТК РФ).

Определение размера причиненного ущерба может производиться двумя способами – в общем и в особом порядке. Если определение ущерба происходит в общем порядке, то согласно статье 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Таким образом, общий порядок предусматривает два способа определения размера ущерба:

1. По фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба;
2. Исходя из стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Очевидно, что второй способ будет применен в том случае, когда с учетом рыночных цен размер ущерба окажется ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета.

Под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, рас-

полагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства¹.

В соответствии с Законом «О бухгалтерском учете»² бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организации и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций. Объектами бухгалтерского учета являются имущество организаций, их обязательства и хозяйственные операции, осуществляемые организациями в процессе их деятельности. При использовании данных бухгалтерского учета размер ущерба подтверждается документально.

Кроме изложенного выше порядка определения размера ущерба, законодательство предусматривает и особый порядок, который применяется в тех случаях, когда:

1. Ущерб работодателю причинен хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;
2. Фактический размер причиненного ущерба может устанавливаться федеральным законом. Например, в соответствии с Федеральным законом «О наркотических средствах и психотропных веществах» работник несет материальную ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного организации в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ³. Федеральный закон «О драгоценных металлах и драгоценных камнях» предусматривает, что при осуществлении разрешенных законодательством сделок оплата драгоценных металлов производится с учетом цен мирового рынка, а драгоценных камней – по ценам, определенным экспертным путем на базе преискурантов цен,

¹Федеральный закон от 29.07.1998 г. № 153–ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3813.

²Федеральный закон от 6.12.2011 г. № 402–ФЗ «О бухгалтерском учете» // Российская газета от 9 декабря 2011 г.

³Федеральный закон от 08.01.1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах» № 3 –ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 2. – Ст. 219.

аналогичных действующим на мировом рынке, с учетом конъюнктурных колебаний цен на день продажи¹. На практике данный порядок применяется при определении размера ущерба, причиненного хищением и недостачей драгоценных металлов и драгоценных камней. Указанный закон относит к драгоценным металлам золото, серебро, металлы платиновой группы. Драгоценные металлы могут находиться в любом состоянии, виде, в том числе в самородном и эффинированном, а также в сырье, сплавах, полуфабрикатах, промышленных продуктах, химических соединениях, ювелирных и иных изделиях, монетах, ломе и отходах производства и потребления. Драгоценными камнями являются алмазы, изумруды, рубины, сапфиры и александриты, а также природный жемчуг в сыром (естественном) и обработанном виде. В порядке, установленном Правительством РФ, к драгоценным камням приравниваются уникальные янтарные образования.

Определив размер причиненного ущерба и причины его возникновения, работодатель согласно ст. 240 ТК РФ, имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом вины, вида и предела материальной ответственности².

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения. Так же он должен истребовать от работника письменные объяснения для установления причины возникновения ущерба, так как именно этот документ поможет правильно квалифицировать действия работника. Если же работник откажется от дачи объяснений, то этот факт

¹Федеральный закон от 26.03.1998 г. № 41 – ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях» // Собрание законодательства РФ – 1998. – № 13. – Ст. 1463.

² Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. – 2003. – № 7. – С. 64.

необходимо зафиксировать работодателю в виде акта. Также в обязанности работодателя входит ознакомить работника с материалами проверки, а работник в свою очередь может обжаловать их (ст. 247 ТК РФ). Правда, законодательно, порядок обжалования обращения не установлен. Представляется, что это возможно путем обращения к работодателю или в суд.

Установленный порядок привлечения работника к материальной ответственности должен быть в обязательном порядке соблюден работодателем, в противном случае приказ о привлечении к материальной ответственности может быть отменен.

Порядок взыскания суммы ущерба обозначен ст. 248 Трудового кодекса РФ и предусматривает три варианта: добровольный, по распоряжению работодателя, судебный.

В добровольном порядке – работник вправе возместить причиненный ущерб добровольно независимо от размера ущерба и других обстоятельств. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник предоставляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В том случае, когда работник решил уволиться, но не возместил ущерб, работодатель не может ему препятствовать в увольнении, но в праве обратиться в суд с целью взыскания ущерба (ч. 4 ст. 248 ТК РФ). Стороны могут также договориться, работник может передать работодателю для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Представляется, что по соглашению сторон могут быть использованы и другие способы компенсации работодателю ущерба, например, выполнение работником определенной работы.

Следующий порядок взыскания суммы ущерба, предусмотренный трудовым законодательством, это по распоряжению работодателя. Такой порядок возможен только при соблюдении ряда условий, а именно: размер подлежащего возмещению ущерба не превышает среднего месячного заработка работника.

Если не прошел еще месячный срок со дня окончательного установления размера причиненного ущерба. Издание распоряжения в этом случае не будет зависеть от согласия работника. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суде (ст. 248 ТК РФ). Для подачи такой жалобы законодателем установлен сокращенный трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Пропущенный по уважительным причинам срок в этом случае может быть восстановлен судом.

Также существует порядок взыскания причиненного ущерба через суд. Данный порядок применяется, если месячный срок для принятия решения работодателем истек, а работник отказывается от добровольного возмещения ущерба, а также если сумма, подлежащая взысканию, превышает средний месячный заработок работника. С иском о возмещении ущерба работодатель должен обратиться в суд в течении одного года со дня обнаружения ущерба. Пропуск указанного срока может признан судом уважительным, если это вызвано уважительными причинами.

Как уже отмечалось ранее, привлечение работника к какой-либо еще ответственности (дисциплинарной, административной) не освобождает его от материальной ответственности.

Статья 249 ТК РФ гласит, что одним из оснований материальной ответственности работника перед работодателем является обязанность работника возместить работодателю траты, которые он понес в связи с направлением работника на обучение. Такая ответственность работника наступает в случае его увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении. Инициатива в направлении на обучение может исходить от любой стороны, но обязанность отработать опре-

деленный срок после обучения должна быть зафиксирована в трудовом договоре¹.

Законодательство не устанавливает, какие именно причины увольнения являются уважительными при увольнении работника. По сложившейся практике уважительными причинами увольнения следует считать переезд на новое место жительства, поступление в высшее учебное заведение на очную форму обучения, призыв в армию, болезнь самого работника или членов его семьи и др. Полагаю, что к уважительным причинам увольнения работника также следует отнести увольнение работника при нарушении работодателем условий трудового договора, коллективного договора, и прочее.

Оценка уважительности причин увольнения работника во всех случаях будет осуществляться самим работодателем. В случае если работник не согласен с оценкой, данной работодателем, он может обратиться в суд. Суд будет разрешать спор, исследуя все обстоятельства и условия соглашения об обучении.

Обязанность возместить по требованию работодателя расходы, связанные с обучением, в том числе полученную за время ученичества стипендию, возникает у лиц, заключивших ученический договор, если по окончании ученичества они без уважительной причины не выполнили свои обязательства по договору, в частности не приступили к работе (ст. 207 ТК РФ).

Необходимо отметить, что отказ работника возместить работодателю расходы на обучение не может служить основанием задержки оформления увольнения работника.

Ниже приводится пример из судебной практики:

26 января 2017 года Правобережным районным судом г. Магнитогорска Челябинской области было вынесено решение взыскать с Замота Ю.А. в пользу

¹Бердычевский В. С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право: Учебное пособие. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – С.245.

ООО «Унтоваленки» сумму выплаченной стипендии в размере 2 299 руб., расходы по оплате государственной пошлины в размере 400 руб.

Из материалов дела следует:

ООО «Унтоваленки» обратилось в суд с иском к Замота Ю.А., просило взыскать с ответчика сумму фактически выплаченной стипендии в размере 2 299 руб., расходы по оплате госпошлины 400 руб.

В обоснование заявленного иска указано, что Замота Ю.А., не выполнив условий заключенного с ней ученического договора № 105 от 27.01.2016 г., согласно которому она обязалась в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору, заключенному с работодателем не менее 1 года, в одностороннем порядке прервала обучение, в связи с чем возник ущерб в рамках обязательств по ученическому договору в размере цены иска.

Представитель истца ООО «Унтоваленки» Глубоких Т.С. (по доверенности от Дата) принадлежащем извещении участия при рассмотрении дела не принимала, просила дело рассмотреть без ее участия, исковые требования поддерживает.

Ответчик Замота Ю.А. о времени и месте рассмотрения дела извещалась по месту регистрации заказной корреспонденцией с уведомлением, в адрес суда возвращены конверты с отметками почтового отделения «истек срок хранения», в связи с чем, суд расценивает действия ответчика как отказ от получения судебных извещений и считает возможным рассмотреть дело без ее участия.

Изучив доводы искового заявления, исследовав доказательства по делу, суд находит исковые требования подлежащими удовлетворению.

Согласно Конституции Российской Федерации, труд свободен: каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1). В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется прежде всего в договорном характере труда, в свободе трудового договора, в рамках которого на основе соглашения гражданина и работодателя решается вопрос о работе по определенной долж-

ности, профессии, специальности и других условиях, на которых будет осуществляться трудовая деятельность. В частности, в трудовом договоре может предусматриваться условие обязанности работника отработать после обучения, проводимого за счет средств работодателя, не менее установленного договором срока (статья 57 ТК РФ). Аналогичное условие может быть и включено и в заключаемое сторонами договора соглашение об обучении работника за счет средств работодателя.

Заключая соглашение об обучении за счет средств работодателя, работник добровольно принимает на себя обязанность отработать не менее определенного срока у работодателя, оплатившего обучение, а в случае увольнения без уважительных причин до истечения данного срока – возместить работодателю затраты, понесенные на его обучение, при их исчисленного, по общему правилу, пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени. Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и интересов работника и работодателя, способствует повышению профессионального уровня данного работника и приобретению им дополнительных преимуществ на рынке труда, а также имеет целью компенсировать работодателю затраты по обучению работника, досрочно прекратившего трудовые отношения с данным работодателем без уважительных причин.

Согласно ст. 207 ТК РФ в случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором и соглашением об обучении.

Судом установлено, что в соответствии с ученическим договором № 105 от 27 января 2016 года заключенным между ООО «Унтоваленки» и Замота Ю.А., последняя обязалась пройти обучение по специальности – сборщик верха

обуви в г. Магнитогорске, пошивочном участке, сроком обучения 6 месяцев. В силу п 2.2 ученического договора Замота Ю.А. обязалась пройти обучение про-работать по трудовому договору с работодателем не менее 1 года с момента сдачи квалификационного экзамена, в соответствии с полученной квалификацией.

Разделом акта от 26 января 2017 года сборщик обуви Замота Ю.А. отсутствует на рабочем месте с 08.02.2016 г. По настоящее время. Указанное обстоятельство подтверждается также табелем учета рабочего времени ООО «Унтоваленки» за февраль 2016 года.

Из расчетной ведомости за февраль – март 2016 г., расчетного листка следует, что Замота Ю.А. выплачена стипендия в размере 2 299 руб.

При таких обстоятельствах, учитывая, что ответчиком не исполнены обязательства по ученическому договору, с Замота Ю.А. в пользу ООО «Унтоваленки» подлежат взысканию убытки в размере 2 299 руб.

В силу ст. 98 ГПК РФ с Замота Ю.А. в пользу истца подлежат взысканию расходы по оплате государственной пошлины в размере 400 руб.

Руководствуясь ст. 194– 198 ГПК РФ, суд решил иск удовлетворить. Решение может быть обжаловано в течение месяца путем подачи апелляционной жалобы¹.

В целях гарантии защиты интересов работника, как наиболее зависимой стороны в трудовых отношениях законодатель предусмотрел право органа по рассмотрению трудовых споров снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. К органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров законодательство относит комиссии по трудовым спорам и суды (ст. 82 ТК РФ).

¹Решение Правобережного районного суда г. Магнитогорска о взыскании суммы выплаченной стипендии от 26.01.2017 г. по делу 2–220/2017 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 28.04.2018 г.)

Статьей 250 ТК РФ предусмотрено снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Итак, орган с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащей взысканию с работника. Однако снижение размера ущерба не производится, если данный ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

На основании вышеизложенного необходимо констатировать, что законом установлены предельные размеры материальной ответственности работников. Однако он не учитывает и не может учитывать индивидуальные особенности каждого требования о возмещении ущерба. Поэтому размеры взыскания, установленные законом, признаются предельными, а в отдельных случаях – с учетом индивидуальных особенностей каждого дела – допустимо снижать возмещение ущерба, подлежащего взысканию с работника. Такое снижение может осуществлять не только работодатель, но и орган по рассмотрению трудовых споров, прежде всего суд, в котором рассматривается большинство дел о возмещении ущерба, причиненного работниками.

Размер возмещения ущерба может быть уменьшен, если он причинен случайно. Размер возмещения, как правило, не уменьшается при умышленном причинении ущерба, причинении его в нетрезвом состоянии. Если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, уменьшение размера возмещения вообще не допускается¹.

Принимаются во внимание обстоятельства, при которых был причинен ущерб, в частности, были ли созданы работнику соответствующие условия труда, как было организовано хранение имущества, принимал ли работник зависящие от него меры, чтобы предотвратить ущерб.

Учитывается также материальное положение работника, то есть размер его заработка, семейное положение, наличие иждивенцев и т.п.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 3-е изд., перераб. и доп. // В.В. Глазырин, В.В. Надвикова, М.В. Сытинская, В.И. Шкатулла. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – С. 685.

Возможность уменьшения размера возмещаемого ущерба относится к случаям как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое уменьшение допустимо и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после распределения ущерба, подлежащего возмещению бригадой, между ее членами, поскольку степень вины, материальное положение и конкретные обстоятельства для каждого из членов бригады могут быть неодинаковыми. Однако уменьшение размера взыскания с одного члена из членов бригады не увеличивает взыскание с других ее членов.

Таким образом, исходя из вышеизложенного можно сделать вывод: Действующим законодательством обязанность установления размера причиненного ущерба, а также и причину его возникновения возложена на работодателя. Установленный порядок привлечения работника к материальной ответственности должен быть соблюден работодателем в обязательном порядке. При несоблюдении работодателем установленного законодательством порядка взыскания ущерба работник в праве обжаловать действия работодателя в суде.

3.2 Особенности расторжения трудового договора с материально ответственным лицом

Среди работников есть отдельная категория лиц, которым с целью выполнения трудовых обязанностей под отчет передаются денежные, товарные и иные ценности для совершения различных производственных операций: обработки, хранения, отпуска, продажи, сопровождение в пути и др. в силу договора о полной материальной ответственности на этих работников возлагается обязанность обеспечить полную сохранность переданных им ценностей, а в случае причинения по их вине ущерба организации – обязанность возместить этот ущерб в полном размере. Именно такая ответственность именуется полной материальной, а эти работники соответственно являются материально ответственными лицами. Все случаи наступления полной материальной ответственности

прямо указаны в законодательстве, работодатель не в праве установить какие-либо дополнительные ее условия.

О материально ответственных лицах, как особой категории работников упоминается во многих нормативных правовых актах, судебной и хозяйственной практике, в экономической, бухгалтерской и юридической литературе. Это упоминание, как правило, имеет место, когда речь идет об обеспечении сохранности собственности работодателя. Между тем российское законодательство не содержит легального определения понятия материально ответственных лиц¹.

Материально ответственными лицами обычно называют работников, которые несут так называемую полную материальную ответственность, в связи сверенным им имуществом (денежными средствами).

С такими работниками заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности (ст. 244 ТК РФ). Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждены Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85.

При смене материально ответственного лица (по любой причине – при увольнении, уходе в отпуск т.д.) обязательно проводится инвентаризация имущества, которое было ему вверено², п. 27 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации³, п 1.5 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 г. № 49)).

Материально ответственное лицо – работник, который несет материальную ответственность перед работодателем за сохранность вверенного ему имущества и денежных средств.

¹Рогалева И.Ю. Особенности трудового договора с материально ответственными лицами // Трудовое право. – 2009. – С.118 – 122.

²Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402–ФЗ “О бухгалтерском учете» // Российская газета от 9 декабря 2011 г.

³Приказ Минфина РФ от 29.06.1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 1998. –№ 23.

В штате многих предприятий предусмотрены должности, замещение которых предполагает материальную ответственность. С каждым сотрудником, назначенным на подобную должность, заключается дополнительное соглашение. Именно в нем прописывается ответственность за ценности, которую лицо будет нести в течение всего времени трудовой деятельности.

На материально ответственного служащего распространяются все нормы трудового права, в том числе касающиеся освобождения от должности. Однако ввиду специфики статуса порядок увольнения материально ответственного лица имеет ряд особенностей.

Процедура увольнения материально ответственного лица начинается с установления основания по ст. 77 ТК РФ, где дан открытый перечень. К ним отнесены увольнения по воле сторон (по взаимному согласию) или по обоснованному волеизлиянию работодателя, а также без воли сторон, по независящим обстоятельствам, по причине истекшего срока трудового договора или его неверного оформления.

Основание увольнения указывается в приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора (ст. 84.1). С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись. Данный приказ может быть оформлен с помощью унифицированной формы № Т– 8, утв. Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1, но данная форма первичного документа не является обязательной.¹ После его издания трудящийся работает до определенного в приказе числа, что нужно для улаживания текущих вопросов, поиска нового работника и т.п.

Второй этап увольнения материально ответственных лиц связан с определением наличия ущерба, нанесенного материально ответственным лицом работодателю. Выявление ущерба производится с помощью инвентаризации, проведение которой обязательно в силу п. 27 Положения по ведению бухгалтерского учета, утв. Приказом Минфина от 28.12.2001 № 119н. При ее проведении, со-

¹ Информационное письмо Минфина России №ПЗ– 10/2012 «О вступлении в силу с 1 января 2013 г. Федерального закона от 6 декабря 2011г. № 402– ФЗ «О бухгалтерском учете» // [http://\[Электронный ресурс\]: https:// www.consultant.ru](http://[Электронный ресурс]: https:// www.consultant.ru) (дата обращения 10.05.2018 г.)

гласно п 2.8 Методических указаний по инвентаризации имущества, утв. Приказом Минфина от 13.06.1995 № 49, обязательно должен присутствовать сам кандидат на увольнение – материально ответственный работник.

Результаты инвентаризации включаются в акт контрольной проверки, который можно оформить с помощью унифицированной формы № ИНВ– 24, утв. Постановлением Госкомстата от 18.08.1998 № 88.

Третий этап связан с расчетами между материально ответственным лицом и работодателем. Работник со своей стороны передает подотчетные ценности, при выявлении ущерба – возмещает его в размере, который варьируется от среднемесячного заработка до полного возмещения.

Работодатель в ответ производит расчеты с работником по выплате оставшейся части заработной платы, отпускных и других выплат.

Четвертый этап – это прекращение трудовых отношений, которое знаменует передача трудовой книжки работнику в последний день труда (ст. 84.1 ТК РФ).

При увольнении материально ответственного лица по собственному желанию, как правило сложностей не возникает. В таких ситуациях применяются положения статьи 84.1 ТК РФ. Процедура увольнения материально ответственного лица включает в себя написание заявления. Документ должен быть составлен за 14 дней до даты предполагаемого ухода с работы. В заявлении на увольнение материально ответственное лицо в праве не указывать причину своего ухода. После передачи документа руководителю сотрудник отработывает две недели. Он исполняет свои обязанности, а отдел кадров предприятия подбирает замену на должность увольняющегося работника.

Далее будут более подробно рассмотрены случаи увольнения материально ответственного лица при обнаружении недостачи и в связи с уходом на пенсию.

Особенности увольнения материально ответственного лица при обнаружении недостачи:

Когда инвентаризацией выявлена недостача денежных средств или товарно– материальных ценностей, то в силу ч. 1 ст. 247 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность по проведению проверки для установления размера ущерба и причин его возникновения.

Следует учитывать, что проведение проверки является обязательным условием при привлечении работника к материальной ответственности. В случае отсутствия документов, подтверждающих проведение такой проверки, работник может оспорить привлечение к материальной ответственности в удобном порядке.

Результаты проверки оформляются документом, фиксирующим факт причинения ущерба и его размер.

Основным нормативным документом, который регулирует порядок проведения инвентаризации, являются Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденные Приказом Минфина России от 13.06.1995 г. № 49.

Руководитель предприятия должен издать приказ (постановление, распоряжение) о проведении инвентаризации и о составе инвентаризационной комиссии. Унифицированная форма приказа № ИНВ– 22 утверждена Постановлением Госкомстата России от 18.08.1998 г. № 88.

Приказом назначаются председатель и члены инвентаризационной комиссии. В данном документе указываются сроки инвентаризации и причины ее проведения.

Далее инвентаризационная комиссия, при участии материально ответственного лица, производит непосредственную проверку фактического наличия имущества путем подсчета, взвешивания, обмера.

Согласно п. 2.5 Методических указаний все сведения об имуществе заносятся в инвентаризационные описи или акты инвентаризации не менее чем в двух экземплярах. Для оформления инвентаризации используются формы пер-

вичной учетной документации, в которые заносятся сведения о фактическом наличии имущества.

Помимо инвентаризации работодателю необходимо провести служебное расследование для установления причин возникновения ущерба. Для этого работодатель вправе создать комиссию, включив в нее соответствующих специалистов (ч 1. Ст. 247 ТК РФ).

В соответствии с ч. 2 ст. 247 ТК РФ работодатель обязан истребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. Отказ или уклонение работника от дачи объяснений оформляется актом (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

По результатам служебного расследования составляется заключение, которое подписывают все участники комиссии. В заключении отражаются факты, установленные комиссией, в частности: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, противоправность поведения работника, вина работника в причинении ущерба, наличие прямого действительного ущерба работодателя.

Следует учитывать, что работник и (или) его представитель вправе ознакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в случае несогласия с ее результатами (ч 3 ст. 247 ТК РФ).

Работник должен быть ознакомлен с приказом о взыскании причиненного ущерба. В случае отсутствия добровольного согласия работника возместить причиненный ущерб работодатель не может взыскать с него сумму ущерба самостоятельно. В такой ситуации работодателю необходимо будет обратиться в суд (ч. 2 ст. 248 ТК РФ)¹.

Увольнение по причине выхода на пенсию не предусмотрено ТК РФ, однако является реальной ситуацией. Правовым основанием при этом выступает

¹ Обобщение судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью сторон трудового договора (2012) г. // [Электронный ресурс]: [https:// www.garant.ru](https://www.garant.ru) (дата обращения 15.05.2018 г.)

пенсионный возраст, а обычные основания И Трудового кодекса – воля сторон (одной или обеих сразу) либо независящие от них обстоятельства.

Увольнение материально ответственных лиц – пенсионеров производится в общем порядке. Однако может возникнуть спорная ситуация в связи с предоставленным пенсионерам правом на основании ст. 80 ТК РФ уволиться одним днем, что делает невозможным проведение инвентаризации и выявление возможных недостатков ТМЦ. Отказать в увольнении работодатель не имеет права, иначе будет привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП.

Но не следует считать, что это ведет к нарушению прав работодателя. Как указывается в апелляционном определении Мосгорсуда от 06.07.2015 г. По делу № 33– 21105/2015, невыполнение инвентаризации при увольнении сотрудника или ее проведение без материально ответственного лица не рассматриваются в качестве оснований для освобождения уволенного работника от ответственности.

По ст. 232 ТК РФ расторжение трудового договора не освобождает стороны материальной ответственности друг перед другом. В этой ситуации работодатель может провести инвентаризацию после увольнения пенсионера, а при обнаружении причиненного ущерба – обратиться за возмещением в суд.

Также стоит обратить внимание на некоторые нюансы, связанные с передачей ценностей между увольняющимся работником и новым служащим:

Переход имущества от прежнего сотрудника к новому сопровождается составлением акта приема передачи. Этот документ подписывается двумя лицами, увольняющимся сотрудником и сотрудником, принятым на высвобождаемую должность.

После подписания этого акта соглашение с прежним работником о материальной ответственности теряет силу. Соответственно, все его обязанности переходят вместе с ценностями к новому сотруднику.

Передачу имущества необходимо осуществить в двухнедельный срок – период отработки. Задерживать увольняющегося работника даже с сохранением заработка работодатель не имеет права.

При непосредственном процессе передачи ценностей основными субъектами выступают увольняющийся работник и новый сотрудник. При этом акт дополнительно подписывается: главным бухгалтером, руководителем предприятия, начальником отдела, в котором работал материально ответственный сотрудник, завскладом.

Унифицированный бланк акта не утвержден. Форму документа разрабатывает организация самостоятельно.

Если увольняющийся служащий по каким-то причинам отказывается подписывать документ о приеме– передаче ценностей, наниматель вправе расторгнуть договор по своей инициативе.

При расторжении договора с материально ответственным лицом необходимо учитывать еще ряд нюансов, а именно:

В случаях, если сотрудник отсутствовал на работе в течение двухнедельного периода отработки по уважительной причине, то наниматель обязан уволить его в день, указанный в заявлении. Уважительность обстоятельств должна подтверждаться документом. К примеру, если работник болел, он предоставляет лист нетрудоспособности, оформленный по всем правилам.

В случаях, если увольняющийся сотрудник не имеет возможности лично присутствовать при ревизии, с него необходимо взять письменное согласие на проведение инвентаризации в его отсутствие.

Кроме того, по общим правилам, в заключительный день работы сотруднику выдается трудовая книжка, а также выплачивается зарплата за отработанный период, отпускные, выходное пособие (при прекращении отношений по инициативе нанимателя).

Проанализировав данный параграф можно сделать выводы, что на материально ответственное лицо распространяются все нормы трудового права. Од-

нако порядок увольнения материально ответственного лица имеет ряд своих особенностей. Так, например, процедура прекращения трудового договора осуществляется по общим основаниям. Но она осложнена необходимостью проведения инвентаризации, а при необходимости и проверки, для выяснения причин недостачи.

В вопросах увольнения материально ответственных лиц – пенсионеров в трудовом законодательстве выявлены недочеты. Которые могут повлечь возникновение спорных ситуаций, в связи с предоставленным пенсионерам правом на основании ст. 80 ТК РФ уволиться одним днем, что делает невозможным проведение инвентаризации и выявление возможных недостач ТМЦ. Отказаться в увольнении работодатель не имеет права, иначе будет привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП. На практике эту ситуацию возможно разрешить, путем письменного соглашения работника на проведение инвентаризации без присутствия его участия, либо материально ответственное лицо идет на встречу требованиям работодателя и добровольно дает согласие на увольнение уже после проведения процедуры ревизии. Этот пробел должен быть устранен путем разъяснения отдельных положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов в которых будет содержаться определение решения такой ситуации и даны четкие указания действия сторон трудовых отношений в случае возникновения спорного вопроса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора всегда являлась весьма актуальной. Не случайно она довольно обстоятельно в последние годы исследуется специалистами в области трудового права. Этому посвящены монографии, диссертации, научные статьи, главы в соответствующих учебниках, учебных пособиях и комментариях по трудовому праву.

Подводя итог данной работе, стоит подчеркнуть основные изложенные положения:

Среди работников есть отдельная категория лиц, которым с целью выполнения трудовых обязанностей под отчет передаются денежные, товарные и иные ценности для совершения различных производственных операций: обработки, хранения, отпуска, продажи, сопровождение в пути и др. в силу договора о полной материальной ответственности на этих работников возлагается обязанность обеспечить полную сохранность переданных им ценностей, а в случае причинения по их вине ущерба организации – обязанность возместить этот ущерб в полном размере. Работники этой категории являются материально ответственными лицами.

Материально ответственное лицо – работник, который несет материальную ответственность перед работодателем за сохранность вверенного ему имущества и денежных средств.

Материальная ответственность работника – один из способов защиты права собственности работодателя.

Отношения материальной ответственности работников в сфере труда включаются в отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, а потому регулируются трудовым законодательством. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает взаимные обязанности работника и работодателя в части имущественных отношений.

Сторона трудового договора (работодатель и работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Конкретизация материальной ответственности сторон может быть произведена в трудовом договоре либо в специальном письменном соглашении, прилагаемом к трудовому договору.

Специальной гарантией при материальной ответственности служит запрет в договорном порядке повышать размер ответственности работника перед работодателем по сравнению с ТК или иными федеральными законами.

Гарантией реального возмещения ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой его стороне, служит положение о том, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности.

Ущерб, причиненный одной стороной трудового договора другой стороне, может быть возмещен добровольно. Между сторонами может быть заключено соглашение о размере, порядке и сроках возмещения.

Споры о возмещении ущерба стороной трудового договора другой его стороне рассматриваются судом.

Материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать ущерб, причиненный работодателю. Законодательство, устанавливая обязанность работника возмещать ущерб, причиненный работодателю, предусматривает и гарантии сохранения заработной платы работника. Одновременно оно обязывает работодателя создавать работнику условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества и регулирует некоторые организационные отношения. Работник возмещает ущерб в зависимости от того, какой договор был заключен при приеме сотрудника на работу (трудовой или гражданско-правовой).

В главе 39 ТК РФ закреплены нормы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя: устанавливается обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб; форму-

лируется понятие действительного ущерба; указывается на обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; устанавливаются пределы материальной ответственности работника; содержится перечень случаев полной материальной ответственности работника; устанавливаются правила заключения письменного договора о полной материальной ответственности; устанавливаются порядок утверждения перечней работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, и форм этих договоров; определяются условия введения коллективной (бригадной) материальной ответственности; определяется порядок заключения письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности; устанавливается порядок определения степени вины каждого члена коллектива (бригады) в причиненном работодателю ущербе; устанавливаются правила определения размера причиненного ущерба; возлагается на работодателя обязанность устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения; устанавливается порядок взыскания ущерба; возлагается на работника обязанность возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением работника; определяет порядок снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что институт материальной ответственности работников в сфере трудовых правоотношений играет решающую роль в становлении правового государства.

В ходе проведения анализа норм о материальной ответственности, выявлен ряд вопросов, не урегулированных законодателем.

Так например, в ст. 233 ТК РФ настоящего Кодекса обозначены условия наступления материальной ответственности – это необходимость пострадавшей стороне доказать наличие материальной ответственности у виновной стороны договора, доказать наличие ущерба, его размер, наличие вины, а также обосновать свои требования и подтвердить правильно оформленными доказательствами. В статье обозначены лишь условия возникновения материальной ответст-

венности, но нет точного определения самого понятия материальной ответственности. Поэтому необходимо сформулировать это определение и внести его в содержание данной статьи. Определение материальной ответственности можно обозначить так: Материальная ответственность – это санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба за счет средств правонарушителя.

Так же выявлены противоречия в ч. 2 ст. 243 где обусловлено включение дополнительного основания полной материальной ответственности в трудовой договор руководителя организации, его заместителя, а также главного бухгалтера является ограничением их трудовых прав. Тогда как в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ ограничение прав и свобод человека и гражданина, к числу которых относятся и трудовые права, возможно только федеральным законом и лишь для защиты прав других лиц, обеспечения обороноспособности страны и безопасности государства. Очевидно, что трудовой договор не является федеральным законом. В связи с чем включение в него условий, ограничивающих права и свободы человека и гражданина, в том числе и в сфере труда, не допускается.

Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 242 настоящего Кодекса полная материальная ответственность может быть возложена на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами. В ч. 2 ст. 243 Трудового кодекса предложено случаи полной материальной ответственности отдельных работников определять в трудовом договоре. На лицо явное противоречие между ч. 2 ст. 242 ТК РФ, которая носит общий характер, и ч. 2 ст. 243 этого Кодекса, устанавливающей специальные случаи полной материальной ответственности работников. Возникшее противоречие на практике должно быть разрешено в пользу применения общей нормы права.

Анализируя правило ст. 246, а также статью 235 ТК РФ об исчислении размера ущерба по рыночным ценам, следует обратить внимание на отсутствие

в данной норме регламентированного порядка определения рыночной стоимости имущества работника применительно к трудовым отношениям. Имеющийся правовой пробел обуславливает необходимость разработки законодателем правил определения рыночной стоимости имущества, имеющего отношение к процессу труда, и закрепления их в ст. 235 ТК РФ.

Рассмотрев статьи 235, 246 ТК РФ также стоит обратить внимание на отсутствие в данных статьях установленных сроков подачи работником заявления о возмещении ущерба и исковой давности для его обращения в суд за возмещением ущерба. Таким образом можно сделать вывод, о недостатке в данной статье в ч. 3 ст. 235 ТК РФ соответствующих дополнений, в содержание которых стоило бы изложить информацию о том, что заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю в течении трех месяцев со дня обнаружения причиненного ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или не получения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд в течении одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Проанализировав последний параграф данной работы, который раскрывает в себе особенности расторжения трудовых договоров с материально ответственными лицами можно сделать выводы, что на материально ответственное лицо распространяются все нормы трудового права. Однако порядок увольнения материально ответственного лица имеет ряд своих особенностей. Так, например, процедура прекращения трудового договора осуществляется по общим основаниям. Но она осложнена необходимостью проведения инвентаризации, а при необходимости и проверки, для выяснения причин недостачи.

В вопросах увольнения материально ответственных лиц – пенсионеров в трудовом законодательстве выявлены недочеты. Которые могут повлечь возникновение спорных ситуаций, в связи с предоставленным пенсионерам правом на основании ст. 80 ТК РФ уволиться одним днем, что делает невозможным

проведение инвентаризации и выявление возможных недостатков ТМЦ. Отказаться в увольнении работодатель не имеет права, иначе будет привлечен к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП. На практике эту ситуацию возможно разрешить, путем письменного соглашения работника на проведение инвентаризации без присутствия его участия, либо материально ответственное лицо идет на встречу требованиям работодателя и добровольно дает согласие на увольнение уже после проведения процедуры ревизии. Этот пробел должен быть устранен путем разъяснения отдельных положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов в которых будет содержаться определение решения такой ситуации и даны четкие указания действия сторон трудовых отношений в случае возникновения спорного вопроса.

Представляется, что данные пробелы должны быть устранены путем разъяснения отдельных положений ТК РФ и иных нормативных правовых актов, предусматривающих ответственность за нарушение трудового законодательства. Своевременные разъяснения специалистов, анализ практики применения нормативных правовых актов, ответы на многочисленные вопросы – вот те средства, которые помогут грамотно применять закон, а, следовательно, будут способствовать уменьшению числа правонарушений в сфере труда. Также нельзя не отметить необходимость повышения как общей правовой культуры населения в целом, так и правовых знаний в области трудовых отношений, что будет способствовать предупреждению конфликтов в этой сфере.

Стоит признать, что законодательство, регулирующее материальную ответственность сторон трудовых отношений, нуждается в дальнейшем совершенствовании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с поправками от 30 декабря 2008 г., 5 февраля, 21 июля 2014 г.) // Российская газета от 25 декабря 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (ред. от 5 февраля 2018 г.) // Российская газета от 31 декабря 2001 г.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 // Российская газета от 20 ноября 2002 г.
4. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63– ФЗ (ред. от 04.06.2014) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954.
5. Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402– ФЗ “О бухгалтерском учете» // Российская газета от 9 декабря 2011 г.
6. Федеральный закон от 08.01.1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах» № 3 – ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Р.Ф. – 1998. – № 2. – Ст. 219.
7. Федеральный закон от 26.03.1998 г. № 41 – ФЗ «О драгоценных металлах и драгоценных камнях» // Собрание законодательства РФ – 1998. – № 13. – Ст. 1463.
8. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 153– ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3813.
9. Постановление Пленума Верховного Суда от 16.11.2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (с изм. и доп.) // Российская газета 29 ноября 2006 г.
10. Федеральный закон от 12.07.1999 г. «О материальной ответственности военнослужащих» (с изм. и доп.) // Российская газета. – 1991. – № 139. – Ст. 3682.

11. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 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» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2003. – № 12.
12. Приказ Минфина РФ от 29.07.1998 г. № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти – 1998. – № 23.
13. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 19.10.2006 г. № 1746–6–1 «О материальной ответственности работника организации» // Официальные документы (приложение к Учет. Налоги. Право). – 2006. – № 42.
14. Информационное письмо Минфина России №ПЗ– 10/2012 «О вступлении в силу с 01.01.2013 г. Федерального закона от 06.12.2011г. № 402– ФЗ «О бухгалтерском учете» // [Электронный ресурс]: [https:// www.consultant.ru](https://www.consultant.ru) (дата обращения 10.05.2018 г.)
15. Закон СССР от 15.07.1970 г. (ред. от 23 мая 1986 г.) «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (вместе с Основами законодательства) // Ведомости ВС СССР. – 1976. – № 29. – Ст. 427.
16. Постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 03.06.1931 г. (в ред. от 27 мая 1932 г.) «Об имущественной ответственности работника за материалы, изделия и за имущество предприятия или учреждения, выданное в пользование работникам» // Собрание законодательства СССР. – 1932. – № 40. – Ст. 242.
17. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 12.06.1929 г. «Об имущественной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный ими нанимателям» // Собрание законодательства СССР. – 1929. – № 42. – Ст. 367.

2 Судебная практика

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – № 1.
19. Решение Правобережного районного суда г. Магнитогорска о взыскании суммы выплаченной стипендии от 26.01.2017 г. по делу 2– 220/2017 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 28.04.2018 г.)
20. Решение Октябрьского районного суда г. Челябинска о взыскании материального ущерба, причиненного в результате недостачи от 26.10.2016 г. по делу 2–2613/2016 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 10.04.2018 г.)
21. Решение Еманжелинского районного суда Челябинской области о взыскании возмещения ущерба в сумме от 09.11.2016 г. по делу 2– 2891/2016 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com> (дата обращения 20.04.2018 г.)
22. Обобщение судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью сторон трудового договора (2012) г. // [Электронный ресурс]: <https://http://www.garant.ru> (дата обращения 15.05.2018 г.)

3 Литература

23. Азаров, Г.П. Материальная ответственность по трудовому праву / Г.П. Азаров. // [Электронный ресурс]: <https://www.consultant.ru> (дата обращения 25.03.2018 г.), 2011. – 185 с.
24. Андрияхина, А.М. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. / А.М. Андрияхина, К.О. Гущина. – М.: Дашков и К, 2008. – 216 с.
25. Анисимов, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: учебное пособие. / А.Л. Анисимов. – М.: Деловой двор, 2011. – 320 с.

26. Батяев, А.А. Коллективная материальная ответственность – конфликты работников и работодателей. / А.А. Батяев. // Трудовое право. – 2010. – № 6. – С. 37 – 47.
27. Бацвин, Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника. / Н. Бацвин. //Трудовое право. – 2013. – № 1. – С. 79 – 92.
28. Бердычевский, В. С. Трудовое право: Учебное пособие. / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова. – Ростов н/Д: Феникс, 2002. – 512 с.
29. Буянова, М.О. Трудовое право. / М.О. Буянова. – М.: Проспект 2009, –240 с.
30. Веселова, А. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность / А. Веселова. // Бухгалтерия и банки. – 2005. – № 5. – С. 37–39.
31. Выговская, И.Г. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. –Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.
32. Глазырин, В.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – 3– е изд., перераб. и доп. / В.В. Глазырин, В.В. Надвикова, М.В. Сытинская, В.И. Шкатулла. –М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 960 с.
33. Гусов, К.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Велби. Проспект, 2008. – 142 с.
34. Гусов, К.Н. Трудовое право России. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Проспект, 2012. –332 с.
35. Долгова, М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя / К.Н. Долгова. –М.: ГроссМедиа, 2007. – 112 с.
36. Егорова, О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно – практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. –М.: Проспект, 2013. – 248 с.
37. Козлова, Т.А. Материальная ответственность работника / Т.А. Козлова. // Трудовое право. – 2003. –№ 7. – С. 57–61.
38. Колосовский, А.В. Материальная ответственность сторон трудового договора. / А.В. Колосовский. //Трудовое право. – 2008. – № 11. –С. 41–51.

39. Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Ю.П. Орловский. // КОНТРАКТ, 2014. –1604 с.
40. Корсаненкова, Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования / Ю.В. Корсаненкова. // Российский ежегодник трудового права. –2013. –№ 9. –С. 360–364.
41. Куренной, А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора / А.М. Куренной. // Законодательство. – 2012. – № 7. – С.12– 18.
42. Мачянските, Л. Особенности привлечения работника к полной материальной ответственности / Л. Мачянските. // Трудовое право. – 2013. – № 2. – С. 59–70.
43. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. – М.: Юрист, 2009. – С. 84.
44. Рогалева, И.Ю. Особенности трудового договора с материально ответственными лицами / И.Ю. Рогалева. //Трудовое право. – С. 118–122.
45. Сайфуллина, И.В. Материальная ответственность работника / И.В. Сайфуллина. // Юрист. – 2010. – № 10. – С. 11– 13.
46. Сергеев, В.И. Как привлечь подотчетное лицо к материальной ответственности? (практические рекомендации) / В.И. Сергеев. // Законодательство. – 1998. – № 2.– С. – 38.
47. Симанович, Л.Н. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия / Л.Н. Симанович. // Юрист. – 2009. – № 8. – С. 45– 49.
48. Ситникова, Е.Г. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. –М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. – 176 с.
49. Ставцева, А.И. Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства о труде / А.И. Ставцева, Н.Н. Шептулина. –М.: Проспект, 2000 г. – 144 с.

50. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / Л.А. Сыроватская. – М.: Статут, 2011. – 312 с.
51. Тарасова, Е. Материальная ответственность работников / Е. Тарасова. // Трудовое право. – 2011. – № 8. – С. 11– 17.
52. Толкунова, В.Н. Трудовое право: Курс лекций. / В.Н.Толкунова. –М.: ООО ТК Велби, 2010. – 320 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Приложение № 2
к постановлению Министер-
ства
труда и социального разви-
тия
Российской Федерации
от 31.12.2002 № 85

**Типовая форма договора
о полной индивидуальной материальной ответственности**

_____ (наименование организации)
далее именуемый “Работодатель”, в лице руководителя _____
_____ (фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на осно-
вании _____
_____ (фамилия, имя, отчество)
_____, с одной стороны, и _____
_____ (устава, положения, доверенности) _____ (наименование должности)

_____ (фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем “Работник”, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижесле-
дующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмеще-
ния им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;

б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех об-
стоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно–денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;

г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, примене-
ния в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранно-
сти и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмеще-
ния производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Дого-
вора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

Продолжение приложения 1

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй – у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Работник _____

Дата заключения Договора _____

Подписи сторон Договора:

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Приложение № 4
к постановлению Министер-
ства
труда и социального разви-
тия
Российской Федерации
от 31.12.2002 № 85

**Типовая форма договора
о полной коллективной (бригадной) материальной
ответственности**

_____ ,
(наименование организации)
далее именуемый "Работодатель", в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____ , действующего на осно-
вании _____
(фамилия, имя, отчество)
_____, с одной стороны, и члены коллектива (бри-
гады) _____
(устава, положения, доверенности)

_____ ,
(наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения)
именуемые в дальнейшем "Коллектив (бригада)", в лице руководителя Коллектива (бригадира)
_____ (фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества, вверенного ему для _____

_____ (наименование вида работ)
а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по настоящему Договору.

II. Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

Продолжение приложения 2

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

Продолжение приложения 2

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

IV. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй – у руководителя Коллектива (бригадира).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива (бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора

Подписи сторон Договора:

М.П.

Унифицированная форма № Т-8
 Утверждена Постановлением Госкомста-
 та России
 от 05.01.04 № 1

Форма по ОКУД
 по ОКПО

Код
0301006

 (наименование организации)

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Номер документа	Дата составления

Прекратить действие трудового договора от “ ____ ” _____ 20 ____ г. № _____
 уволить “ ____ ” _____ 20 ____ г.
 (ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

 (фамилия, имя, отчество)

 (структурное подразделение)

 (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

 (основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание (доку-
 мент, номер, дата):

 (заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации _____

(должность)

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____

(личная подпись)

“ ____ ” _____ 20 ____ г.

Мотивированное мнение выборного
 профсоюзного органа в письменной форме
 (от “ ____ ” _____ 20 ____ г. № _____)

рассмотрено