

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
9 июня 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
МАТЕРИАЛЬНО–ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА: ПОНЯТИЕ, ПРАВОВОЙ
СТАТУС, ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018. –328 Ю–403

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
к.ю.н., доцент
_____Сагандыков М.С.
9 июня 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы
_____Каретникова К.О.
9 июня 2018г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____Филиппова Э.М
9 июня 2018 г.

Челябинск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ГЛАВА МАТЕРИАЛЬНО–ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА: ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, СТАТУС.....	6
1.1 Категория материально ответственных лиц в советском и современном трудовом праве.....	6
1.2 Статус материально–ответственных лиц в современном российском законодательстве.....	13
2 ГЛАВА ДОГОВОРЫ С МАТЕРИАЛЬНО–ОТВЕТСТВЕННЫМИ ЛИЦАМИ.....	20
2.1 Трудовой договор.....	20
2.2 Специальный договор о полной материальной ответственности.....	28
2.3 Специальные основания расторжения трудового договора с материально–ответственными лицами.....	40
3 ГЛАВА ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МАТЕРИАЛЬНО–ОТВЕТСТВЕННЫХ ЛИЦ.....	57
3.1 Дисциплинарная ответственность.....	57
3.2 Материальная ответственность.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	84
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	91

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе развития общества деятельность многих ученых и исследователей направлена на изучение эффективности правового регулирования общественных отношений в целом и их отдельных элементов: правопорядка, правонарушения и ответственности за его совершение. Такой интерес, в частности, обусловлен объективной необходимостью построения правового Российского государства, поскольку основой такого государства является, прежде всего, стабильный правопорядок, который достигается посредством урегулирования законодательства.

Процессы, возникающие в государственно–правовой жизни российского общества, требуют постоянного развития российского права и трудового права в частности. Данная отрасль права, как и все другие, нуждается в пересмотре основных положений и переосмыслении их в современном понимании.

Это в полной мере относится к таким понятиям как материально ответственные лица и материальная ответственность работников в целом.

Проблема правового регулирования ответственности в сфере труда всегда являлась весьма значимой и актуальной. Она достаточно детально рассматривается в философии, социологии, экономике, психологии и праве. Вопросы материальной ответственности лиц в частности, и материальной ответственности в целом затрагиваются многими современными учеными, такими как Б.Т. Базылев, Е.С.Белинский, С.С. Каринский, Е.А. Кленов, В.Г. Малов, А.В. Сарпалюс, С.А. Свиридов, П.Р. Стависский, Л.А. Сыроватская, И.А. Тищенко, Н.М. Фесенко, А.М. Хвостов, Б.А. Шеломов, А.М.Шлемин. Наиболее глубоко и детально вопросы, касающиеся правового положения материально ответственных лиц, исследованы Ю.Н. Полетаевым.

Однако даже такое количество ученых не смогли раскрыть все нюансы и проблемы такой категории работников как материально ответственные лица, до сих пор возникает еще много вопросов относительно их правового статуса. Именно для этого и необходимо развитие науки трудового права, чтобы она

помогла разрешить и урегулировать все проблемы. Многие из вышеперечисленных авторов в своих работах часто возвращаются к КЗОТ РСФСР и рассматривают современные положения в сравнении с ним, но для установления правового государства все положения и аспекты нужно переосмысливать и оценивать уже в современном понимании и на основе современного права, а таких работ, к сожалению, пока наименьшее количество. Это, например, работы М.А. Климовой, И.Ю. Рогалевой, Ю.М. Пискарёвой, А.В. Клоковой.

Целью выпускной квалификационной работы поставлено изучение некоторых теоретических и прикладных вопросов, касающихся материально ответственных лиц, их правового положения и ответственности. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) сравнить категорию материально ответственных лиц в советском и современном трудовом праве;
- 2) определить правовой статус материально ответственных лиц в современном российском законодательстве;
- 3) рассмотреть процедуру заключения трудового договора с материально ответственными лицами;
- 4) изучить понятие и процесс заключения специального договора о полной материальной ответственности;
- 5) выделить специальные основания расторжения трудового договора с материально ответственными лицами;
- 6) исследовать порядок привлечения материально ответственных лиц к дисциплинарной ответственности;
- 7) проанализировать понятие и содержание материальной ответственности таких работников.

Основным методом при написании данной работы был использован формально–логический метод, который включал в себе методы анализа информации, синтеза выявленных положений и, главным образом, сравнения

правового положения материально ответственных лиц в советском и современном трудовом праве, а также их отличие от других работников. При анализа советского трудового права был использован исторический метод, позволивший проследить все изменения в правовом статусе материально ответственных лиц.

Нормативную базу исследования составили Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы и иные нормативные правовые акты, так или иначе касающиеся темы и проблематики работы. Также использованы материалы судебной практики, в том числе Верховного Суда РФ. Информационной базой послужили различные учебники, монографии, комментарии, публикации в периодической печати, сборники и словари.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили труды таких ученых, как Полетаев Ю.Н., Рогалева И.Ю., Пискарева Ю.М., Кейзеров Д.М., Лобанов Ю., Процевский А.И., Харина Ю., Пантюхина А.П., Строгонович Ю.Н., Гусов К.Н. и многих других.

Научная новизна работы заключается в том, что в ней многие теоретические и практические вопросы рассмотрены с точки зрения адекватной защиты не только имущества работодателя, но и охраны интересов материально ответственных лиц и более детального разъяснения их прав, обязанностей, интересов и возможностей. Также высказан ряд новых суждений и предложений относительно понятийного аппарата и некоторых практических вопросов, касающихся деятельности материально ответственных лиц.

1 ГЛАВА МАТЕРИАЛЬНО ОТВЕТСТВЕННЫЕ ЛИЦА: ПОНЯТИЕ, ПРИЗНАКИ, СТАТУС

1.1 Категория материально ответственных лиц в советском и современном трудовом праве

Для более точного и детального анализа категории материально-ответственных лиц обратимся к советскому трудовому праву и сравним эту категорию с современным пониманием. Конституция СССР обязывала каждого гражданина СССР беречь и укреплять социалистическую собственность. Долг гражданина СССР – бороться с хищением и расточительством государственного и общественного имущества, бережно относиться к народному добру. Эти конституционные положения получили дальнейшее развитие в трудовом законодательстве. Основными правовыми актами, регулирующими материальную ответственность рабочих, были Основы законодательства о труде, Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный организации, учреждению, предприятию, Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка. Именно в этих актах конкретизировалась вышеназванная обязанность граждан СССР, как обязанность рабочих и служащих бережно относиться к имуществу того предприятия, с которым он состоит в трудовом правоотношении, а также принимать меры к предотвращению ущерба.

Данная обязанность предполагает ответственность рабочих и служащих за небрежное и невнимательное отношение к имуществу организации, повлекшее имущественный ущерб.

Материальная ответственность по советскому трудовому праву – это обязанность рабочего или служащего возместить в установленном законом размере и порядке прямой действительный ущерб, причиненный наличному

имуществу предприятия, учреждения, организации его противоправным и виновным нарушением принятых на себя трудовых обязанностей.¹

Цель материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву неоднозначна. Во-первых, она состоит в обязанности рабочих и служащих охранять общественное имущество предприятия, организации от порчи, утраты, хищений, а также возмещать причиненный этими рабочими ущерб. Во-вторых, материальная ответственность воздействует на волю и сознание рабочего или служащего, который своими противоправными виновными действиями причинил ущерб предприятию, организации, а также на волю и сознание остальных рабочих и служащих в целях воспитания бережного и заботливого отношения к социалистическому имуществу и предупреждения причиненного ущерба. В-третьих, в целях обеспечения охраны заработной платы рабочих и служащих от необоснованных и незаконных удержаний.

Материальная ответственность рабочих и служащих отличается от материальной ответственности в других отраслях права. Отличие состоит главным образом в особом субъекте такого вида ответственности. Субъектом материальной ответственности, то есть материально-ответственным лицом, по советскому трудовому праву может быть лишь рабочий и служащий, состоящий в трудовом правоотношении с предприятием, учреждением, организацией. Лицо, не состоящее в трудовом правоотношении, субъектом материальной ответственности в трудовом праве быть не может.

Чтобы лицо могло являться субъектом ответственности, оно должно обладать особым правовым свойством – деликтоспособностью. Деликтоспособность является составной частью дееспособности и заключается в способности лица нести личную ответственность. Трудовая праводееспособность является показателем не только достижения лицом возраста, установленного в законе, но и наличия у субъекта волевой способности отдавать отчет в совершаемых действиях. Лицо, признанное

¹ Процевский А.И., Бару М.И., Гончарова Г.С. Советское трудовое право / под ред. А.И. Процевского – Киев: «Вища школа», 1981. – С. 304.

недееспособным, не может отвечать за свое поведение. Таким образом, нести ответственность, а то есть являться материально ответственным лицом, может только дееспособный субъект. В этом трудовое право отличается от гражданского, где ответственность может нести и недееспособный или ограниченно дееспособный гражданин, поскольку она дополняется ответственностью родителей и попечителей.

Причинение работником ущерба имуществу предприятия – крайне нежелательное явление. Именно поэтому в Положении о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию (учреждению, организации)¹, предусмотрена обязанность администрации создавать рабочим и служащим такие условия, которые обеспечивали бы нормальное осуществление работниками их трудовой функции и полную сохранность вверенного им имущества.

Профессор В.С. Андреев в своем учебнике «Советское трудовое право» говорит о том, что материально ответственные лица являются специальными субъектами ответственности. В отличие от общих субъектов специальные помимо наличия трудовой правдееспособности обладают еще одним свойством, то есть выполняют трудовые обязанности ответственного характера. Такие обязанности могут быть связаны:

- 1) с осуществлением правомочий по руководству предприятиями (учреждениями) или иными подразделениями;
- 2) с выполнением обязанностей по должностям, замещаемым по выборам;
- 3) с особыми функциями государственного аппарата;
- 4) со специфической ролью отдельных отраслей народного хозяйства и характером труда рабочих и служащих в этих отраслях.²

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

² Андреев В.С. Советское трудовое право – М.: Высшая школа, 1987. – С. 375–376.

В законе могут быть указаны конкретные составы правонарушений, совершение которых влечет специальную ответственность, предусмотренную соответствующими нормативными актами. Например, в постановлении ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г. имеет место ответственность за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений, а также правил хранения служебных документов.¹

Также В.С. Андреев выделяет перечень работников, являющихся специальным субъектом ответственности за нарушение трудовой функции. В этот перечень входят:

- 1) руководители различных учреждений, предприятий, организаций, хозяйств, их подразделений и частей, их заместители и помощники, главные специалисты и их заместители;
- 2) работники, занимающие должности по выборам;
- 3) сотрудники органов прокуратуры (прокуроры, их помощники и следователи), работники Министерства иностранных дел и др.

Помимо представленного перечня широкий круг специальных субъектов может быть также установлен в уставах о дисциплине применительно к конкретному виду транспорта, на предприятиях связи и т.д.

Возмещение причиненного ущерба имуществу предприятия, учреждения или организации – самостоятельный правовой институт. Он включает в себя совокупность материальных и процессуальных норм трудового права, регламентирующих порядок, пределы и основания возмещения ущерба, нанесенного предприятию виновными противоправными действиями рабочих и служащих. Также подобные нормы содержатся в нормативных актах, которые устанавливают права и обязанности сторон трудового договора по сохранению имущества предприятия. Так, например, в Типовом договоре о полной индивидуальной материальной ответственности закреплены и подробно

¹ Постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 7.08.1932 «Об охране имущества государственных предприятий, колхозов и коопераций и укреплении общественной (социалистической) собственности // Собрание законов СССР. – 1993. – № 5. – Ст. 319.

регламентированы права и обязанности рабочих и администрации, призванные обеспечивать нормальные условия работы и сохранность материальных ценностей. Так, если рабочий или служащий своими виновными действиями причиняет ущерб имуществу организации, предприятия, то администрация вправе:

- 1) взыскать своим распоряжением ущерб в пределах сроков и размеров, установленных законом (ст. 122 КЗоТ РСФСР);
- 2) предъявить иск в народный суд о возмещении ущерба (ст. 122 КЗоТ РСФСР).

Положение о материальной ответственности говорит о том, что рабочие и служащие, виновные в причинении ущерба имуществу предприятия, организации, несут материальную ответственность только при причинении прямого действительного ущерба. Верховный Суд СССР установил, что прямой действительный ущерб – это утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для предприятия произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.¹

Взыскание материального ущерба с работника не будет произведено, если ущерб возник в результате нормального производственно–хозяйственного риска.

Так, мы рассмотрели категорию материально–ответственных лиц в советском трудовом праве, где к ним относились лица, замещающие руководящие должности, выборные должности и должности государственного аппарата.

О материально ответственных лицах как особой категории работников в современном праве упоминается во многих нормативных правовых актах,

¹ Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» (с изменениями от 17 марта 1983 г., 1 декабря 1983 г., 23 сентября 1987 г. и 29 марта 1991 г.) // Бюллетень Верховного Суда СССР. – 1977. - № 6. – 1983. - № 5.

судебной и хозяйственной практике, а также экономической, бухгалтерской и юридической литературе. Данное понятие, как правило, употребляется, когда речь идет о сохранности собственности работодателя.

Несмотря на такое широкое использование понятия «материально ответственное лицо», ни гражданское, ни финансовое, ни налоговое, ни трудовое право не закрепляют в себе легального определения этого понятия. Этого определения мы не найдем и в разъяснениях судебных органов, хотя материально ответственные лица очень часто выступают в судах в качестве истцов и ответчиков при разрешении трудовых споров.

Такая ситуация на практике приводит к тому, что данное понятие объединяют с более широким, закрепленным в Трудовом кодексе РФ, а именно с работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности. Однако такое обобщение недопустимо по мнению Ю.Н. Полетаева, поскольку в трудовом законодательстве закреплено множество норм, которые по-особому регулируют трудовые отношения материально ответственных лиц в отличие от работников, которые к таковым не относятся, но по роду своей деятельности также выполняют обязанности по обработке, хранению, продаже товарно-материальных и денежных ценностей. Поэтому понятие материально ответственных лиц в современном трудовом праве носит спорный характер, а решение вопроса о том, кто относится к данной категории работников, имеет не столько теоретическое, сколько практическое значение.¹

Так, в соответствии со ст. 238 Трудового кодекса РФ² работники, виновные в причинении прямого действительного ущерба работодателю, несут материальную ответственность. Соответственно, в силу закона, все работники, причинившие имущественный вред работодателю, становятся субъектами материальной ответственности. Однако установленные трудовым законодательством пределы такой ответственности для всех работников не

¹ Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица – М.: Городец, 2006. – С. 16.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.

одинаковы. Они зависят от выполняемой работником трудовой функции, различии в служебной компетенции, объема возложенных обязанностей и предоставленных прав.

Также среди работников есть круг лиц, которым с целью выполнения их трудовых обязанностей передаются под отчет денежные, товарные и иные ценности для выполнения с ними различных операций. При этом наряду с трудовым договором с данными лицами заключаются особые письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Таким договором на данных лиц возлагается обязанность обеспечить полную сохранность ценностей, которые были переданы ему под отчет. Если же по вине этих лиц работодателю будет причинен имущественный ущерб, они обязаны в полном размере возместить ущерб определенным пределом заработной платы. Именно эту категорию работников в первую очередь можно отнести к материально ответственным лицам.

Также к материально ответственным лицам стоит отнести работников, выполняющих функции по обслуживанию товарно–материальных и денежных средств. На таких лиц возлагается полная материальная ответственность в соответствии с федеральными законами. Так, например, операторы связи и работники организаций почтовой связи являются материально ответственными лицами в силу ст. 68 Федерального закона от 20 января 1995 г. «О связи»¹ и ст. 34 Федерального закона от 17 июля 1999 г. «О почтовой связи»². Эти работники несут полную материальную ответственность в случае утраты, повреждения ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной отправителем стоимости.

Таким образом, если полная материальная ответственность возложена на работника законом, то для ее наступления не нужно заключение с ним специального договора о полной материальной ответственности.

¹Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126–ФЗ (ред. от 18.04.2018) «О связи» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2018) // Российская газета. – 10.07.2003. – № 135.

²Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 176–ФЗ (ред. от 06.07.2016) «О почтовой связи» // Российская газета. – 22.07.1999. – № 140–141.

Итак, можем сделать вывод, что отсутствие легального определения понятия «материально ответственные лица» приводит к разнообразному пониманию данной категории. Анализ нормативных правовых актов позволяет установить, что материально ответственные лица – это лица, которым передаются под отчет денежные, товарные или иные ценности для осуществления с ними каких-либо операций, с которыми заключается специальный письменный договор о полной индивидуальной или коллективной ответственности, а также лица, на которых такая ответственность возложена на основании федерального закона.

1.2 Статус материально–ответственных лиц в современном российском законодательстве

В силу закона материальную ответственность несут все работники, по вине которых причинен имущественный вред. Однако размеры и пределы такого вреда неодинаковы для всех работников. Статус материально–ответственных лиц и порядок их привлечения к ответственности регулируется множеством нормативных правовых актов. В частности, Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, договорами о полной материальной ответственности и иными актами.

Так, понятие лиц, в той или иной степени относящихся к категории материально ответственных, а именно непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, содержится в следующих актах:

- 1) Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденный постановлением Госстандарта России от 26.12.1994 г. № 367 (с изменениями и дополнениями от 1.03.2005 г.);
- 2) Тарифно–квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) от 31.01.1985 г. (с изменениями и дополнениями);

3) Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих от 21.08.1998 г. (в редакции от 12.02.2014 г.);

4) Профессиональные стандарты отдельных должностей, содержащиеся в Реестре профессиональных стандартов Министерства труда и социальной защиты РФ, например, профессиональный стандарт бухгалтера, утвержденный приказом Минтруда России от 22.12.2014 г.¹

Именно эти нормативные правовые акты содержат дополнительные должностные обязанности, направленные на обеспечение сохранности имущества работодателя, для целого ряда работников.

Основным источником, устанавливающим и регулирующим статус материально ответственных лиц, является Трудовой кодекс РФ. Ст. 232 устанавливает обязанность лица, причинившего имущественный вред, возместит его в соответствии с требованиями Кодекса. Такая же обязанность установлена ст. 393 Гражданского кодекса РФ². Также Трудовой кодекс РФ устанавливает случаи наступления полной материальной ответственности и регулирует порядок заключения договоров о полной материальной ответственности с отдельными категориями работников. При этом Трудовой кодекс РФ выделяет как индивидуальную ответственность каждого работника, так и коллективную. Коллективная материальная ответственность имеет место в случаях, когда работники совместно выполняют функции, связанные с хранением, обработкой, продажей, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, если невозможно разграничить ответственность каждого работника в отдельности. Так, полная материальная ответственность работника заключается в его обязанности возмещать прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, в полном размере. А

¹Приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.01.2015 N 35697) // <http://www.pravo.gov.ru>. – 27.01.2015.

²Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. ФЗ от 30 ноября 1994 г. № 51–ФЗ (ред. от 23.05.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.06.2018) // Российская газета. – 08.12.1994. – № 238–239.

договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности может быть заключен с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество при осуществлении своей трудовой функции. Для освобождения от материальной ответственности работник коллектива должен доказать отсутствие своей вины.

Трудовой кодекс РФ отсылает нас к Постановлению 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 материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»¹, которое устанавливает перечень материально ответственных лиц, а также работ, которые они выполняют. Так, например, к материальной ответственности за недостачу вверенного имущества могут быть привлечены кассиры, контролеры, кассиры–контролеры; руководители, их заместители, специалисты, осуществляющие депозитарную деятельность, экспертизу и другие работники.

Также данное постановление содержит в себе типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Данный договор очень детально регламентирует обязанности работника и работодателя, к которым мы обратимся при рассмотрении вопроса о договоре о полной материальной ответственности.

Работник не будет подвергаться наложению материальной ответственности, если вред причинен не по его вине.

¹Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // Российская газета. – 08.02.2003. – № 25.

Статус материально ответственных лиц регулируется широким кругом федеральных законов. Так, например, ст. 34 Федерального закона «О почтовой связи» № 176–ФЗ от 17.07.1999 г. устанавливает ответственность операторов почтовой связи за неисполнение или ненадлежащее исполнение услуг почтовой связи. В частности, такая ответственность наступает за утрату, порчу, повреждение, недостачу вложений, недоставку или нарушение контрольных сроков пересылки почтовых отправлений или осуществления почтовых переводов денежных средств. Закон устанавливает пределы возмещения убытков оператором почтовой связи:

1) в случае утраты или порчи почтового отправления с объявленной ценностью – в размере объявленной ценности и суммы тарифной платы;

2) в случае утраты или порчи части вложения почтового отправления с объявленной ценностью при его пересылке с описью вложения – в размере объявленной ценности недостающей или испорченной части вложения, указанной в описи;

3) в случае невыплаты почтового перевода денежных средств – в размере суммы перевода и суммы тарифной платы;

4) в случае утраты или порчи и иных регистрируемых почтовых отправлений – в двукратном размере суммы тарифной платы;

5) в случае утраты или порчи части их вложения – в размере суммы тарифной платы.

Операторы почтовой связи не будут нести ответственность, если будет доказано, что порча, повреждение или недоставка почтового отправления произошли вследствие непреодолимой силы или свойства вложения почтового отделения.

В Федеральном законе № 3–ФЗ от 08.01.1998 «О наркотических средствах и психотропных веществах»¹ идет речь о материальной ответственности работника в случаях, когда неисполнение или ненадлежащее

¹Федеральный закон от 08.01.1998 N 3–ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О наркотических средствах и психотропных веществах" // Российская газета. – 15.01.1998. – № 7.

исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров. Статья 59 устанавливает и пределы такой ответственности – в размере 100–кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу.

Мы уже проанализировали Перечень должностей, с которыми может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, теперь рассмотрим Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества. Данный перечень утвержден Постановлением Правительства РФ от 14.11. 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности». Так, полной коллективной материальной ответственности могут подвергаться работники, осуществляющие функции по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже товаров, продукции и услуг; по обслуживанию торговых и денежных автоматов. А также работы, связанные с осуществлением депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или финансовой организацией; работы по купле, продаже товаров и услуг; по приему и обработке для доставки груза, багажа, почтовых отправлений и иных материальных ценностей. Перечень таких работ очень широк и, как мы видим, очень схож с перечнем работ, при которых может вводиться полная индивидуальная материальная ответственность. Также совпадают и обязанности коллектива и работодателя, установленные в типовом договоре о полной коллективной материальной ответственности. Исключением является обязанность работодателя рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод, принимать

меры к выводу его из состава коллектива и решать вопрос о его дальнейшей работе в случае обоснованности заявленного отвода. Этой обязанности соответственно противостоит право работников коллектива заявить об отводе одного из членов бригады.

Вопросы о статусе материально ответственных лиц затрагивал в своих разъяснениях и Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Данное постановление говорит о том, что если обслуживание материальных ценностей является основной трудовой функцией работника и по законодательству с ним может быть заключен письменный договор о полной материальной ответственности, то работник обязан его заключить при условии, что это было оговорено при приеме на работу. Отказ от заключения такого договора будет считаться несоблюдением работником своих трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить с работником письменный договор о полной материальной ответственности возникает после заключения с ним трудового договора в силу изменения законодательства, которым его должность относится к перечню должностей, замещение которых требует заключения договора о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключать такой договор, работодатель в силу ст. 74 Трудового кодекса РФ обязан предложить работнику другую работу. Если же другая работа отсутствует или же работник отказывается от нее, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Таким образом, анализ современного законодательства дает право сделать вывод о том, что круг нормативных правовых актов, так или иначе регулирующих правовое положение материально ответственных лиц, очень широк. Современное российское законодательство устанавливает специальные перечни должностей и работ, замещение и выполнение которых говорит о том, что данные лица являются материально ответственными; также оно выделяет

специальный вид договора, заключаемый с материально ответственными лицами – договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, ни с какими другими работниками такой договор не заключается. Как мы увидели, материальная ответственность таких лиц значительно отличается от материальной ответственности обычных работников. Анализ современного российского законодательства показал, что лишь единичные нормативные акты употребляют понятие «материально ответственные лица», а в большинстве актов этого понятие заменено фразами «работники, непосредственно обслуживающие денежные и товарные ценности», «работники, замещающие должности, с которыми может быть заключен договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности» и т.д.

Таким образом, в главе 1 мы рассмотрели категорию материально ответственных лиц по советскому и современному трудовому праву. Ни в советском время, ни в современной России так и нет легального определения данного понятия, но и советские и современные ученые сходятся на том, что материально ответственные лица – это лица, которые обязаны бережно относиться к имуществу работодателя и сохранять его, а также лица, которым переданы денежные, товарные и иные материальные ценности непосредственно для осуществления ими своей трудовой функции и с которыми может заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Однако в современном трудовом праве более детально регламентирован перечень должностей и работ, замещение и выполнение которых позволяет заключить договор о полной материальной ответственности, поскольку в советском трудовом праве говорилось лишь о лицах, замещающих руководящие должности, должности государственного аппарата и выборные должности.

2 ГЛАВА ДОГОВОРЫ С МАТЕРИАЛЬНО–ОТВЕТСТВЕННЫМИ ЛИЦАМИ

2.1 Трудовой договор

Трудовой коллектив организаций, в том числе и кадры, осуществляющие хранение, переработку, продажу и транспортировку товарно–материальных ценностей, формируется на основании заключенного письменного трудового договора, который трудовым законодательством признается соглашением между работником и работодателем (ст. 56 Трудового кодекса РФ). Наравне с другими работниками материально ответственные лица заключают с работодателем трудовой договор, в котором оговариваются условия их трудовой деятельности.

Трудовой кодекс РФ выделяет ряд необходимых условий, которые обязательно должны содержаться в трудовом договоре:

1) соглашение о трудовой функции, то есть прямое указание на профессию, специальность и квалификацию, в пределах которой работник будет осуществлять свои обязанности;

2) соглашение о месте работы, то есть определения конкретной организации, структурного подразделения, в котором будет применяться труд работника. Причем работник и работодатель могут предусмотреть конкретное рабочее место (механизм, агрегат, станок), где работник непосредственно будет осуществлять свою трудовую функцию;

3) соглашение о действии трудового договора во времени, то есть начало и срок действия трудового договора, начало работы, момент окончания действия трудового договора;

4) соглашение о заработной плате, то есть размер заработной платы, тарифной ставки, должностного оклада, система оплаты труда, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты и т.д.

Важнейшим условием трудового договора, заключаемого с материально ответственным лицом, является конкретное установление трудовой функции работника, поскольку слаженная работа трудового коллектива основывается на определении ответственности каждого за выполнение ясно выраженных и недвусмысленных заданий и обязанностей. Такая конкретизация трудовых функций работников обусловлена механизмом создания гарантий социальной защиты работников при решении вопросов оплаты труда, условий пенсионного обеспечения и др.

Трудовая функция работника, установленная трудовым договором, зависит от должности, профессии, квалификации и характера выполняемой работы. Круг трудовых обязанностей, осуществляемых работниками, замещающими конкретные должности, профессии с учетом их квалификации, определяется квалификационными справочниками, должностными инструкциями и положениями, утвержденными работодателем в установленном порядке.

Должностная инструкция должна включать в себя следующие разделы:

- 1) общие положения, регламентирующие порядок назначения (приема) на должность работника, а также его подчиненность;
- 2) права работника;
- 3) обязанности и основные задачи работника;
- 4) ответственность работника за невыполнение или ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей, в том числе и обязанность нести полную материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю вследствие необеспечения сохранности вверенных работнику под отчет ценностей или денежных средств.

Должностные инструкции, принятые для материально ответственных лиц, должны максимально отражать специфику производства и организацию труда на конкретном рабочем месте, методы работы, формы отчетности и т.д. При этом должностные обязанности не должны включать только общие

обязанности, связанные с выполнением работ по приемке, хранению, обработке, комплектованию и отпуску товарно–материальных ценностей. Гораздо целесообразнее выделить особые обязанности по сохранности ценности, выданной работнику под отчет, подразумевая, что это одна из главных его обязанностей по заключенному трудовому договору.

Для надлежащего выполнения своих трудовых функций материально ответственные лица должны знать: номенклатуру, ассортимент материальных ценностей, переданных им под отчет, их свойства и назначение; правила учета, хранения и движения материальных ценностей на складе или в ином месте их хранения; способы проверки рабочего инструмента, приборов и приспособлений на их готовность к работе; правила ведения складского хозяйства; правила предохранения товаров, продукции и сырья от повреждения и порчи при разгрузке, погрузке и хранении на складе, правила проведения инвентаризации товарно–материальных ценностей; правила эксплуатации вычислительной техники; нормы охраны труда, техники безопасности, основы организации труда на рабочем месте, производственной санитарии и противопожарной защиты.

Деятельность отдельных должностей, связанных с материальной ответственностью, регулируется нормативными актами, принимаемыми органами управления РФ. Например, Указание Банка России от 11 марта 2014 г. № 3210–У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства».¹

Данным указаниям обязаны следовать юридические лица, индивидуальные предприниматели и все организации, относящиеся к малому предпринимательству, без исключения. В них конкретизируются обязанности работников, которые занимают должности, связанные с ведением кассовых

¹ Указание Банка России от 11 марта 2014 г. № 3210-У «О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства» // Вестник Банка России. – 2014. – № 46.

операций, охраной, транспортировкой денежных средств, а также для лиц, периодически привлекаемых к такой работе.

Для этих материально ответственных лиц Порядок ведения кассовых операций устанавливает запрет при осуществлении ими своих трудовых обязанностей разглашать маршрут движения и сумму доставляемых денежных средств и иных ценностей, допускать в салон транспортного средства лиц, которые не назначены руководителем для доставки данных ценностей, доставлять ценности пешком, попутным или общественным транспортом, посещать рынки, магазины и иные общественные места, а также иным способом отвлекаться от доставления денежных средств и иных ценностей в место их назначения.

Обязанности кассиров и других работников, связанных с ведением кассовых операций, транспортировкой и сопровождением денежных средств, могут конкретизироваться в зависимости от особенностей структурного подразделения организации.

Также трудовые обязанности, условия труда, режим труда и отдыха материально ответственного лица следует конкретизировать, указав конкретное структурное подразделение – отдел, участок, цех, склад и т.д., в котором непосредственно и должна осуществляться трудовая функция таких работников.¹

В соответствии с частью 3 статьи 57 Трудового кодекса РФ стороны трудового договора, помимо необходимых условий, могут установить и дополнительные условия. Такими, например, могут быть условия об испытательном сроке при приеме на работу, о совмещении должностей, о дополнительных отпусках и т.д. Однако дополнительные условия трудового договора не должны снижать прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством. Включение таких условий в трудовой договор, влечет их недействительность, а соответственно, их неприменение.

¹Рогалева И.Ю. Трудовой договор с материально ответственными лицами // Пробелы в российском законодательстве – 2009. – № 1. – С. 3.

Так, в трудовой договор с материально ответственным лицом могут быть включены обязанности по повышению его квалификации, компетенции и уровня профессионализма. На современном этапе это условие крайне важно и необходимо, поскольку материально ответственных лиц, как особую категорию работников не готовит ни одно высшее или средне специальное учебное заведение. Как показывает практика, руководители и специалисты по окончании учебы в соответствующих высших или средне специальных учебных заведениях не могут выполнять определенные функции, возложенные на материально ответственных лиц без дополнительной и специальной подготовки. Здесь большую роль играют различные курсы повышения квалификации специалистов и руководителей, а также подготовки и переподготовки кадров государственной службы занятости.

Трудовой договор обязательно должен содержать условия об оплате труда. В настоящее время эти вопросы решаются непосредственно на предприятии. Регулирование оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений осуществляется на основании Постановления Правительства РФ от 5.08.2008 г. № 583¹. Оплата работников представительств РФ регулируется Постановлением Правительства РФ от 16.10.2000 г. № 788². Также в системе законодательства имеет место Приказ

¹Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.11.2017) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений") // Российская газета. – 13.08.2008. – № 170.

² Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 N 788 (ред. от 24.12.2014) "О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации, представительств федеральных органов исполнительной власти и представительств государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации" // Российская газета. – 01.11.2000. – № 211.

Росморречфлота от 26.11.2008 г. № 93¹, вводящий систему оплаты труда работников федеральных государственных учреждений, находящихся в ведении Росморречфлота; Приказ Росфинмониторинга от 3.12.2008 № 304², утверждающая условия оплаты труда работников центрального аппарата и территориальных органов Федеральной службы по финансовому мониторингу.

Заработная плата каждого работника должна зависеть от сложности выполняемой им работы и личного трудового вклада. Так, дифференциация оплаты труда материально ответственных лиц должна найти свое отражение в тарифных ставках и должностных окладах. Оклады и ставки должны быть выше при трудоемкости реализации и сохранности товарно–материальных ценностей. Должностные оклады отдельных категорий материально ответственных лиц необходимо дифференцировать в зависимости от уровня образования. Такая дифференциация способствует стимулированию повышения образовательного, профессионального и квалификационного уровня материально ответственных лиц. А это в свою очередь способствует улучшению степени сохранности материальных ценностей, улучшению качества учета и отчетности на данном рабочем участке, а соответственно, и всей работы предприятия в целом.³

Составной частью заработной платы материально ответственных лиц может быть премия, которая предусмотрена системой оплаты труда на конкретном предприятии. Это достаточно важный стимул для повышения уровня индивидуальной и коллективной ответственности за сохранность вверенных материальных ценностей и надлежащее обслуживание потребителей. Премия должна напрямую зависеть от величины трудового вклада работника, напряженного и высокопроизводительного труда,

¹Приказ Росморречфлота от 26.11.2008 N 93 (ред. от 29.08.2013) // Российская газета. – 13.02.2009. – № 25.

²Приказ Росфинмониторинга от 03.12.2008 N 304 (ред. от 23.01.2013) // Российская газета. – 28.01.2009. – № 12.

³Грачева Е.Ю., Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Правовое положение материально–ответственных лиц в сфере труда: Науч.–практ. пособие – М.: Проспект, 2012. – С. 10.

проявления инициативы, и обеспечить необходимую ответственность работников за соблюдение дисциплины труда по сохранности вверенного им имущества.

Каждое материально ответственное лицо или коллектив при выполнении своих обязанностей, установленных трудовым договором, должны знать, за сохранность каких ценностей они несут ответственность. Поэтому при приеме на работу необходимо осуществить непосредственную приемку–передачу имущества под отчет материально ответственному лицу или коллективу, проверить их качество и количество.

Для приемки–передачи ценностей и имущества работодателя проводится инвентаризация товарно–материальных ценностей. Порядок проведения инвентаризации регламентируется Методическими указаниями по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденными Приказом Министерства финансов РФ от 13 июля 1995 г. № 49.¹ А вот, например, инвентаризация драгоценных металлов, драгоценных камней и продукции из них осуществляется в соответствии с Правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 28 сентября 2000 г. № 731.²

Ю.Н. Полетаев выделяет основные задачи, выполняемые при приемке–передаче под отчет ценностей материально ответственным лицам:

- 1) выявить фактическое наличие товарно–материальных ценностей и денежных средств;
- 2) контролировать сохранности товарно–материальных ценностей и денежных средств путем сопоставления фактического наличия с данными бухгалтерского учета;

¹Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Финансовая газета. – 1995. – № 28.

²Постановление Правительства РФ от 28.09.2000 N 731 (ред. от 17.10.2015) "Об утверждении Правил учета и хранения драгоценных металлов, драгоценных камней и продукции из них, а также ведения соответствующей отчетности" // Российская газета. –20.10.2000. – № 203.

3) выявить товарно–материальные ценности, которые потеряли свой первоначальный вид, стали малоходовыми, испортились или залежались;

4) выявить материальные ценности, которые не используются, для их последующей реализации;

5) проверить соблюдение правил по хранению материальных ценностей и денежных средств.¹

Так, например, в Верховном суде Удмуртской республики в кассационной инстанции было рассмотрено дело по иску общества с ограниченной ответственностью, название которого не указывается, к Ивановой К.Г. о возмещении суммы причиненного материального ущерба.

Иванова К.Г. с 6.12.2010 г. работала заведующей магазина у истца. 10.12.2010 г. между истцом и коллективом работников, в который входила и ответчик, был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности. На основании приказа от 20.04.2011 г. в магазине была проведена внеплановая инвентаризация, в результате которой выявлена недостача товарно–материальных ценностей и денежных средств. Иванова К.Г. отказалась дать письменное объяснение по результатам инвентаризации, а также возместить причиненный работодателю ущерб. 22.04.2011 г. ответчик была уволена по собственному желанию.

В судебном заседании ответчик требования истца не признавала и настаивала на отсутствии вины и незаконности увольнения. Суд первой инстанции удовлетворил требования работодателя частично, поэтому Иванова К.Г. требует признать решение суда первой инстанции незаконным и отменить его.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. « О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный

¹ Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица – М.: Городец, – 2006. – С. 46.

работодателю»¹ работодатель обязан доказать соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности, а работник в свою очередь должен доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

По данному делу истцом, то есть работодателем, представлено достаточное количество доказательств правомерности заключения договора о полной коллективной материальной ответственности с бригадой работников, в которую в том числе входила Иванова К.Г. Все требования проведения инвентаризации работодателем также соблюдены, то есть создана специальная комиссия, по итогам составлен акт, подписанный всеми членами комиссии и материально ответственным лицом.

Ответчик в свою очередь инвентаризационную опись подписала, и результаты инвентаризации не оспаривала, причин недостачи Иванова К.Г. не объясняет, поэтому суд не усматривает незаконности заключения договора о полной коллективной материальной ответственности. При приеме на работу Ивановой К.Г. также производилась инвентаризация имущества работодателя и имеется акт приемки имущества ответчиком. Незаконность увольнения суд также не обнаруживает. Таким образом, решение Кезского районного суда Удмуртской республики судом кассационной инстанции оставлено без изменения. Так, видим, что соблюдение всех этапов и нюансов процедуры инвентаризации и заключения специального договора о полной материальной ответственности очень важно и необходимо для обеспечения наиболее эффективной сохранности товарно-материальных ценностей и иного имущества работодателя.

Таким образом, трудовой договор, заключаемый с материально ответственным лицом должен содержать не только обязательные условия о трудовой функции работника, о месте работы, действии трудового договора во времени и заработной плате, но и дополнительные условия, обязывающие

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю // Российская газета. – 29.11.2006. – № 268.

материально ответственное лицо повышать свою квалификацию, проходить дополнительное обучение и курсы переподготовки.

2.2 Специальный договор о полной материальной ответственности

При приеме на работу лиц, деятельность которых будет связана с приемкой, хранением, транспортировкой и продажей товарных ценностей и денежных средств, наряду с трудовым договором с ними заключается договор о полной материальной ответственности. В этом заключается еще одна особенность заключения трудового договора с материально ответственными лицами. Как уже говорилось ранее, договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключается с лицами, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные средства и иные материально–товарные ценности при осуществлении своей трудовой функции.¹

В соответствии с заключенным договором о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности работник несет такую ответственность лишь при причинении вреда работодателю в результате необеспечения сохранности вверенного ему под отчет имущества. Под таким вредом понимается как недостача имущества, так и порча вверенных ценностей.

Необходимо обратить внимание на то, что работник, с которым заключен договор о полной материальной ответственности не будет нести такую ответственность за недостачу, которая возникла до передачи ему имущества под отчет.

Если, к примеру, ущерб вызван неправильным составлением документа о приемке продукции, то работник, составивший такой документ и материально ответственные лица, с которыми заключен договор о полной материальной

¹ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник – М.: Юрист, 2005. – С. 60–61.

ответственности, в установленном порядке привлекаются к ограниченной материальной ответственности.

Лица, которые непосредственно обслуживают материальные и денежные ценности, выполняют широкий круг обязанностей, связанных с их приемкой, хранением, транспортировкой, продажей, выдачей и т.д. Общим при осуществлении этих работ является то, что, несмотря на разнообразие профилей и назначения организаций промышленности, торговли, строительства, сельского хозяйства, связи и т.д. работники обязаны обеспечивать сохранность вверенного им имущества – материальных ценностей и денежных средств. Выполнение этой обязанности в частности зависит не только от условий и уровня организации труда, но и от формы материальной ответственности, которая применяется в организации на конкретном рабочем месте.

Практика показывает, что на современном этапе работодатель более склонен вводить индивидуальную материальную ответственность и заключать договор о полной материальной ответственности отдельно с каждым работником, которому передается под отчет имущество, и в случае порчи или недостачи ценностей потребовать от него возмещения материального ущерба в полном размере.¹

А между тем трудовое законодательство определяет конкретные требования, выполнение которых позволяет работодателю заключить с работником договор о полной материальной ответственности, перечень должностей и работ, выполнение которых также является основанием для заключения таких договоров, а также права и обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности материальных ценностей и денежных средств, переданных материально ответственному лицу под отчет.

Следует отметить, что невыполнение требований законодательства о порядке и условиях заключения и исполнения договора о полной материальной

¹ Рогалева И.Ю. Трудовой договор с материально ответственными лицами // Пробелы в российском законодательстве. – 2009. – № 1. – С. 9.

ответственности может освободить работника от обязанности возмещать ущерб, причиненные по его вине в полном размере.

Типовой договор о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85, указывает, что индивидуальная материальная ответственность может наступить лишь при условии, что материальные ценности передаются под отчет конкретному лицу, а соответственно, именно на него и возлагается ответственность за их сохранность. Также договором работнику должно быть предоставлено специальное изолированное помещение или отдельно отведенное место для хранения вверенного имущества. Однако эти условия на практике не всегда исполняются, что приводит к недействительности заключенных с работниками письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности. В ряде случаев материально ответственные лица не обеспечены изолированными помещениями или местами для хранения материальных ценностей¹.

Введение полной материальной ответственности возможно не на всех работников, которые обслуживают товарно–материальные ценности или денежных средства, а лишь в отношении тех, кто занимает должности или выполняет работы, связанные с хранением, перевозкой, обработкой, отправкой или применением в процессе производства таких ценностей. Перечень работ и категорий работников, с которыми может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности, а также типовая форма такого договора утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ).

Постановлением Минтруда от 31.12.2002 года № 85 определен перечень должностей и работ, осуществление которых позволяет работодателю заключить с работником договор о полной индивидуальной материальной

¹ Роголева И.Ю. Трудовой договор с материально ответственными лицами // Пробелы в российском законодательстве. – 2009. – № 1. – С. 9.

ответственности за недостачу вверенного имущества, а также Типовую форму такого договора. Так, в Перечень включены следующие должности:

1) кассиры, контролеры, кассиры–контролеры и другие работники, выполняющие обязанности кассиров;

2) руководители, их заместители, специалисты и другие работники, осуществляющие депозитарную деятельность, экспертизу, проверку подлинности, операции по эмиссии, учету, хранению и уничтожению кредитных, дисконтных и депозитарных банковских карт, операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и клиентов и иные работники, осуществляющие аналогичные функции;

3) заведующие и иные руководители складов, кладовых, ломбардов, камер хранения, кладовщики, кастелянши, старшие медицинские сестры организаций здравоохранения, агенты по заготовке и снабжению и другие работники, осуществляющие учет, хранение, транспортировку и заготовку материальных ценностей;

4) лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек;

5) директора, заведующие, администраторы, другие руководители организаций и подразделений, продавцы, товароведы, начальники строительных и монтажных цехов и другие лица, осуществляющие аналогичные функции.

Второй раздел Постановления включает в себя виды работ, осуществление которых влечет обязанность работодателя заключить специальный договор о полной индивидуальной материальной ответственности. К таким работам относятся:

1) работы по приему и выплате всех видов платежей, по обслуживанию торговых и денежных автоматов, по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов и абонементов и других знаков, предназначенных для расчета за услуги;

2) работы по приему, хранению, обработке материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, по выдаче материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно–курортных и лечебно–профилактических учреждениях, кемпингах, пансионатах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов;

3) работы по приему от населения культурно– бытовых предметов и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, по выдаче на прокат населению предметов культурно–бытового назначения и других материальных ценностей;

4) работы по купле, продаже товаров и услуг и их подготовке к реализации;

5) работы по приему, обработке для доставки груза, багажа, почтовых отправлений и иных материальных ценностей, их доставке и выдаче;

6) работы по покупке, продаже, хранению, обмену, перевозке, доставке, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней и иных материалов, а также изделий из них;

7) работы по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и иных животных;

8) работы по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, оружия, боеприпасов и других товаров, запрещенных или ограниченных в обороте.¹

Указанные в данном Перечне должности и работы носят межотраслевой характер и не подлежат расширительному толкованию. Дополнения и

¹Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // Российская газета. – 08.02.2003. – № 25.

изменения в него могут вноситься только в установленном законом порядке. В практике имеют место случаи, когда договор о полной индивидуальной материальной ответственности заключается с работниками, которые занимают должности или выполняют работы, не указанные в Перечне. Например, с водителями автомобилей, механиками и инженерами в автотранспортных организациях. Такие договоры очевидно недействительны. Заключение трудового договора, ухудшающее положение работника в соответствии с трудовым законодательством, признается недействительным во всех случаях.

Встречаются и случаи, когда работодатель вместо заключения специального договора о полной индивидуальной материальной ответственности, просто делает указание в трудовом договоре, что данный работник несет полную индивидуальную материальную ответственность за вверенные ему товарно–материальные ценности или денежные средства.

Такое указание не может заменить договор о полной индивидуальной материальной ответственности, поскольку в соответствии с законодательством (ст. 243–244 ТК РФ) правовым основанием для наступления такой ответственности является наличие специального письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Причем такой договор должен быть заключен в установленных законом условиях с работником, которому под отчет передаются материальные ценности.

Чтобы решить вопрос о привлечении работника к полной индивидуальной материальной ответственности и заключения с ним специального письменного договора, необходимо уточнить трудовую функцию работника в соответствии с занимаемой им должностью, конкретизировать объем его полномочий, связанных с обслуживанием товарно–материальных ценностей. Для уточнения данных параметров следует обратиться к Квалификационному справочнику должностей служащих, Единому тарифно–квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Тарифно–квалификационным характеристикам общеотраслевых должностей и служащих

и общеотраслевых профессий рабочих, а также к другим нормативными правовым актам, принятым на их основе.

Если же работник отказался от заключения письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности, то при обнаружении недостачи вверенного этому работнику имущества, вопрос об ответственности решается следующим образом.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию товарно–материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, которая была оговорена при приеме на работу, и законодательством предусмотрена возможность заключения договора о полной индивидуальной ответственности с данным работником, то отказ такого работника от заключения специального договора рассматривается как невыполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности возникла после того, как с работником был заключен трудовой договор, так как в силу изменения законодательства занимаемая таким работником должность была отнесена к Перечню должностей и работ, осуществление которых влечет обязанность заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности, однако работник отказывается заключать такой договор, работодатель в силу ч.3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить работнику другую работу. Если же другая работа отсутствует, или работник отказывается от нее, трудовой договор прекращается по основанию, указанному в п. 7 ст. 77 ТК РФ, то есть в силу отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

При заключении специального договора о полной индивидуальной материальной ответственности работник и работодатель наделяются соответствующими взаимными обязанностями. Так, когда работник берет на

себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему имущества, он обязуется:

1) бережно относиться к имуществу, переданному работнику для осуществления его трудовой функции и принимать меры к сохранности этого имущества;

2) своевременно сообщать работодателю или иному руководителю об обстоятельствах, которые так или иначе угрожают сохранности вверенного работнику имущества;

3) вести учет, а также составлять товарно–денежные и иные отчеты о движении и остатках вверенного работнику имущества;

4) принимать участие в инвентаризации, ревизии и иной проверке сохранности и состояния вверенного работнику имущества.

Работодатель в свою очередь обязуется:

1) создавать работнику такие условия, при которых может быть обеспечена сохранность вверенного ему имущества;

2) знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя, а также иными нормативными правовыми актами, регулирующими порядок хранения, приема, обработки, продажи, перевозки и осуществления других операций с вверенным имуществом;

3) в установленном порядке проводить инвентаризацию, ревизию и другие проверки вверенного работнику имущества.¹

Практика работы организаций промышленности, строительства, материально–технического обеспечения, транспорта, торговли, общественного питания и иных отраслей показывает, что индивидуальная материальная ответственность не всегда приводит к обеспечению сохранности материально–

¹Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности //Российская газета. – 08.02.2003. – № 25.

товарных ценностей или денежных средств. В первую очередь это связано с тем, что не каждое материально ответственное лицо может быть наделено изолированным помещением или специально отведенным местом для хранения вверенного ему имущества. Именно для совершенствования работы по сохранности имущества работодателя в организациях вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность¹.

При коллективной (бригадной) материальной ответственности за сохранность товарно–материальных ценностей отвечают не отдельные работники, а весь коллектив (бригада), которым эти ценности были переданы. Вина конкретных работников при коллективной материальной ответственности презюмируется, работодатель не обязан доказывать их вину, устанавливать противоправное деяние, повлекшее ущерб и причинную связь между деянием и возникшим ущербом.² В установленном законом порядке с ними заключается договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Установление коллективной (бригадной) материальной ответственности влечет повышение уровня контроля всех членов коллектива за сохранностью материальных ценностей и имущества работодателя. Но тем не менее, чтобы коллективная материальная ответственность обеспечивала полную сохранность вверенного имущества, очень важно соблюдать принципы применения этой ответственности, установленные ст. 245 Трудового кодекса РФ.

В постановлении Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 установлен перечень работ, осуществление которых влечет обязанность работодателя заключить договор о полной коллективной материальной ответственности. Этот перечень очень схож с перечнем, обязывающим заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности. К таким работам относятся работы по приему и выплате всех видов платежей и иные работы так

¹ Рогалева И.Ю. Трудовой договор с материально ответственными лицами // Пробелы в российском законодательстве. – 2009. – № 1. – С. 10.

² Кейзеров Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики, автореферат. – Пермь, 2005. – С. 19.

или иначе связанные с продажей, реализацией товаров или услуг и оборотом денежных средств, работы, связанные с осуществлением депозитарной деятельности, экспертизы, проверке подлинности денежных знаков и ценных бумаг, работы по хранению, отпуску, учету материальных ценностей, по приему и ремонту объектов культурно–бытового назначения, по изготовлению и ремонту машин и аппаратуры, работы, связанные с драгоценными и полудрагоценными металлами, работы по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и иных животных, а также работы, связанные с ядерными материалами, радиоактивными веществами и отходами.

Решение работодателя о введении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется в форме приказа и объявляется коллективу. Данный приказ прилагается к специальному договору о такой ответственности, заключенному между работодателем и рабочим коллективом.

Права и обязанности сторон, устанавливаемые в договоре о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, совпадают с правами и обязанностями, устанавливаемыми в договоре о полной индивидуальной материальной ответственности, о котором мы говорили ранее. Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности закреплена в Постановлении Минтруда от 31.12.2002 г. № 85¹.

Так, например, в 2012 году в Луховицкий районный суд Московской области обратился Московский региональный союз потребительской кооперации Потребительское общество кооперативной торговли «Коопторг» с иском к коллективу в лице Ежовой Е.С., Кирсановой И.С., Викуловой Л.Г. и Федосеевой О.Р.. «Коопторг» требовал возместить ущерб, причиненный работниками, с которыми был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности.

¹Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утв. Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 // Российская газета. – 08.02.2003. – № 25.

Истец пояснил, что данные лица работали филиале Московского регионального союза потребительской кооперации Потребительского общества кооперативной торговли «Коопторг» «Луховицкий». Кирсанова И.С., Викулова Л.Г. и Федосеева О.Р. в должности продавцов, а Ежова Е.С. в должности заведующей магазином. С данными работниками заключен договор о полной коллективной материальной ответственности, в соответствии с которым им под отчет выданы материальные ценности и наложена материальная ответственность за их несохранность. Так, ревизией, проведенной в соответствии с ФЗ «О бухгалтерском учете», выявлена недостача вверенного имущества. Часть долга работники оплатили добровольно, однако оставшуюся сумму выплачивать отказываются. Свой отказ ответчики мотивируют тем, что не согласны с суммой недостачи, а инвентаризационную опись подписали под давлением и угрозами, однако заявление в прокуратуру об этом не писали и инвентаризационную опись не обжаловали.

Исследовав все материалы дела, суд пришел к выводу, что все требования истца должны быть удовлетворены, поскольку с данными работниками был заключен договор о полной материальной ответственности, в соответствии с трудовым законодательством работник обязан возместить прямой ущерб, нанесенный имуществу работодателя, к тому же Постановление Минтруда от 31.12.2002 г. № 85 говорит о том, что договор о полной коллективной материальной ответственности может заключаться с кассирами, продавцами, а также иными работниками, занимающимися продажей товаров или услуг.

Так, вред, причиненный материально ответственными работниками, возмещается солидарно, то есть причиненным ущерб распределяется между членами коллектива пропорционально месячной тарифной ставке и фактически проработанному времени за период от последней проведенной инвентаризации и до момента обнаружения ущерба.¹

¹ Решение Луховицкого районного суда Московской области от 20.04.2012 // [Электронный ресурс]: <http://luhovitsy.mo.sudrf.ru>.

Таким образом, с лицами, которым в силу занимаемой должности или выполняемой работы под отчет выдаются товарно–материальные ценности или денежными средствами, наряду с трудовым договором обязательно заключается специальный письменный договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. В соответствии с этим договором работники обязаны обеспечивать сохранность вверенного имущества и нести ответственность в случае его порчи или утраты, а работодатель в свою очередь обязан обеспечить надлежащие условия для сохранности этого имущества. Данный договор повышает степень ответственности работников, их бережного отношения к имуществу работодателя и является эффективным регулятором отношений по сохранности вверенного имущества.

Мы считаем необходимым добавить нормы о договоре о полной материальной ответственности в раздел 3 Трудового кодекса РФ, касающийся трудового договора для понимания необходимости заключения специального договора наравне с трудовым. Также предлагаем включить условие о заключении специального договора о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности в число обязательных условий трудового договора. Если такое условие в трудовом договоре будет отсутствовать, отказ работника от заключения специального договора уже нельзя будет считать дисциплинарным проступком, каковым он считается на данный момент. Также в эту главу добавить нормы, регулирующие процесс и некоторые особенности заключения этого договора, изменения и прекращения, поскольку Трудовой кодекс РФ уделяет недостаточно внимания данному вопросу, что соответственно, вызывает множество проблем и споров.

2.3 Специальные основания расторжения трудового договора с материально—ответственными лицами

С материально ответственным лицом, как и с любым другим работником, трудовой договор может быть расторгнут по различным основаниям – по собственному желанию, по соглашению сторон, за дисциплинарный проступок и т.д.

Главным основанием прекращения трудового договора с материально ответственным лицом является закон. Увольнение таких работников осуществляется по общим правилам с некоторыми особенностями. До момента увольнения они должны сдать работодателю вверенные им под отчет ценности и отчитаться за их порчу или недостачу, если такое обнаружится. Работодателю очень важно учесть и соблюсти период времени, в который произойдет передача этих ценностей. Поскольку последним рабочим днем, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 62, 140), является день окончательного расчета и выдачи трудовой книжки.

Специальным основанием расторжения трудового договора с материально ответственным лицом является выявление недостачи. Любой другой работник, с которым не заключен договор о полной материальной ответственности не может быть уволен по этому основанию, поскольку ему при приеме на работу под отчет никакого имущества не выдавалось. При увольнении материально ответственного лица за недостачу вверенного ему имущества необходимо составить акт проверки, во время которой была выявлена недостача, работник должен написать объяснительную записку, также необходим документ о взыскании средств с материально ответственного лица и приказ об увольнении служащего. Несоответствие процесса увольнения материально ответственного лица правовым нормам может повлечь наложение штрафа на работодателя.

Проведение инвентаризации имущества работодателя – обязательное мероприятие при расторжении трудового договора с материально ответственным лицом. Об этом говорится в п. 27 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ¹. Данная процедура должна проводиться в присутствии работника, с которым прекращается трудовой договор, и работодателя. Если же организация уже готова принять нового сотрудника на эту должность, то он тоже должен присутствовать при инвентаризации имущества. Если такое лицо не найдено, то должен присутствовать сотрудник, который будет осуществлять полномочия выбывающего. Процедура проведения и оформления результатов инвентаризации очень подробно регламентируется в Методических указаниях по инвентаризации имущества и финансовых обязательств². Для начала процедуры инвентаризации составляется приказ о ее назначении, затем обязательно должна быть создана комиссия, которая будет осуществлять ревизию имущества работодателя. Все результаты ревизии оформляются документально в трех экземплярах, два из которых передаются материально–ответственным лицам (в случае, когда одновременно происходит смена материально ответственных лиц), а третий экземпляр передается в бухгалтерию организации. При обнаружении каких–либо несоответствий – недостачи, повреждения или уничтожения имущества – надлежащим образом осуществляются описи, и определяется сумма растраты. По окончании инвентаризации руководитель организации выносит постановление о взыскании.

В некоторых случаях инвентаризация имущества не может быть закончена до последнего рабочего дня сотрудника. Причиной этому могут быть

¹Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) // Российская газета ("Ведомственное приложение"). – 31.10.1998. – № 208.

²Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Экономика и жизнь. – 1995. – № 29.

большой остаток товарно–материальных ценностей, болезнь материально ответственного лица, с которым прекращается трудовой договор, вследствие которой он не может присутствовать при проведении ревизии. Так, если работник решает расторгнуть договор по собственному желанию, то работодатель должен убедить его расторгнуть договор по соглашению сторон и последним рабочим днем указать последний день проведения инвентаризации. Однако если работник на это не соглашается, то работодатель должен уволить его в соответствии с законодательством до момента окончания ревизии, поскольку специальных сроков для увольнения материально–ответственных лиц или продления срока увольнения законодательством не предусмотрено, и просрочить момент выдачи трудовой книжки и окончательно расчета работодатель также не вправе.

Конечно, если при дальнейшем проведении инвентаризации обнаружится недостача или порча имущества, работодатель может в судебном порядке обратиться с иском к работнику о возмещении причиненного ущерба в течение года со дня обнаружения такого ущерба в соответствии со ст. 392 Трудового кодекса РФ. Но следует помнить, что отсутствие материально ответственного лица при проведении инвентаризации может служить основанием для признания результатов такой инвентаризации недействительными. Об этом нам говорят п. 2.3 и 2.8 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств¹. Поэтому работодатель заинтересован в том, чтобы провести инвентаризацию своего имущества до увольнения материально ответственного лица.

В случае, когда при проведении инвентаризации имущества обнаружена его недостача, необходимо провести служебное расследование для установления причин утраты имущества (ст. 247 ТК РФ). Для проведения такого расследования необходимо:

¹Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Экономика и жизнь. – 1995. – № 29.

1) создать комиссию с участием соответствующих специалистов и оформить приказ о создании такой комиссии и проведении проверки по результатам инвентаризации;

2) составить акт по результатам служебного расследования, подписанный всеми членами комиссии, которым предоставляется для ознакомления работнику под личную подпись;

3) письменное уведомление работника о даче объяснений с личной подписью. Если работник отказывается подписывать полученное уведомление, то оно должно быть прочитано ему вслух в присутствии двух свидетелей, о чем составляется соответствующий акт. Истребования от работника письменного объяснения причин недостачи имущества является обязательным. Если работник отказывается предоставить такое объяснение или уклоняется от его предоставления, об этом также составляется акт.¹

Так, например, в Рязанский областной суд обратилось общество с ограниченной ответственностью «Рязаньметком» к Луканину Т.В. с иском о возмещении материального ущерба, причиненного работником работодателю. В обоснование заявленных требований истец указал, что Луканин Т.В. работал в ООО «Рязаньметком» в должности начальника производственного участка с 20 марта 2009 года по 15 февраля 2011 года. В соответствии с должностной инструкцией начальника производственного участка, а именно пункта 2.1, основной функцией Луканина Т.В. являлась обеспечение сохранности складированных товарно–материальных ценностей. На основании приказа от 1 марта 2011 года специально созданной комиссией была проведена инвентаризация средств ООО «Рязаньметком», вверенных Луканину Т.В. В результате проведенной инвентаризации была выявлена недостача товарно–материальных ценностей, вверенных Луканину Т.В., о чем был составлен акт. Таким образом, ООО «Рязаньметком» считает, что Луканин Т.В., будучи материально ответственным лицом, не предпринял достаточных мер для

¹ Каменная Ю.Ю. Нюансы увольнения материально ответственного лица // Информационно–аналитический портал «Предпринимательство и право». – 2014. – С. 6.

сохранения вверенного ему имущества, что причинило материальный ущерб организации.

Суд, рассмотрев материалы дела, пришел к выводу, что истец не предоставил доказательств, подтверждающих вину ответчика в причинении прямого действительного ущерба в соответствии со ст. 56 Гражданско-процессуального кодекса РФ. В соответствии с абзацем 4 пункта 27 положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, утвержденного Приказом Минфина России от 29.07.1998 года № 34н, проведение инвентаризации обязательно при смене материально ответственных лиц. Из материалов дела следует, что инвентаризация была проведена 1 марта 2011 года, а уволен Луканин Т.В. был 15 февраля 2011 года. При приеме же на работу Луканина Т.В. инвентаризация имущества ООО «Рязаньметком» не проводилась, что является прямым нарушением п. 1.5 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденных Приказом Минфина от 13.06.1995 года № 49. А значит, доказать, что недостача произошла по вине ответчика невозможно.

Так, решением суда в иске ООО «Рязаньметком» было отказано.¹ То есть, можем сделать вывод, что проведение инвентаризации имущества при смене материально ответственных лиц является обязательной процедурой, поскольку ее отсутствие ведет к невиновности материально ответственного лица в случае недостачи, утери или порчи материально товарных ценностей, вверенных такому лицу под отчет. А также важно соблюдение срока проведения инвентаризации – до увольнения сотрудника. Проведение инвентаризации после увольнения является основанием для признания результатов такой проверки недействительными.

П. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ закрепляет такое основание расторжения трудового договора, как совершение виновных действий работником, непосредственно

¹Кассационное определение Рязанского областного суда № 33–2437 от 20.12.2011 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com>.

обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия со стороны работодателя.

Е.Ю. Грачева считает сложностью в применении данного основания тот факт, что ни в финансовом, ни в налоговом, ни в гражданском, ни в трудовом праве нет легального определения категории материально ответственных лиц. Соответственно, возникают проблемы при определении работников, подпадающих под это основание.¹ Так, например, Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 к работникам, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, помимо материально ответственных лиц отнес работников, занимающихся приемом, хранением, транспортировкой и распределением материальных ценностей. Следует отметить, что данное основание расторжения трудового договора применимо только к тем работникам, в чьи трудовые обязанности непосредственно входит обслуживание денежных и товарных ценностей. Причем увольнение работников в связи с утратой доверия должно основываться на конкретных фактах, а не на предположениях и домыслах работодателя о совершении правонарушения. С такими работниками обязательно заключение специального договора о полной материальной ответственности.²

Так, например, в Кировский районный суд г. Екатеринбург обратился А.С.В. с иском к работодателю ООО «Русэлпром–Инжиниринг» об изменении формулировки увольнения. В обоснование требований указал, то работал у ответчика в должности главного конструктора. Затем работником было подано заявление об увольнении по собственному желанию, однако на следующий день он не был допущен охраной на территорию организации для выполнения своих трудовых обязанностей. Только после этого А.С.В. был ознакомлен с приказом о его увольнении в связи с утратой доверия. В этот же день ему была выдана трудовая книжка с записью: «уволен за совершение виновных действий

¹ Грачева Е.Ю., Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Правовое положение материально ответственных лиц в сфере труда: Научно–практическое пособие – М.: Проспект, 2012. – С. 13.

² Сосна Б.И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 2. – С. 22.

работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя».

Истец не согласен с данной формулировкой, поскольку в соответствии с должностной инструкцией в его обязанности входит разработка технической документации и сопровождение изготовления изделий. Денежные или товарные ценности истец никогда не обслуживал, договор о полной материальной ответственности с ним не заключался. Более того, должность истца не включена в Перечень должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности. На основании изложенного истец просит признать недействительной запись в трудовой книжке, и обязать ответчика заменить запись на: «Уволен по собственному желанию».

Представитель работодателя требования не признала, аргументировав свой отказ тем, что согласно должностной инструкции в обязанности главного конструктора входит осуществление руководства разработкой комплексных проектов на всех стадиях и этапах выполнения работ, обеспечение их экономической эффективности, конкурентоспособности и другого. Между ООО «Русэлпром» (заказчик) и ООО «Русэлпром–инжиниринг» (исполнитель) был заключен договор, по которому исполнитель обязуется разработать и передать на заводы–изготовители комплект технической документации. Был составлен «График разработки и выдачи технической документации», подписанный истцом, следовательно, ему фактически были вверены определенные товароматериальные ценности, в частности, разработанная техническая документация. После подачи истцом заявления об увольнении по собственному желанию заместитель директора ООО «Русэлпром–Инжиниринг» было предложено А.С.В. отчитаться по исполнению договора и слать товароматериальные ценности, что истец делать отказался. Письменное объяснение дать также отказался, о чем был составлен акт. При осмотре

рабочего места истца никакой технической документации найдено не было, именно поэтому работодателем было принято решение уволить А.С.В. за утрату доверия по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд пояснил, что в соответствии с Определением Верховного Суда РФ от 31.07.2006 № 78–В06–39 лицо, которое не является материально ответственным, не может быть уволено по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. К тому же, как было отмечено истцом, его должность не входит в Перечень должностей и работ, занимаемых и выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности.

Утрата доверия обязательно должна быть основана на конкретных фактах совершения работником виновных действий, например, получение платы за услуги без соответствующих документов или использование работником вверенных ему денежных средств и товарных ценностей в личных целях. Должностная инструкция истца не предусматривает обслуживание денежных или товарных ценностей.

Таким образом, иск истца был судом удовлетворен. Данный пример показывает, что увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только в тех случаях, если в должностные обязанности работника входит непосредственно обслуживание денежных или товарных ценностей.¹

Причем по данному основанию возможно и увольнение при совершении работником виновных действий не по месту работы. Так, если работник работает по совместительству одновременно у двух работодателей, и по одному из мест совершает виновные действия, вызывающие основания для утраты доверия, то второй работодатель также утрачивает доверие к данному работнику и может его уволить по рассматриваемому основанию.

На практике часто возникает вопрос о возможности увольнения по основанию, указанному в п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работника, временно

¹ Решение Кировского районного суда г. Екатеринбург по делу от 18.02.2011 № 2–411/35(11) // [Электронный ресурс]: <http://www.top-personal.ru>.

исполняющего обязанности отсутствующего сотрудника, в трудовую функцию которого входило обслуживание денежных и товарных ценностей. Есть мнение, что лицо, которое замещало отсутствующего работника и совершило проступок, даже при условии, что оно ознакомлено с нормативным и локальным регулированием данной деятельности, не может подлежать увольнению по вышеуказанному основанию.¹ Но тут возникает еще один вопрос: а заключался ли с замещающим сотрудником договор о полной материальной ответственности. Дело в том, что многие ошибочно полагают, что увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только при наличии специального договора. Однако п. 45 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» говорит о том, что увольнение по данному основанию возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при совершении ими виновных действий, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним. Ни постановление Пленума ВС РФ, ни Трудовой кодекс РФ не указывают на наличие специального договора как обязательного условия увольнения по рассматриваемому основанию. Данный договор является обязательным для привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 2 ч. 1 ст. 243, но не для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Подтверждение этому можно найти в материалах судебной практики. Так, в Московском областном суде было рассмотрено дело по иску работника, который был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании утраты доверия. Он считает увольнение незаконным, т.к., по его мнению, за недоверие можно уволить материально ответственных лиц, с которыми заключен договор о материальной ответственности, однако такого договора с ним заключено не

¹ Строгонович Ю.Н. Указ. соч. – С. 77.

было. Суд постановил, что поскольку работник непосредственно обслуживал денежные и товарные ценности, и им совершены виновные действия по хищению денежных средств, работодатель вправе был его уволить по данному основанию.¹

Также работодателю следует учитывать тот факт, что если с лицом, которому в связи с осуществлением трудовой функции передаются товарные ценности или денежные средства, то с таким лицом обязательно должен быть заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности. В противном случае при нарушении лицом условий хранения переданных ему ценностей и выявлении недостачи, работодатель не сможет потребовать с работника возмещения прямого действительного ущерба. Практика показывает, что работодатели очень часто передают работнику материальные ценности или денежные средства по разовому документу (в частности, доверенности), а затем требуют возмещения прямого действительного ущерба, ссылаясь на п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, где в качестве основания возложения материальной ответственности в полном объеме указывается недостача ценностей, вверенных работнику по специальному письменному договору или разовому документу. Стоит отметить, что обязанность полного возмещения ущерба возлагается на работника только при наличии договора о полной материальной ответственности, поскольку именно этим договором устанавливаются обязанности работодателю по обеспечению необходимых условий для сохранности вверенных ценностей. Но и имеет место возможность возложения материальной ответственности на работника в полном объеме при наличии разового документа и в отсутствие специального договора. Однако это не означает, что с лицом, на постоянно основе осуществляющим функции по приему, хранению, транспортировке и т.д. материальных ценностей, нет необходимости заключать специальный договор, а достаточно выдать разовый документ. Судебная практика показывает, что

¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 18.12.2012 по делу № 33-23838/2012 // [Электронный ресурс]: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

полная материальная ответственность может быть наложена при наличии разового документа только при условии, что работник привлекался для разовой операции, например, срочного получения, доставки или передачи имущества, когда отсутствует возможность поручить это тем работникам, в чьи трудовые обязанности это входит. Поэтому возмещение прямого действительного ущерба в полном объеме в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ возможно только при наличии специального договора о полной материальной ответственности.

Так, например, в Саратовский областной суд обратилось ООО «Парк города «Лукоморье» с иском к работнице А. о взыскании денежных средств в размере 2262293 руб. 34 коп. Общество с ограниченной ответственностью мотивировало свои требования следующим. А. была принята на работу в ООО «Парк города «Лукоморье» на должность финансового директора в 2011 году, а впоследствии на должность главного бухгалтера. В период 2012–2013 и в 1 квартале 2014 года А. получала наличные денежные средства из кассы предприятия под отчет. В июле 2014 года А. уволилась по собственному желанию. Задолженность А. перед предприятием составила 2262293 руб. 34 коп. Работодатель просит привлечь А. к полной материальной ответственности и взыскать с нее всю сумму прямого действительного ущерба. В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник действительно обязан возместить работодателю прямой действительный ущерб, возникший вследствие его виновных действий. А ст. 242 ТК РФ говорит о том, что работник обязан возместить прямой действительный ущерб работодателю в полном объеме, о чем и просит ООО «Парк города «Лукоморье». Однако п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ напоминает о том, что полная материальная ответственность может быть возложена на работника при условии заключения с ним специального письменного договора о полной материальной ответственности. С А. такого договора не заключалось. Кроме того, должность, занимаемая А., и характер выполняемой работы не предполагают систематическое получение материальных ценностей, соответственно неоднократное получение денежных средств из кассы

предприятия в период 2012–2013 и 1 квартала 2014 года нельзя считать разовым поручением работодателя по разовому документу. А соответственно, нет оснований для привлечения А. к полной материальной ответственности и взыскания прямого действительного ущерба в полном объеме. Таким образом, ООО «Парк города «Лукоморье» было отказано в удовлетворении иска.¹

Еще одной проблемой основания, указанного в п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является отсутствие конкретного перечня действий, которые могут повлечь увольнение. К таковым могут быть отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обвешивание, обсчет, обмеривание, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, выдача денежных сумм без соответствующего оформления.²

На практике часто возникает вопрос, является главный бухгалтер организации и, соответственно, можно ли уволить его по п.7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Да, должность главного бухгалтера непосредственно связана с расчетами при реализации товаров, работ или услуг как через кассу, так и не через нее. Однако Верховный Суд РФ в своем определении от 31.07.2006 N 78–В06–39 говорит о том, что на главного бухгалтера не могут быть возложены обязанности, непосредственно связанные с материальной ответственностью при обслуживании денежных средств и материальных ценностей.³ А значит, главный бухгалтер не может быть уволен по рассматриваемому основанию.

Работники, к которым утрачено доверие со стороны работодателя, при установлении факта хищения и иных корыстных правонарушений, могут быть уволены и в случае, если указанные действия не связаны с их работой.⁴ В таком

¹ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.09.2015 г. по делу № 33-5840 // [Электронный ресурс]: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

² Пантюхина А.П. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (теоретические и практические проблемы): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2013. – С. 8.

³ Определение Верховного Суда РФ от 31.07.2006 № 78-В06-39 // [Электронный ресурс]: [http:// www.consultant.ru](http://www.consultant.ru).

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Российская газета. – 31.12.2006. – № 297.

случае работодателю нужно получить копию приговора суда, которым установлена вина работника в совершении корыстного преступления. Оно будет иметь преюдициальное значение в случае рассмотрения спора о незаконном увольнении.¹

Однако, увольнение работника по п. 7 ст. 81 ТК РФ, произведенное в случае, когда виновные действия были совершены работником не по месту его работы и не в связи с выполнением им трудовых обязанностей, не будет являться мерой дисциплинарного взыскания, поскольку в силу ст. 192 ТК РФ дисциплинарные взыскания применяются только в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Между тем Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 указал, что при рассмотрении вопроса о восстановлении на работе работника, уволенного по п. 7 ст. 81 ТК РФ судам следует учитывать время, истекшее с момента совершения лицом виновных действий, повлекших утрату доверия, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

Обязанность по доказыванию наличия фактов, повлекших утрату доверия, лежит на работодателе. Причем не имеет значения форма совершения работников неправомερных действий: умышленное злоупотребление, халатность или небрежность при выполнении трудовых обязанностей. Если вина работника в совершении конкретных незаконных действий не установлена, то работник не может быть уволен по причине утраты доверия, даже несмотря на возникновение недостачи, порчи или повреждения имущества организации.

Важным моментом является то, что по мотивам утраты доверия со стороны работодателя не могут быть уволены работники, несущие

¹ Степнова Е. Увольнение по причине утраты доверия: при каких обстоятельствах оно возможно?// Трудовое право. – 2014. – № 9. – С.3.

коллективную материальную ответственность, если конкретные лица, виновные в возникновении недостачи, порчи или утраты, не установлены.

При увольнении материально ответственных лиц по причине утраты доверия целесообразно получить согласие главного бухгалтера организации. Это обусловлено обязанностью работодателя обеспечить проведение инвентаризации товарно–материальных ценностей и передачу–приемку ценностей в установленном законом порядке при смене материально ответственных лиц.

Доверие между работником и работодателем является ключевой составляющей успешного функционирования любой организации. В трудовом праве доверие – это уверенность работодателя в добросовестности работника при осуществлении последним своих трудовых обязанностей. Понятие "утрата доверия" рассматривается как утрата уверенности работодателем в правомерности дальнейшего поведения работника, если в трудовые обязанности последнего входит выполнение специальных функций, требующих наличия доверительных отношений с работодателем, и если данное обстоятельство может негативным образом сказаться на исполнении должностных обязанностей.¹

Так, в главе 2 мы рассмотрели правовой статус материально ответственных лиц, а именно порядок заключения с ними трудового договора и специального договора о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также специальные основания расторжения трудового договора с такими работниками. Анализ литературы, нормативной правовой базы и судебной практики показал, что трудовой договор, заключаемый с материально ответственным лицом помимо существенных условий, должен содержать дополнительные условия, касающиеся переподготовки материально ответственных лиц и повышения их квалификации. Основным отличием материально ответственных лиц от других

¹ Харина Ю. Утрата доверия // Трудовые отношения. – 2003. – № 8. – С. 28–31.

категорий работников заключается в обязанности работодателя заключить с ними специальный договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Этим договором на материально ответственное лицо возлагается ответственность за сохранность вверенных ему под отчет ценностей и иного имущества работодателей. Данный договор является гарантом и регулятором ответственности работников, повышает их внимательность и степень бережливого отношения к имуществу работодателя при осуществлении трудовой функции. Процесс расторжения трудового договора с материально ответственным лицом также отличается от расторжения такого договора с другими работниками. Специальными основаниями расторжения трудового договора с материально ответственными лицами являются выявление недостачи и совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к такому работнику. Причем независимо от того, были ли данные действия совершены по месту работы или же у другого работодателя (например, по совместительству). Это, например, совершение хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений не по месту работы. В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 пояснил, что в случае совершения виновных действий не по месту работы или по месту работы, но не при исполнении трудовых обязанностей, работник может быть уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка. То есть работник должен быть привлечен к административной или уголовной ответственностью за виновные деяния, непосредственно связанные с сохранностью материальных ценностей. При увольнении материально ответственного лица обязательно проведение инвентаризации имущества и передачи этого имущества новому работнику. При несоблюдении данной процедуры в случае обнаружения недостачи работник может быть освобожден от ответственности за утрату вверенных ему ценностей. В частности, при

обнаружении недостачи, если имеется договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, руководитель бригады не может быть уволен по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, пока не будут установлены конкретные обстоятельства и виновные действия этого лица. Увольнение по предусмотренному основанию является мерой дисциплинарного воздействия, а соответственно, должно быть совершено со строгим соблюдением правил ст. 192, 193 ТК РФ. Основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 192 ТК РФ является факт совершения дисциплинарного проступка, под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В отличие ответственности, предусмотренной ст. 245–247 ТК РФ, где в отношении материально ответственных лиц действует презумпция вины, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, как вид дисциплинарной ответственности, допускается в случаях, когда работодатель установил конкретную вину работника и доказал ее в установленном порядке. Факт недостачи не указывает на совершение работником виновных действий и не является основанием для увольнения его по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Причем по этим специальным основаниям могут быть уволены работники, с которыми заключен специальный письменный договор о полной материальной ответственности, поскольку отсутствие такого договора освобождает работника от ответственности по сохранности вверенного ему имущества или денежных средств. Так, мы видим, что материально ответственные лица кардинально отличаются от других работников, и их деятельность наиболее сильно подвержена контролю со стороны работодателя, и все выше перечисленные особенности позволяют максимально обеспечить сохранность имущества работодателя и улучшить производство, поскольку ответственность стимулирует работника к наиболее эффективному осуществлению его трудовой функции.

3 ГЛАВА ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ МАТЕРИАЛЬНО– ОТВЕТСТВЕННЫХ ЛИЦ

3.1 Дисциплинарная ответственность

Причинение работником имущественного ущерба работодателю является следствием ненадлежащего выполнения им своих трудовых обязанностей и нарушения трудовой дисциплины.

Трудовым законодательством предусмотрен разнообразный перечень мер воздействия на лиц, нарушающих законодательство об охране имущества работодателя. Данный перечень включает:

1) дисциплинарные взыскания – они предусмотрены ст. 192 ТК РФ и включают в себя замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям;

2) меры материального воздействия – это, например, частичное лишение премии или непредставление к премированию в принципе; лишение вознаграждения по итогам работы за год, если такое установлено локальными нормативными актами данной организации;

3) материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю.

Так, мы видим, что система мер воздействия на нарушителей трудовой дисциплины и правил обеспечения сохранности имущества работодателя очень разнообразна, поскольку включает в себя и материальные, и моральные, и воспитательные меры. Однако действенность этих мер будет обеспечена только при соблюдении принципов обоснованности и своевременности наложения дисциплинарного взыскания, соразмерность это взыскания совершенному деянию, а также учет личности работника и его трудовой деятельности.

Очень часто руководители организаций ошибочно считают, что любое нарушение трудовой дисциплины или трудового распорядка, повлекшее причинение материального ущерба работодателю, должно повлечь применения мер дисциплинарной ответственности. Такое мнение опровергается ч. 1 ст. 192

ТК РФ, которая говорит, что работодатель имеет право, а не обязан применить к работнику дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка. Это не означает, что совсем не нужно привлекать работника к какой-либо ответственности, так, в силу принципа неотвратимости ответственности к нарушителю могут быть применены меры морального или материального воздействия. Такие меры предусмотрены законодательством, в том числе они могут иметь место в локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права. Возможно также применение неформальных социально-психологических санкций – устных замечаний, предупреждений, разъяснений и т.д.

Согласно ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарного воздействия:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При применении этих мер руководитель организации обязательно должен учитывать тяжесть совершения дисциплинарного проступка, то есть размер ущерба, возникшего вследствие этого проступка, степень вины работника, а также обстоятельства, при которых такой проступок был совершен, предшествующую работу и поведение сотрудника.

Самой крайней мерой дисциплинарного воздействия является увольнение. Работник, виновный в причинении ущерба имуществу организации, может быть уволен по инициативе работодателя с учетом конкретных обстоятельств. Рассмотрим эти обстоятельства.

Во-первых, по инициативе работодателя работник может быть уволен в случае неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по этому основанию будет считаться правомерным, если одновременно будут иметь место следующие обстоятельства:

1) работник имеет дисциплинарное взыскание за последний рабочий год, то есть взыскание, наложенное более года назад, не действует;

2) работник совершил дисциплинарные проступок – не исполнил свои трудовые обязанности без уважительных причин;

3) работодатель взял у работника письменное объяснение причин трудового правонарушения не позднее одного месяца со дня совершения такого нарушения (ст. 193 ТК РФ);

4) работодатель учел предшествующее поведение работника, его долголетнюю добросовестную работу и обстоятельства совершения дисциплинарного проступка.¹

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» в п. 35 указывает, что при рассмотрении дел о восстановлении лиц, уволенных в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ или об оспаривании дисциплинарного взыскания, следует учитывать, что неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей по его вине является нарушением требований законодательства, трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов работодателя, технических регламентов и т.д.²

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 предусмотрена при увольнении работника по данному основанию необходимость учета степени и формы вины правонарушителя.

Во–вторых, по инициативе работодателя работник может быть уволен в случае неоднократного грубого нарушения трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ). Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, которые могут повлечь увольнение работника, является исчерпывающим, расширительному толкованию не подлежит, об этом нам говорит Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 39.

¹ Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица – М.: Городец, 2006. – С. 66.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Российская газета. – 31.12.2006. – № 297.

2) грубым нарушением трудовой дисциплины также считается появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. По данному основанию могут быть уволены работники, которые находились в месте выполнения трудовых обязанностей в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, причем независимо от того, был ли работник отстранен от работы по этому основанию.

Увольнение по данному основанию может последовать и в том случае, если работник в таком состоянии находился не конкретно на своем рабочем месте, но на территории данной организации, или на территории объекта, где работник, по указанию работодателя, должен был выполнять свою трудовую функцию в соответствии с заключенным трудовым договором и договором о полной материальной ответственности.

Состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено медицинским заключением или иными доказательствами, которые в дальнейшем должны быть оценены судом. Об этом нам говорит п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Иными доказательствами являются сведения, полученные в предусмотренном законом порядке, на основании которых суд будет устанавливать наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, и иных обстоятельств, имеющих значение для разбирательства дела. Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио– и видеозаписей, заключений экспертов¹;

3) следующим грубым нарушением является разглашение охраняемой законом тайны, будь то государственная, коммерческая, служебная или иная тайна, ставшей известной работнику в связи с выполнением им трудовых

¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138–ФЗ (ред. от 03.04.2018) // Российская газета. – 20.11.2002. – № 220.

обязанностей – специалисты в области трудового права считают, что по данному вопросу обязательно требуются разъяснения соответствующих органов власти, управления или высших судебных инстанций, например, все ли работники организации отвечают за коммерческую или служебную тайну и ее разглашение, или только те работники, в трудовом договоре которых это условия прописано, а также является ли охраняемой законом тайной то, что указано в уставе организации.¹

Обязанность соблюдения неразглашения охраняемой законом тайны должна быть предусмотрена не только в законе или локальном нормативном акте организации, должностной инструкции, но и в трудовом договоре конкретного работника, в том числе материально ответственного лица. Причем недостаточно простого указания на неразглашение тайны, необходимо перечислить конкретные сведения, которые работодатель относит к тайне и которые работник обязуется не разглашать.

В договоре о полной материальной ответственности должен содержаться прямой запрет на разглашение материально ответственным лицом третьим лицам сведений о товарно–материальных ценностях, вверенным им, об их местонахождении, о системах сигнализации.

При разрешении вопроса об оспаривании увольнения работника по данному основанию, как указывает Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 43, работодатель обязан доказать, что разглашенные работником сведения, относятся к государственной, коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайне, и что работник обязывался эти сведения не разглашать;

4) еще одним грубым нарушением является совершение по месту работы хищения чужого имущества, растраты, его умышленного уничтожения или повреждения, которые установлены вступившим в законную силу решением суда или постановлением органа, уполномоченного на применение

¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова – М.: Проспект, 2017. – С. 187.

административных взысканий. В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее работнику, в частности, имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, которые не являются работниками данной организации.

Для наступления возможности увольнения по данному основанию необходимо вступившее в законную силу решение суда или постановление уполномоченного на применения административных взысканий органа. Этими решением и постановлением должны быть установлены факт совершения хищения и вина работника в этом деянии. В месячный срок с момента вступления в законную силу решения суда или постановления органа уполномоченного на применение административных взысканий органа дисциплинарное взыскание может быть применено;

5) нарушение работником правил требования по охране труда в случае, если такое нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Важным моментом является то, что для увольнения по данному основанию необязательно ждать наступления тяжких последствий, достаточно факта создания реальной угрозы для наступления таких последствий. Причем факт наступления тяжких последствий или создания реальной угрозы наступления таких последствий работодатель должен доказать в суде;

б) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если его действия дают основания для утраты доверия со стороны работодателя (п.7 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по данному основанию, то есть с утратой доверия, допускается только по отношению к тем лицам, которые обслуживают товарные или денежные ценности, а именно занимаются приемкой, хранением, транспортировкой, распределением этих ценностей и т.д., и если эти работники совершили виновные действия (бездействие), служащие основанием для утраты к ним доверия.

При приеме на работу материально ответственного лица его необходимо ознакомить с его трудовым обязанностями и указать на то, что его должность входит в Перечень должностей, с которыми работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности. Для таких работников заключение предусмотренного договора обязательно, поскольку обеспечивает надлежащее исполнением им своих трудовых обязанностей и сохранность имущества работодателя. П. 36 Постановления Пленума Верховного Суда от 17.03.2004 г. № 2 поясняется, что если в должностные обязанности работника входит непосредственное обслуживание товарно–материальных ценностей, и это оговорено с работником при приеме на работу, то с таким лицом может быть заключен договор о полной материальной ответственности, и отказ от заключения такого договора будет рассматриваться как дисциплинарный проступок, а именно неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями. Соответственно, при повторном отказе работника от заключения специального договора о полной материальной ответственности его можно уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником его трудовых обязанностей.

В трудовом законодательстве нет конкретного перечня дисциплинарных проступков, за совершение которых материально ответственные лица могут быть подвержены дисциплинарным взысканиям. Так, например, наиболее часто руководителями организаций совершаются налогово–финансовые нарушения, за которые они могут быть подвержены дисциплинарной ответственности. Также такая ответственность наступает за несоблюдение правил охраны труда, повлекшее жертвы и травмы персонала; нерациональное использование имущества, несмотря на указания собственника или уполномоченного органа; превышение руководителем должностных полномочий, их осуществление с корыстной или иной личной заинтересованностью.¹

¹ Лобанов Ю. Привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности // [Электронный ресурс]: <http://www.regforum.ru>. – 2017.

Такие материально ответственные лица, как заведующие складами на производстве, складов продуктов питания, складов ГСМ, в школе, в больнице обычно совершают следующие дисциплинарные проступки: отсутствие выписанных или выписка ненадлежаще оформленных накладных при получении ценностей, несвоевременное списание продуктов питания с истекшим сроком годности, несоблюдение противопожарных мер и мер эксплуатации ГСМ, ненадлежащий учет ценностей, поступающих на склад и т.д.

Анализ судебной практики позволил выявить наиболее часто совершаемые материально ответственными лицами правонарушения.

28 июня 2016 года в Тверской районный суд г. Москва обратилась С. С иском к ООО «Ресторан «Гамма–Дельта» с требованием о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Истица была принята на работу в ресторан на должность администратора, и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности, поскольку в ее обязанности входило обеспечивать контроль за сохранностью материальных ценностей. Однако 2 июня 2016 года она была уволена по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с утратой доверия. Истица просит признать приказ об увольнении незаконным, поскольку всегда надлежащим образом исполняла свои обязанности.

Суд установил, что согласно акту инвентаризации, подписанному С., в кассе была выявлена недостача денежных средств по состоянию на 22 мая 2016 г. Истица в письменном объяснении уточняет, что перерасчет денежных средств был осуществлен 22.05.2016 за 20.05.2016 и 21.05.2016, и до открытия все денежные средства были в наличии. 22.05.2016 с утра должно было работать три зала ресторана, поэтому она отходила в другие залы, оставив денежные средства в кассе, взяв с собой сумму для размена, после возвращения денежные средства не пересчитывались.

Ответчиком в суде представлен приказ о порядке выдачи разменного фонда, согласно которому денежные средства для разменного фонда выдаются ежедневно перед началом рабочей смены по расходному кассовому ордеру и по окончании смены сдаются в центральную кассу вместе с выручкой. В соответствии с чем, истица и была уволена по основанию утрата доверия к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности.

Суд согласился с ответчиком, признал приказ об увольнении законным, в иске С. отказал.¹

В Московском городском суде также рассматривалось дело с требованием о признании приказа об увольнении незаконным и изменении формулировки увольнения. Суд установил следующие обстоятельства. Истец Б. был принят на работу в магазин «Ароматный мир» на должность администратора и являлся материально ответственным лицом. Б. использовал дисконтные карты покупателей, которые запрещены к использованию работниками магазина, не выдавал кассовые чеки покупателям, осуществлял кассовые операции не под своим именем, присваивал денежные средства путем обмана покупателей. Данные обстоятельства были установлены в ходе проведенного служебного расследования. Работодателем была полностью доказана вина истца, поэтому суд признал приказ об увольнении законным и обоснованным, в иске истцу было отказано.²

Так, мы видим, что материально ответственные лица чаще всего совершают правонарушения, пользуясь своим служебным положением, а именно осуществляют завладение товарными ценностями, денежными средствами, использование вверенных товарных ценностей в личных целях, недобросовестное и невнимательное отношение к вверенному имуществу, вследствие чего возникает порча или утрата.

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2018 по делу № 33-5073/2018 // [http://](http://www.consultant.ru) [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

² Апелляционное определение Московского городского суда от 12.01.2017 по делу № 33-0844/2017 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

Как правило, большинство правонарушений, совершаемых материально ответственными лицами, выявляются в ходе проведения ревизии или инвентаризации. Интересным является тот факт, что срок наложения дисциплинарного взыскания, налагаемого вследствие проведения ревизии, аудиторской проверки или проверки финансово–хозяйственной деятельности составляет не более 2 лет, когда по общему правилу такой срок составляет – максимум 6 месяцев. Такое положение Трудового кодекса РФ говорит о наиболее сложном характере правонарушений материально ответственных лиц и сложной процедурой их выявления и расследования. Однако при этом следует обратить внимание, что не всякая проверка будет являться аудиторской. Так, например, если работодатель пригласил аудитора для проведения проверки правильности ведения сотрудниками документации по учету материальных ценностей, в ходе которой были выявлены нарушения оформления ряда документов, составленных одним из работников год назад, возникает вопрос, можно ли уволить данного работника. Обратимся к ст. 1 Федерального закона «Об аудиторской деятельности», в которой выясняется, что проверка правильности ведения документации по учету материальных ценностей не является аудиторской проверкой. Аудит – это независимая проверка бухгалтерской (финансовой) отчетности аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности такой отчетности.¹ В свою очередь, бухгалтерская (финансовая) отчетность – это информация о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, систематизированная в соответствии с требованиями, установленными данным законом.²

В представленной ситуации предметом проверки была правильность ведения документации по учету материальных ценностей, а не финансовое

¹Федеральный закон от 30.12.2008 N 307–ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об аудиторской деятельности" // Собрание законодательства РФ. – 2009. – N 1. – Ст. 15.

² Федеральный закон от 06.12.2011 N 402–ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О бухгалтерском учете" // Российская газета. – 09.12.2011. – Ст. 3.

положение организации, не достоверность данных бухгалтерской (финансовой) отчетности. То есть проверка определено не является аудиторской.

А если проверка не является аудиторской, то по смыслу ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание не могло быть применено к работнику позднее шести месяцев со дня совершения проступка. При решении вопроса о возможности привлечения работника к дисциплинарной ответственности в течение двух лет со дня совершения проступка суды руководствуются характером проведенной проверки, обстоятельствами, подлежащими установлению и установленными в результате проверки, а также предметом проверки.

После обнаружения дисциплинарного проступка, совершенного материально ответственным лицом, работодатель начинает осуществлять служебное расследование, или дисциплинарное производство. Так, в практике выделяют несколько стадий этого расследования.

Работодатель опрашивает свидетелей и знакомится с предложением о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Такое предложение вносится лицом, которое не обладает правом наложения дисциплинарных взысканий. Затем работодатель должен потребовать у лица, предположительно совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение его действий или бездействия, например, объяснений по факту недостачи. В случае непредставления работником объяснения в течение двух рабочих дней, должен быть составлен акт отказа от дачи объяснений. Следующим этапом является выбор работодателем непосредственного средства воздействия на работника. Причем при выборе должны учитываться тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Ну и непосредственно издание приказа (распоряжения) и привлечение работника к дисциплинарной ответственности. Данный приказ (распоряжение) объявляются работнику в течение трех рабочих дней под роспись.

В случае обнаружения недостачи руководитель создает специальную комиссию для служебной проверки. Результатом работы такой комиссии становится акт служебной проверки, содержащий обоснованные выводы комиссии, противоправность поведения работника, вина работника в причинении ущерба, причинная связь между поведением работника и выявленной недостачей. Акт обязательно должен быть подписан всеми членами комиссии и материально ответственным лицом, признанным виновным в недостаче.

Так, мы рассмотрели дисциплинарную ответственность работников, в частности, материально ответственных лиц. Единственным основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка, то есть нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка организации и требований договора о полной материальной ответственности. В качестве дисциплинарных взысканий ТК РФ устанавливает:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Анализ показал, что в законодательстве установлен широкий, но исчерпывающий перечень оснований для увольнений работников в качестве дисциплинарных взысканий. Однако очень слабо урегулирована процедура привлечения к дисциплинарной ответственности именно материально ответственных лиц. Отсутствуют указания, какие действия или бездействие материально ответственного лица могут считаться дисциплинарным проступком, помимо основных требований. Соответственно, из-за этого затрудняется и сам процесс привлечения их к дисциплинарной ответственности, вследствие чего многие проступки могут остаться безнаказанными.

Так, переход организаций к рыночным отношениям сам по себе не может решить проблемы дисциплины на производстве и сохранности имущества предприятия. Для решений данных проблем необходимо применять целый комплекс мер. Наиболее эффективными, на наш взгляд, на современном этапе являются экономические меры. То есть, при низком уровне трудовой дисциплины и наличии нарушений законодательстве об охране имущества работодателя, работник должен получать меньшую заработную плату. И наоборот, чтобы работник зарабатывал больше, если принимает все возможные меры для повышения уровня дисциплины труда и обеспечения сохранности имущества работодателя.

3.2 Материальная ответственность

Вопрос материальной ответственности работников в трудовом праве очень детально изучен и раскрыт в работах многих специалистов в области трудового права, поскольку содержит в себе много нюансов и противоречий.

Так, материальная ответственность по российскому трудовому праву – самостоятельный вид юридической ответственности, так как обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб наступает независимо от привлечения работника к какой-либо иной юридической ответственности.

Нормативные правовые акты, регулирующие возмещение материального ущерба работодателю направлены на обеспечение сохранности имущества работодателя и предупреждение расточительства в организации, на укрепление трудовой дисциплины, а также на обеспечение защиты заработной платы работников от чрезмерных и неправомерных удержаний.

Материальная ответственность в трудовом праве – явление, стимулирующее работников трудиться так, чтобы не возникало порчи или утраты имущества работодателя, а также хищения материальных ценностей. Ей принадлежит ведущая роль в борьбе с нарушением государственной

дисциплины, в частности в виде искажений оперативной или бухгалтерской отчетности. Такие действия приносят существенный вред деятельности организации и выступают причиной возникновения материального ущерба, выражающегося в хищении неучтенных или неизрасходованных материальных ценностей.¹

По трудовому законодательству с работника будет взыскивать только прямой действительный ущерб, причем в ограниченном размере, а именно – в размере среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Упущенная выгода, то есть неполученные работодателем доходы в связи с причинением ему материального ущерба, с работника не взыскиваются, в отличие от гражданского права (ст. 238 ТК РФ). Соизмерение предела материальной ответственности с заработной платой работника, причинившего работодателю материальный ущерб, является принципом материальной ответственности. Посредством этого принципа реализуется цель трудового законодательства – защита прав и интересов работников и работодателей.

Трудовым кодексом РФ установлен срок, в течение которого работодатель вправе обратиться в суд с иском о возмещении работником ущерба, – один год со дня обнаружения причиненного ущерба (ст. 392 ТК РФ).

Для того, чтобы привлечь работника к материальной ответственности необходимо установить совокупность следующих условий:

- 1) наличие прямого действительного ущерба;
- 2) противоправность поведения работника;
- 3) причинная связь между противоправным поведением и возникшим ущербом;
- 4) вина работника в причинении ущерба.

Данные условия являются обязательными, и отсутствие хотя бы одного из них исключает возможность привлечения работника к материальной ответственности.

¹ Ю. Н. Полетаев Материально–ответственные лица – М.: Городец, 2006. – С. 75.

Итак, первым условием является обязательное наличие прямого действительного ущерба. Под таковым закон понимает реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшения состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (п. 2 ст. 238 ТК РФ). К излишним денежным выплатам, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб, относятся суммы, выплаченные работникам в нарушение действующего законодательства. Такие суммы подлежат возмещению. Такие выплаты могут возникнуть, например , при выплате заработной платы работнику при незаконном отстранении от работы, его увольнением или переводом на другую работу; при задержке работодателем выдачи трудовой книжки работнику при его увольнении, а также внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения работника и в других случаях.

Прямой действительный ущерб может быть причинен работодателю посредством недобора денежных сумм. Под недобором денежных сумм понимается неполное получение работодателем причитающихся ему денежных средств по причине недобросовестного отношения работника к его трудовым обязанностям.

Еще одной причиной возникновения прямого действительного ущерба является обесценивание документов, которое может возникнуть, например, при пропуске работодателем срока исковой давности по документам, подтверждающим наличие задолженности, а соответственно, невозможность взыскания сумм задолженности с организации–должника. Таким документом может быть признан ненадлежаще составленный акт на приемку продукции по количеству или качеству, из–за недостатков которого работодатель утрачивает возможность взыскать с грузоотправителя суммы выявленной недостачи или порчи продукции. При этом нельзя взыскать с работника те денежные суммы,

которые работодатель не получил в связи с неправильными действиями работника.

Материальная ответственность работника исключается, если прямой действительный ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, а также по причине неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

Следующим основанием освобождения работника от материальной ответственности является возникновение ущерба в результате нормального хозяйственного риска. На практике к явлениям нормального хозяйственного риска относятся:

- 1) действия, которые соответствуют современным знаниям и опыту;
- 2) ситуации, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе;
- 3) ситуации, в ходе которых были приняты меры для предотвращения ущерба;
- 4) действия, в которых объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека.¹

Таким образом, к нормальному хозяйственному риску можно отнести ущерб, возникший в ходе изысканий и опробовании новых, оправданных в данных обстоятельствах, технических приемов работы, если были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба и если при этом желаемого результата невозможно было достигнуть другим способом, либо для достижения результата потребовались бы значительные затраты, превышающие возникший ущерб.

Так, например, рассмотрим решение Соль-Илецкого районного суда от 14 июня 2011 года. Продуктовый магазин в лице своего руководителя обратился в суд с иском к продавцам Окуневой Е.Ф. и Фроловой Е.В. о

¹ Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица – М.: Городец, 2006. – С. 82.

возмещении вреда материально ответственными работниками. С данными продавцами были заключены трудовой договор и договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В ходе проведенной ревизии была обнаружена недостача товара, стоимость которого директор магазина и просит взыскать. Ответчицы с суммой недостачи не согласились, в связи с чем просили провести повторную ревизию, в чем им было отказано. В стоимость вреда, подлежащего возмещению, включалась как стоимость недостающего товара, подлежащего реализации, так и просроченного товара. Однако суд, опираясь на ст. 239 ТК РФ, принял решение отнести ущерб в виде стоимости просроченного товара к нормальному хозяйственному риску, поскольку данный товар реализации не подлежит, и его стоимость не может взыскиваться с продавцов. Поэтому взысканию подлежит только прямой действительный ущерб в виде стоимости недостающего товара, подлежащего реализации.¹

Крайняя необходимость – необходимость устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемых законом интересов общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена другими средствами, и при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны (ст. 39 УК РФ)².

Ст. 2.7 Кодекса РФ об административных правонарушениях³ дает похожее определение данному понятию, указывая лишь на еще одно условие крайней необходимости – причиненный ущерб должен оказаться менее значительным, чем предотвращенный вред.

К состоянию необходимой обороны ст. 37 УК РФ относит состояние при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законов экономических интересов общества и государства от общественно–опасного

¹ Решение Соль–Илецкого районного суда Оренбургской области № 2–578/11 от 14.06.2011 // [http://\[Электронный ресурс\]: www.sudact.ru](http://[Электронный ресурс]: www.sudact.ru).

² Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63–ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Российская газета. – 25.06.1996. – № 118.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12. 2001 № 195–ФЗ (ред. от 23.04.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.05. 2018) // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.

посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Превышение пределов необходимой обороны включает в себя умышленные действия, явно не соответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

Ну и последним основанием освобождения работника от материальной ответственности является обязанность работодателя обеспечить необходимые условия для сохранности его имущества. Несоблюдение этой обязанности возлагает вину за возникший ущерб на работодателя.

Данное положение законодательства в большей степени относится именно к материально ответственным лицам, взявшим на себя обязательства по сохранности денежных или иных товарных ценностей.

Трудовой кодекс РФ не содержит такого основания освобождения работника от материальной ответственности как исполнение незаконного приказа или распоряжения работодателя, повлекшее причинение ущерба. Однако, учитывая положения ст. 42 УК РФ можем сделать вывод, что в случае исполнения работником приказа или распоряжения работодателя, повлекшего причинение материального ущерба, не должна возникать материальная ответственность для работника. Меры ответственности должны быть применены к лицу, которое отдало приказ или распоряжение, которые и привели к возникновению ущерба.¹

Трудовой кодекс РФ устанавливает не только условия наступления материальной ответственности и освобождения от нее, но и пределы такой ответственности. Так, в зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников бывает двух видов: полная и ограниченная.

Полная материальная ответственность характеризуется тем, что работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном объеме без каких-либо ограничений размером заработной платы. Причем если в трудовом договоре,

¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под. Ред. К.Н. Гусова – М.: Проспект, 2017. – С. 517.

заключенном работником, отсутствует условие о возмещении вреда в полном объеме в случае причинения ущерба имуществу работодателя, а также отсутствуют иные основания привлечения лица к полной материальной ответственности, то оно несет такую ответственность только в пределах своего среднего месячного заработка.¹

Ст. 243 ТК РФ устанавливает перечень случаев, когда на работников материальная ответственность возлагается в полном объеме.

Одной из самых распространенных ошибок работодателя в этой области является привлечение работника к полной материальной ответственности, а не к ограниченной. Так, например, в судебной практике Курганского областного суда имеется гражданское дело, в ходе которого ЗАО «Шадринский комбинат хлебопродуктов» обратилось с иском к работнику П. о возмещении причиненного работодателю ущерба в полном объеме. 25 марта 2010 года водитель–экспедитор П., с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, направлялся в командировку в г. Екатеринбург за получением груза. На обратной пути со стороны заднего моста автомобиля появился скрип. Водитель попытался самостоятельно исправить возникшие неполадки, однако, после безуспешных попыток принял решение двигаться дальше. Начальника гаража или руководителя в известность не поставил. При дальнейшем движении повреждения увеличились, вследствие чего заднее правое колесо вылетело на ходу и причинило автомобилю повреждения. В частности, вмятину правой двери, вмятину правого крыла, разрушение подшипника и др.

В соответствии с должностной инструкцией водитель–экспедитор должен незамедлительно докладывать руководству о всех возникших повреждениях и неполадках, чего П. не сделал. Ссылаясь на это, работодатель требовал возмещения причиненного ущерба в полном объеме. Однако работодатель не

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" // Российская газета. – 29.11.2006. – № 268.

учел обстоятельства ст. 243 ТК РФ, в которой перечисляются случаи полной материальной ответственности. Данный случай не подпадает под указанный перечень, а соответственно, нет оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности. Вина ответчика в сокрытии выявленных повреждений указывает на причинение вины истцу, ответственность за который П. должен нести в пределах среднего месячного заработка.

Таким образом, судом было принято решение о взыскании частичного ущерба в размере среднего месячного заработка.¹

Итак, мы рассмотрели основные положения материальной ответственности работников, в частности тех, с которыми работодателем заключен специальный договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Анализ законодательства и практики показал, что очень различны как условия возникновения материальной ответственности, к которым относятся наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работника, причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба и непосредственно вина работника в причинении ущерба, так и условия освобождения от этой материальной ответственности. К ним относятся причинение ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости, необходимой обороны, а также неисполнение работодателем обязанности по установлению необходимых условий для обеспечения сохранности имущества, вверенного работникам. При этом в зависимости от причин возникновения ущерба и пределов взыскания, допускаемых законом, выделяют полную и ограниченную материальную ответственность, которые различаются размером денежных сумм, взыскиваемых с работников.

Размеры материальной ответственности работников (причем как полной, так и ограниченной) отличаются в зависимости от характера правонарушения, совершенного работником, вида имущества, которому нанесен ущерб, а также

¹ Определение Курганского областного суда по делу № 33–2277/2010 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com>.

трудовой функции работника. В отдельных случаях учету подлежит и форма вины работника, причинившего ущерб, – умысел или неосторожность. Ст. 246 ТК РФ содержит указание на специальное регулирование порядка определения размеров причиненного работником ущерба в денежном выражении.

Чтобы взыскать действительный ущерб с работника, необходимо определить размер этого ущерба. Размер ущерба, причиненного работодателю в виде порчи или утраты имущества, определяется по фактическим потерям, исходя из рыночной стоимости такого имущества в данной местности на день повреждения или утраты. Стоит отметить, что при этом стоимость не должна быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа данного имущества. Ст. 246 ТК РФ предусматривает возможность установления федеральными законами особого порядка исчисления стоимости ущерба, причиненного хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества. Так, например, ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» в ст. 59 устанавливает материальную ответственность за хищение или недостачу наркотических средств или психотропных веществ в стократном размере прямого действительного ущерба.¹

Бремя доказывания того факта, что ущерб был причинен именно по вине конкретного материально ответственного лица, лежит на работодателе. Об этом говорит Постановление Пленума Верховного суда от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», указывая, что работодатель обязан предоставить доказательства того факта, что работник может быть привлечен к полной материальной ответственности и на время причинения вреда достиг восемнадцатилетнего возраста. Исключениями являются умышленное причинение вреда, причинение вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо когда

¹ Федеральный закон от 08.01.1998 N 3–ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О наркотических средствах и психотропных веществах" // Российская газета. – 15.01.1998. – № 7.

ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда на работника может быть возложено возмещение вреда в полном объеме и до достижения совершеннолетия. Причинение вреда в результате преступных действий работника подпадает под случаи полной материальной ответственности. Однако для привлечения лица к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ обязательным условием является наличие обвинительного приговора суда. То есть, если уголовное дело прекращено на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе по не реабилитирующим основаниям, либо судом вынесен оправдательный приговор, работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности. Однако если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, но по акту амнистии он был частично или полностью освобожден от наказания, не возникает оснований для освобождения этого лица от полной материальной ответственности, поскольку имеет место обвинительный приговор, подтверждающий преступный характер действий работника. Такая же процедура действует и при совершении работником административного проступка.¹

Например, при взыскании ущерба с материально ответственного лица, уклоняющегося от проведения инвентаризации, необходимо доказать следующие обстоятельства:

- 1) наличие между работником и работодателем договора о полной материальной ответственности, а также правомерность его заключения;
- 2) обязанность работника принимать участие в инвентаризации, предусмотренная трудовым договором, должностной инструкцией или договором о полной материальной ответственности;
- 3) факт уведомления работника о времени и месте проведения инвентаризации и необходимость его участия в ней;

¹ Савельева А. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника? // Трудовое право. – 2012. – № 12. – С. 3.

- 4) отсутствие у работника уважительных причин для отказа в участии в инвентаризации;
- 5) факт отсутствия работника при проведении инвентаризации или факт его отказа от оформления результатов проведенной инвентаризации;
- 6) отсутствие доступа иных лиц, кроме материально ответственного работника, к товарно–материальным ценностям;
- 7) факт наличия недостачи;
- 8) уведомление работника о результатах проведенной инвентаризации и необходимости дать письменное объяснение по факту недостачи;
- 9) отказ работника от дачи объяснений или отсутствие таких объяснений.¹

Как мы видим, перечень фактов, подлежащих доказыванию, очень широк, и работодатель, доказавший все указанные выше обстоятельства, имеет все шансы взыскать с недобросовестного работника причиненный организации ущерб.

Вообще возмещение ущерба осуществляется в двух формах: добровольное возмещение и принудительное.

Добровольный способ возмещения ущерба наиболее благоприятный и для работника, и для работодателя. Плюсы этого способа в том, что подходит как при полной, так и при ограниченной материальной ответственности и подойдет для любой ситуации. Также работник и работодатель могут договориться, в какой форме будет возмещен ущерб. Это может быть денежная форма, либо работник может предоставить взамен схожее или равноценное имущество либо исправить поврежденное. То есть при добровольном способе возмещения ущерба учитывается мнение и интересы и работника, и работодателя.² При возмещении в денежной форме работник может возместить всю сумму сразу или по частям, денежные средства могут вноситься в кассу организации или

¹ Бурцева Н. Взыскание ущерба с материально ответственного лица, уклоняющегося от участия в инвентаризации // Трудовое право. – 2014. – № 2. – С. 65.

² Забрамная Е.Ю., Шаповал Е.А. Расплата за ущерб // Главная книга. – 2008. – № 12. – С. 35.

удерживаться из заработной платы работника. Также может быть ситуация, когда работник передает работодателю какое-либо имущество по стоимости меньше, чем поврежденное, а оставшуюся часть возмещает в денежной форме. Если работник признает свою вину и готов добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, то между работником и работодателем заключается соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа. К такому соглашению работник должен приложить письменное обязательство о возмещении вреда с указанием конкретных сроков возмещения. При принудительном способе возмещения вреда суммы удерживаются из заработной платы работника по письменному распоряжению руководителя организации. По общему правилу размер удержаний из заработной платы не должен превышать 20 %, а при удержании по нескольким исполнительным листам – не более 50 %.

Работодатель вправе снизить размер взыскиваемого с работника ущерба или вовсе отказаться от него, независимо от вида материальной ответственности (полная или ограниченная, индивидуальная или коллективная). Такое право помимо работодателя предоставляется также органу по рассмотрению трудовых споров, который принимает решение о снижении величины ущерба или об отказе от возмещения с учетом конкретных обстоятельств.

В соответствии со ст. 245 Трудового кодекса РФ, если ответственность работников при совместном выполнении работы невозможно разграничить, то работодатель вправе ввести коллективную материальную ответственность. При введении такого вида ответственности с коллективом работников заключается договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Однако в соответствии с п. 1 Приложения № 4 Постановления Минтруда России от 31.12.2002 № 85 помимо специального договора о материальной ответственности работодатель должен издать соответствующий приказ о

введении такой ответственности.¹ Для определения размера ущерба, причиненного работодателю, должна быть проведена инвентаризация имущества. Ущерб, который причиняется работодателю коллективом работников, с которыми заключен специальный договор о полной коллективной материальной ответственности, распределяется между работниками пропорционально месячной тарифной ставке и фактически отработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба. Речь идет о доленой ответственности и зависимости от указанных факторов, что опять говорит о дифференциации материальной ответственности в трудовом праве. Однако у каждого члена коллектива есть возможность снять с себя ответственность, доказав свою невиновность в причинении ущерба. В случае, когда работники отказываются от возмещения вреда, работодатель вправе обратиться в суд с иском заявлением. Суд при рассмотрении дела обязательно устанавливает факт заключения договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Суд может вызвать в судебное заседание весь коллектив работников, в том числе тех лиц, в отношении которых иск не подавался, что необходимо для правильного определения ответственности каждого работника. То есть в трудовом праве действует презумпция вины – лицо считается виновным в причинении ущерба, пока не докажет свою невиновность. Причем обязанность доказать свою невиновность в причинении вреда имуществу работодателя лежит полностью на работнике. Обязанность работника доказывать свою невиновность нашла свое подтверждение в Определении от 24 июня 2008 года № 349–О–О Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Б.Е.В. на нарушение ее конституционных прав частью третьей

¹ Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // Российская газета. – 08.02.2003.

статьи 245 Трудового кодекса РФ».¹ Заявитель просила признать ч. 3 ст. 245 ТК РФ неконституционной, поскольку данная норма устанавливает презумпцию вины, что противоречит ч. 1 ст. 21, ч. 1 ст. 23 и ст. 49 Конституции РФ.² В свою очередь Конституционный Суд РФ пояснил, что данная норма не может считаться неконституционной и ограничивающей права работников, поскольку позволяет определить степень вины члена коллектива работников с учетом конкретных обстоятельств. То есть, если работник сможет доказать свою невиновность, суд вынесет соответствующее решение в пользу работника и освободит его от возмещения вреда работодателю.³

Возмещение ущерба с работника осуществляется по распоряжению работодателя, в соответствии с которым отдел кадров должен подготовить соответствующий приказ. Приказ должен быть издан в месячный срок с момента окончательно установления работодателем размера причиненного работником ущерба, то есть со дня окончания мероприятий по определению размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Работник должен ознакомиться с приказом и в письменном виде выразить свое согласие с ним. Если же работник отказывается возместить причиненный ущерб, и работодатель не может взыскать его с нарушителя, следует обратиться в суд.

Так, основания привлечения работников к полной материальной ответственности можно разделить на две группы:

- 1) договорные основания;

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 24 июня 2008 года № 349-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Б.Е.В. на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 245 Трудового кодекса РФ» // Экономика и жизнь – 2008 – № 41.

² "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ – 2014 – N 31 – Ст. 4398.

³ Алистархов В. Когда наступает коллективная материальная ответственность // Трудовое право – 2014 – № 2 – С. 28.

2) закрепленные в императивных нормах ТК РФ и других законов, которые подлежат применению независимо от того, предусмотрена ли полная материальная ответственность договором или нет.¹

Итак, в главе 3 мы рассмотрели ответственность материально ответственных лиц, в частности, дисциплинарную и материальную. Главным различием данных видов ответственности являются меры воздействия на правонарушителя. Меры материального воздействия, в отличие от дисциплинарных мер, носят денежный характер и влияют на финансовое положение работника, причинившего вред. Меры дисциплинарного же воздействия направлены на исправление работника, в частности замечание и выговор, и лишение его возможности трудиться – увольнение по соответствующему основанию. Нельзя сказать, что какая-то из двух видов ответственности наиболее лояльная или наоборот, поскольку они обе так или иначе влияют на работника – его финансовое положение, внутреннее состояние или же возможность трудиться, и работникам лучше избегать привлечения к какой-либо ответственности вообще.

¹ Савельева А. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника? // Трудовое право. – 2012. – № 12. – С. 7.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день главной причиной экономических и социальных проблем российского государства является недооценка права как непосредственного регулятора, осуществляющего целенаправленное воздействие на экономические отношения, складывающиеся в современной России. Именно с помощью права обеспечивается устойчивый порядок в общественных отношениях, в том числе и в трудовых, а также возможность активных действий граждан.

Анализ российского законодательства и судебной практики, проведенный в данной работе, позволил определить основные направления, в которых проявляется роль российского права в обеспечении сохранности имущества работодателя. Это, в частности, определение и правовое закрепление организационных форм и методов защиты имущества работодателя; закрепление в нормах права системы мер поощрения – морального или материального, которая стимулирует работников на осуществление добросовестного и высокопроизводительного труда, а также обеспечивает бережное отношение к имуществу работодателя; закрепление наряду с мерами поощрения мер ответственности работников за причинение ущерба работодателю.

Следовательно, среди отраслей российского права, оказывающих непосредственное влияние на экономические отношения, особое место выделяется нормам трудового права, которые закрепляют поведение участников трудовой процесса, правопорядок, дисциплину и ответственность сторон трудового правоотношения.

Исследование вопроса о правовом положении материально ответственных лиц позволило сделать ряд выводов.

Ни в советское время, ни в современной России так и нет легального определения понятия материально ответственных лиц, что вызывает множество

вопросов и проблем в понимании данной категории работников. Однако и советские, и современные ученые сходятся на том, что материально ответственные лица – это лица, которые обязаны бережно относиться к имуществу работодателя и сохранять его, в частности лица, которым переданы денежные, товарные и иные материальные ценности непосредственно для осуществления ими своей трудовой функции и с которыми может заключаться договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Однако в современном трудовом праве более детально регламентирован перечень должностей и работ, замещение и выполнение которых позволяет заключить договор о полной материальной ответственности, поскольку в советском трудовом праве говорилось лишь о лицах, замещающих руководящие должности, должности государственного аппарата и выборные должности.

Анализ современного законодательства дает право сделать вывод о том, что круг нормативных правовых актов, так или иначе регулирующих правовое положение материально ответственных лиц, очень широк. Современное российское законодательство устанавливает специальные перечни должностей и работ, замещение и выполнение которых говорит о том, что данные лица являются материально ответственными; также оно выделяет специальный вид договора, заключаемый с материально ответственными лицами – договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, ни с какими другими работниками такой договор не заключается.

Также в ходе работы было установлено, что лишь единичные нормативные акты употребляют понятие «материально ответственные лица», а в большинстве актов этого понятие заменено фразами «работники, непосредственно обслуживающие денежные и товарные ценности», «работники, замещающие должности, с которыми может быть заключен договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности» и т.д.

Анализ литературы, нормативной правовой базы и судебной практики показал, что трудовой договор, заключаемый с материально ответственным лицом помимо существенных условий, должен содержать дополнительные условия, касающиеся переподготовки материально ответственных лиц и повышения их квалификации. Основным отличием материально ответственных лиц от других категорий работников заключается в обязанности работодателя заключить с ними специальный договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Этим договором на материально ответственное лицо возлагается ответственность за сохранность вверенных ему под отчет ценностей и иного имущества работодателей, а последний, в свою очередь, обязан обеспечить надлежащие условия для сохранности этого имущества. Данный договор является гарантом и регулятором ответственности работников, повышает их внимательность и степень бережливого отношения к имуществу работодателя при осуществлении трудовой функции.

Мы считаем необходимым добавить нормы о договоре о полной материальной ответственности в раздел 3 Трудового кодекса РФ, касающийся трудового договора для понимания необходимости заключения специального договора наравне с трудовым. Также предлагаем включить условие о заключении специального договора о полной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности в число обязательных условий трудового договора. Если такое условие в трудовом договоре будет отсутствовать, отказ работника от заключения специального договора уже нельзя будет считать дисциплинарным проступком, каковым он считается на данный момент. Также в эту главу добавить нормы, регулирующие процесс и некоторые особенности заключения этого договора, изменения и прекращения, поскольку Трудовой кодекс РФ уделяет недостаточно внимания данному вопросу, что соответственно, вызывает множество проблем и споров.

При увольнении материально ответственного лица обязательно проведение инвентаризации имущества и передачи этого имущества новому

работнику. При несоблюдении данной процедуры в случае обнаружения недостачи работник может быть освобожден от ответственности за утрату вверенных ему ценностей. Так, мы видим, что материально ответственные лица кардинально отличаются от других работников, и их деятельность наиболее сильно подвержена контролю со стороны работодателя, и все выше перечисленные особенности позволяют максимально обеспечить сохранность имущества работодателя и улучшить производство, поскольку ответственность стимулирует работника к наиболее эффективному осуществлению его трудовой функции.

Материально ответственные лица, как и другие работники, могут подвергаться дисциплинарной и материальной ответственности. Меры материального воздействия, в отличие от дисциплинарных мер, носят денежный характер и влияют на финансовое положение работника, причинившего вред. Меры дисциплинарного же воздействия направлены на исправление работника, в частности замечание и выговор, и лишение его возможности трудиться – увольнение по соответствующему основанию.

Особым основанием для расторжения трудового договора с такими работниками является п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а именно в связи с виновными действиями лица, непосредственно обслуживающими товарные или денежные ценности, если такие действия дают основание для утраты доверия со стороны работодателя. Данное основание вызывает массу вопросов и проблем. Наиболее часто встречающимся вопросом является вопрос о возможности увольнения по данному основанию при отсутствии специального договора о полной материальной ответственности. Анализ показал, что увольнение возможно, поскольку главным условием п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является непосредственное обслуживание работником товарных или денежных ценностей, а не наличие специального договора. Наличие специального договора является обязательным для привлечения лица к полной материальной ответственности по п. 2 ст. 243 ТК РФ.

Также в работе было выяснено, что по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно и увольнение временно замещающего работника, поскольку тот при поступлении на должность был ознакомлен с непосредственными обязанностями, а также ответственности за сохранность вверенного ему имущества.

Так, анализ законодательства, судебной практики и литературы показал, что материально ответственные лица – это особая категория работников. Они значительно отличаются от других работников по своему правовому статусу и положению в трудовых отношениях. Они более других работников подвержены ответственности, к ним предъявляются наиболее высокие требования и в отношении них установлены наиболее сложные процедуры принятия на работу и увольнения с нее.

Единственным основанием привлечения работника к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка, то есть нарушения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка организации и требований договора о полной материальной ответственности. В качестве дисциплинарных взысканий ТК РФ устанавливает:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

В законодательстве установлен широкий, но исчерпывающий перечень оснований для увольнений работников в качестве дисциплинарных взысканий. Однако очень слабо урегулирована процедура привлечения к дисциплинарной ответственности именно материально ответственных лиц. Отсутствуют указания, какие действия или бездействие материально ответственного лица могут считаться дисциплинарным проступком, помимо основных требований. Соответственно, из-за этого затрудняется и сам процесс привлечения их к дисциплинарной ответственности, вследствие чего многие проступки могут остаться безнаказанными.

Наиболее эффективными, на наш взгляд, на современном этапе являются экономические меры. То есть, при низком уровне трудовой дисциплины и наличии нарушений законодательстве об охране имущества работодателя, работник должен получать меньшую заработную плату. И наоборот, чтобы работник зарабатывал больше, если принимает все возможные меры для повышения уровня дисциплины труда и обеспечения сохранности имущества работодателя.

Основания привлечения работников к полной материальной ответственности можно разделить на две группы:

3) договорные основания;

4) закрепленные в императивных нормах ТК РФ и других законов, которые подлежат применению независимо от того, предусмотрена ли полная материальная ответственность договором или нет.¹

Меры материального воздействия, в отличие от дисциплинарных мер, носят денежный характер и влияют на финансовое положение работника, причинившего вред. Меры дисциплинарного же воздействия направлены на исправление работника, в частности замечание и выговор, и лишение его возможности трудиться – увольнение по соответствующему основанию. Нельзя сказать, что какая-то из двух видов ответственности наиболее лояльная или наоборот, поскольку они обе так или иначе влияют на работника – его финансовое положение, внутреннее состояние или же возможность трудиться, и работникам лучше избегать привлечения к какой-либо ответственности вообще.

На наш взгляд, законодательство в отношении материально ответственных лиц на современном этапе требует изменения и совершенствования, поскольку еще немало вопросов остается неурегулированными, в частности, вопросы, касающиеся увольнения материально ответственных лиц. Дальнейшее совершенствование

¹ Савельева А. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника? // Трудовое право. – 2012. – № 12. – С. 7.

законодательства о материально ответственных лицах и материальной ответственности работников должно быть направлено на защиту права собственности не только государственных и муниципальных предприятий, но и каждой организации, коммерческой или некоммерческой компании, фирмы. А также совершенствование законодательства должно основываться на повышении уровня правовых гарантий работников – материально ответственных лиц.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6–ФКЗ, от 30.12.2008 N 7–ФКЗ, от 05.02.2014 N 2–ФКЗ, от 21.07.2014 N 11–ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – N 31. – Ст. 4398.
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138–ФЗ (ред. от 03.04.2018) // Российская газета. – 20.11.2002. – № 220.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12. 2001 № 195–ФЗ (ред. от 23.04.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.05. 2018) // Российская газета –31.12.2001 – № 256.
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63–ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Российская газета. – 25.06.1996. – № 118.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. ФЗ от 30 ноября 1994 г. № 51–ФЗ (ред. от 23.05.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.06.2018) // Российская газета. – 08.12.1994. – № 238–239.
7. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402–ФЗ (ред. от 31.12.2017) "О бухгалтерском учете" // Российская газета. – 09.12.2011. – Ст. 3
8. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307–ФЗ (ред. от 23.04.2018) "Об аудиторской деятельности" // Собрание законодательства РФ. – 2009. – N 1. – Ст. 15.
9. Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126–ФЗ (ред. от 18.04.2018) «О связи» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.06.2018) // Российская газета. – 10.07.2003. – № 135.
10. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 176–ФЗ (ред. от 06.07.2016) «О почтовой связи» // Российская газета. – 22.07.1999. – № 140–141.

11. Федеральный закон от 08.01.1998 N 3-ФЗ (ред. от 29.12.2017) "О наркотических средствах и психотропных веществах" // Российская газета. – 15.01.1998. – № 7.
12. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 (ред. от 10.11.2017) "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений" (вместе с "Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений") // Российская газета. – 13.08.2008. – № 170.
13. Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 N 788 (ред. от 24.12.2014) "О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации, представительств федеральных органов исполнительной власти и представительств государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации" // Российская газета. – 01.11.2000. – № 211.
14. Постановление Правительства РФ от 28.09.2000 N 731 (ред. от 17.10.2015) "Об утверждении Правил учета и хранения драгоценных металлов, драгоценных камней и продукции из них, а также ведения соответствующей отчетности" // Российская газета. – 20.10.2000. – № 203.
15. Приказ Минтруда России от 22.12.2014 № 1061н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.01.2015 N 35697) // [Электронный ресурс]: <http://www.pravo.gov.ru>. – 27.01.2015.

16. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // Российская газета. – 08.02.2003. – № 25.
17. Приказ Минфина России от 29.07.1998 N 34н (ред. от 11.04.2018) "Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 27.08.1998 N 1598) // Российская газета ("Ведомственное приложение"). – 31.10.1998. – № 208.
18. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств" // Экономика и жизнь. – 1995. – № 29.
19. Приказ Росфинмониторинга от 03.12.2008 N 304 (ред. от 23.01.2013) // Российская газета. – 28.01.2009. – № 12.
20. Приказ Росморречфлота от 26.11.2008 N 93 (ред. от 29.08.2013) // Российская газета. – 13.02.2009. – № 25.
21. Постановление ЦИК СССР и СНК СССР от 7.08.1932 «Об охране имущества государственных предприятий, колхозов и коопераций и укреплении общественной (социалистической) собственности // Собрание законов СССР. – 1993. - № 5. - Ст. 319.
22. Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утв. Указом Президиума ВС СССР от 13.07.1976) (ред. от 23.05.1986) // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 29. – Ст. 427.

2 Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической
практики

23. Определение Конституционного Суда РФ от 24 июня 2008 года № 349–О–О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Б.Е.В. на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 245 Трудового кодекса РФ» // Экономика и жизнь. – 2008. – № 41.
24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// Российская газета. – 31.12.2006. – № 297.
25. Определение Верховного Суда РФ от 31.07.2006 № 78–В06–39 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.
26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю"//Российская газета. – 29.11.2006. – № 268.
27. Определение Курганского областного суда по делу № 33–2277/2010 // [Электронный ресурс]: <https://rospravosudie.com>.
28. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбург по делу от 18.02.2011 № 2–411/35(11) // [Электронный ресурс]: <http://www.top-personal.ru>.
29. Решение Соль-Илецкого районного суда Оренбургской области № 2–578/11 от 14.06.2011 // [Электронный ресурс]: <http://www.sudact.ru>.
30. Кассационное определение Рязанского областного суда № 33–2437 от 20.12.2011 // [Электронный ресурс]: <http://www.rospravosudie.com>.
31. Решение Луховицкого районного суда Московской области от 20.04.2012 // <http://www.luhovitsy.mo.sudrf.ru>.
32. Апелляционное определение Московского областного суда от 18.12.2012 по делу № 33–23838/2012 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.
33. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.09.2015 г. по делу № 33–5840 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.

34. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.01.2017 по делу № 33–0844/2017 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.
35. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2018 по делу № 33–5073/2018 // [Электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru>.
36. Постановление Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" (с изменениями от 17 марта 1983 г., 1 декабря 1983 г., 23 сентября 1987 г. и 29 марта 1991 г.) // Бюллетень Верховного Суда СССР – 1977 – № 6 – 1983 – № 5.

3 Литература

37. Алистархов, В. Когда наступает коллективная материальная ответственность / В. Алистархов // Трудовое право – 2014. – № 2. – С. 47–62.
38. Андреев, В.С. Советское трудовое право / В.С. Андреев. – М.: Высшая школа, 1987. – 511 с.
39. Бурцева, Н. Взыскание ущерба с материально ответственного лица, уклоняющегося от участия в инвентаризации / Н. Бурцева // Трудовое право – 2014. – № 2. – С. 63–72.
40. Грачева, Е.Ю. Правовое положение материально–ответственных лиц в сфере труда: Науч.–практ. пособие / Е.Ю. Грачева, К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2012. – 208 с.
41. Гусов, К.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: Юрист, 2005. – 496 с.
42. Забрамная, Е.Ю. Расплата за ущерб / Е.Ю. Забрамная, Е.А. Шаповал // Главная книга – 2008. – № 12. – С. 31–38.
43. Каменная, Ю.Ю. Нюансы увольнения материально ответственного лица / Ю.Ю. Каменная // Информационно–аналитический портал «Предпринимательство и право». – 2014. – С. 4–8.

44. Кейзеров, Д.М. Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / Д.М. Кейзеров. – Пермь, 2005. – 20 с.
45. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2017. – 1008 с.
46. Лобанов, Ю. Привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности / Ю. Лобанов // <http://www.regforum.ru>. – 2017. – С. 2.
47. Пантюхина, А.П. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника (теоретические и практические проблемы): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / А.П. Пантюхина. – Москва, 2013. – 26 с.
48. Полетаев, Ю.Н. Материально–ответственные лица / Ю.Н. Полетаев. – М.: Городец, 2006. – 127 с.
49. Процевский, А.И. Советское трудовое право / М.И. Бару, Г.С. Гончарова; под ред. А.И. Процевского. – Киев: «Вища школа», 1981. – 360 с.
50. Рогалева, И.Ю. Трудовой договор с материально ответственными лицами / И.Ю. Рогалева // Пробелы в российском законодательстве. – 2009. – № 1. – С. 118–122.
51. Савельева, А. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника? / А.В. Савельева // Трудовое право. – 2012 – № 12 – С. 31–48.
52. Сосна, Б.И. Актуальные проблемы увольнения работников в связи с утратой доверия / Б.И.Сосна // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 2. – С. 22–23.
53. Степнова, Е. Увольнение по причине утраты доверия: при каких обстоятельствах оно возможно? / Е. Степанова // Трудовое право. – 2014. – № 9. – С. 71–78.

54. Харина, Ю. Утрата доверия / Ю.Харина// Трудовые отношения. – 2003. – № 8. – С. 28–31.