

**УЧЕБНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
МОСКОВСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ**

**Материальная ответственность
сторон трудового договора.**

*Методическое пособие
для представителей сторон социального партнерства
профсоюзных кадров и актива*

Москва 2012 год

Методический материал подготовлен Учебно-исследовательским центром Московской Федерации профсоюзов.

Автор – составитель:

Московская Наталия Юрьевна – заведующая отделом правозащитной работы профсоюзов Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Рецензент:

Степных Анатолий Яковлевич – заместитель начальника Управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, главный правовой инспектор труда.

Ответственный за выпуск:

Богдашин Владимир Иванович – генеральный директор Учебно-исследовательского центра Московской Федерации профсоюзов.

Введение

Обеспечивать сохранность своего имущества и защищать его от повреждения или утраты, как работодатель, так и работник может любыми не запрещенными законом способами.

Согласно действующему законодательству существует обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, является одним из основных принципов трудового права согласно ст. 2 ТК РФ. Но в случае если в результате неисполнения одной из сторон трудового договора своих трудовых обязанностей другой стороне причинен имущественный ущерб, а работнику и (или) моральный вред, сторона, виновная в этом, может быть привлечена к материальной ответственности. Эта ответственность состоит в возложении на сторону трудового договора (работодателя или работника), причинившую имущественный ущерб (моральный вред) другой стороне, обязанность возместить этот ущерб (вред) в соответствии с нормами трудового (а в случаях, предусмотренных законом, - гражданского) права.

Не секрет, что зачастую работодатели нарушают нормы Трудового кодекса РФ о привлечении работников к материальной ответственности. Для того чтобы не попасть в подобные ситуации, работникам необходимо знать основные положения трудового законодательства о материальной ответственности, о чем в данном пособии и пойдет речь.

Что понимается под материальной ответственностью?

Материальная ответственность по трудовому праву в самой общей форме может быть определена как обязанность одной стороны трудового договора (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

В основе материальной ответственности лежит юридическая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, добросовестно исполнять возложенные на него трудовые обязанности и работодателя - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и бытовые нужды, связанные с исполнением трудовых обязанностей, выплачивать им заработную плату в полном размере и в установленные сроки согласно ст. 21, 22 ТК РФ.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение стороной трудового договора возложенных на нее обязанностей, если это повлекло за собой имущественный ущерб, является основанием материальной ответственности.

Материальная ответственность как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда обязательных условий юридической ответственности. Прежде всего - это наличие материального ущерба. Нет ущерба - нет материальной ответственности. Другими обязательными условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора являются:

- а) противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- б) причинная связь между противоправным действием и возникшим материальным ущербом;

в) вина в совершении противоправного действия (бездействия), повлекшего материальный ущерб согласно ст. 233 ТК РФ.

Сторона трудового договора (работодатель или работник) причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с нормами ТК РФ и иных федеральных законов на основании ч. 1 ст. 232 ТК РФ. Вместе с тем трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Что считается ущербом, причиненным стороной трудового договора?

Трудовое законодательство не дает общего определения понятия ущерба. В связи с этим при определении понятия ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК РФ, в которой дается определение убытков, подлежащих возмещению, в частности, в случае причинения ущерба имуществу.

На основании данной статьи под убытками понимаются реальный ущерб и упущенная выгода.

Реальный ущерб - это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества.

Статья 232 ТК РФ говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к ним, т.е. работнику и работодателю единый термин "возмещение ущерба". Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба

сторонами трудового договора, то содержание этого понятия применительно к работнику и к работодателю не равнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ. В соответствии с ТК РФ работодатель возмещает работнику, как реальный ущерб, на основании ст. 234, ТК РФ. Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства соответствует пониманию ущерба, предусмотренному ГК РФ, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков.

Какие действия или бездействие стороны трудового договора признаются противоправными?

Противоправность действий или бездействия стороны трудового договора означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. Вместе с тем не могут быть признаны противоправными такие действия, которые совершались в состоянии крайней необходимости (например, при тушении пожара, при спасении человеческой жизни и т.д.).

Не могут быть признаны противоправными действия работника, повлекшие материальный ущерб, если они совершались в соответствии с указаниями работодателя или лиц, уполномоченных давать такие указания.

Бездействие стороны трудового договора, повлекшее материальный ущерб, может быть признано противоправным, если не были совершены те действия, которые в соответствии с установленными правилами должны были быть совершены в данных конкретных условиях. Например, работник, в обязанности которого входила организация работы по отгрузке готовой продукции покупателю, не принял для этого

необходимых мер, в связи с чем работодатель вынужден был выплатить покупателю неустойку за несвоевременную поставку продукции.

Что такое причинная связь как условие наступления материальной ответственности?

Причинная связь как условие наступления материальной ответственности означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (бездействия) той или другой стороны трудового договора. Отсутствие причинной связи освобождает стороны от материальной ответственности за противоправные действия или бездействие.

Обязана ли сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещать его, если ущерб причинен по неосторожности?

Вина, наличие которой необходимо для наступления материальной ответственности, может быть выражена в форме умысла или неосторожности.

Вина в форме умысла предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил.

Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда причинитель ущерба не предвидит последствий своего противоправного действия или бездействия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить.

Материальная ответственность возможна при любой форме вины. Однако если ущерб причинен умышленно, наступает более строгая материальная ответственность, как правило, - в полном размере причиненного ущерба.

На ком лежит обязанность доказать наличие вины в причинении ущерба, а также размер причиненного ущерба?

Как общее правило, наличие вины в причинении ущерба должна доказать та сторона, которой причинен ущерб. Исключения составляют случаи, когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности и когда материальные ценности получены им по разовой доверенности. Здесь вина работника в причинении ущерба презюмируется. В противном случае был бы утрачен смысл договора о полной материальной ответственности или выдачи ценностей по доверенности. Если же работник, заключивший договор о полной материальной ответственности или получивший ценности по доверенности, докажет, что ущерб причинен не по его вине, он освобождается от возмещения ущерба.

Вместе с тем работодатель обязан доказать отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостатки, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба (см. п. 4 постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

В каких случаях материальная ответственность наступает независимо от наличия вины в причинении ущерба?

В случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, возмещение ущерба производится

независимо от вины работодателя. Так, на основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов т.е. денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Согласно ст. 59 КТМ в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном, судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причиненный ущерб. Не подлежит возмещению ущерб, причиненный имуществу члена экипажа судна, виновного в происшествии с судном. Аналогичное правило содержит ст. 28 КВВТ: любой член экипажа судна вправе провозить на судне имущество, предназначенное для личного пользования. В случае гибели или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец должен возместить члену экипажа судна причиненный ущерб.

Имеет ли право сторона трудового договора, которой причинен ущерб, требовать его возмещения, если после причинения ущерба трудовой договор расторгнут?

Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной в период существования трудовых отношений, сохраняется и после прекращения трудовых отношений. Поэтому расторжение трудового договора

после причинения ущерба, не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ (ч. 3 ст. 232 ТК РФ) и иными федеральными законами. При этом не имеет значения основание (причина), по которому трудовой договор расторгнут.

Что является основанием для материальной ответственности работодателя перед работником?

Основанием материальной ответственности работодателя перед работником является неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него обязанностей, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба.

Трудовой кодекс выделяет три группы правонарушений со стороны работодателя, которые влекут за собой его обязанность возместить работникам ущерб, причиненный им в результате этих правонарушений. К ним относятся:

- незаконное лишение работника возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ;
- причинение ущерба имуществу работника в соответствии со ст. 235 ТК РФ;
- задержка выплаты работнику заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Что подразумевается под незаконным лишением возможности трудиться, влекущим обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?

Незаконное лишение работника возможности трудиться является наиболее серьезным правонарушением. Это не только неисполнение обязанности, закрепленной в ТК РФ, т.е. обязанности предоставлять работу, обусловленную трудовым

договором, но и нарушение конституционного права работника свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В связи с этим законодатель обязывает работодателя возместить работнику материальный ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Ущерб, возникший в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться, выражается в утрате заработка, которого работник лишился полностью или частично при незаконном увольнении или переводе, задержке выдачи трудовой книжки и др.

Обязанность работодателя возместить неполученный работником заработок наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения им решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В каких случаях отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу могут быть признаны незаконными?

Незаконным отстранением от работы считается отстранение от работы по основаниям, не предусмотренным ст. 76 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами, а также отстранение по распоряжению органа либо должностного лица, не имеющего на это права.

Увольнение работника может быть признано незаконным, если оно произведено по основаниям, не предусмотренным ТК РФ или иным федеральным законом, или с нарушением установленного законом порядка увольнения. Например, увольнение по сокращению численности или штата в период временной нетрудоспособности работника или увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности работника, в отношении которого не проводилась аттестация и др.

К незаконным переводам на другую работу относятся:

- переводы без письменного согласия работника на другую постоянную работу;
- переводы без согласия работника в другое структурное подразделение организации, если в трудовом договоре место работы было определено с указанием конкретного структурного подразделения;
- переводы на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья и др.

В каких случаях задержка выдачи работнику трудовой книжки влечет за собой обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?

Статья 84.1 ТК РФ предусматривает, что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Неисполнение этой обязанности означает задержку выдачи трудовой книжки. Задержка выдачи трудовой книжки имеет место и в тех случаях, когда работодатель, не имея возможности выдать трудовую книжку работнику в день прекращения трудового договора в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, не направляет работнику, как это предусмотрено ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ, уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Если такое уведомление направлено, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Задержкой выдачи трудовой книжки, влекущей обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, следует так же считать и невыдачу ее в установленный срок работнику, обратившемуся в письменной форме за трудовой книжкой после увольнения. В соответствии с ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Должен ли работодатель возмещать работнику материальный ущерб, возникший из-за внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения?

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ или иного федерального закона на основании ст. 84.1 ТК РФ. Неправильные записи в трудовой книжке могут препятствовать

трудоустройству работника. В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 6 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула в соответствии с п. 61 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2.

В каких случаях возникает обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, и каков порядок такого возмещения?

Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции например, оборудование, инструменты, материалы или косвенным образом вовлеченному в трудовой процесс.

В соответствии со ст. 188 ТК РФ работник может использовать свое личное имущество при выполнении трудовой функции с согласия или с ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ, т.е. амортизацию инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. При утрате же или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК РФ должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

Имуществом работника, косвенно вовлеченным в процесс труда, можно считать, например, одежду, в которой он присутствует в рабочее время на территории организации, на

своем рабочем месте, в рабочем помещении в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в организации. Повреждение или утрата этого имущества также свидетельствует о наличии ущерба, подлежащего возмещению.

Независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно косвенно присутствует в этом процессе, работодатель несет материальную ответственность за виновное причинение ущерба этому имуществу.

В целях обеспечения гарантий возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, законодатель предусмотрел специальные нормы, определяющие права и обязанности сторон, связанные с возмещением такого ущерба.

На основании ч. 3 ст. 235 ТК РФ работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Ущерб возмещается работнику в полном объеме и исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, т.е. в день добровольного удовлетворения требования работника, а если требование добровольно удовлетворено не было - в день вынесения судом решения о возмещении ущерба в соответствии с ч. 1 ст. 235 ТК РФ.

Возмещение ущерба, как правило, производится в денежной форме, но с согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

В каких случаях работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?

Материальная ответственность работодателя за задержку выплат, причитающихся работнику, наступает в случаях, когда заработная плата, оплата отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, не выданы ему в установленные сроки.

На основании ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов т.е. денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Следует подчеркнуть, что в данном случае работодатель

возмещает работнику не прямой действительный ущерб, а своего рода упущенную выгоду, т.е. компенсирует те потери, которые работник, возможно, понесет в связи с тем, что заработная плата не была выплачена вовремя.

При этом необходимо иметь в виду, что материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, наступает независимо от его вины.

Если коллективным договором или трудовым договором определен более высокий размер процентов, подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, денежные компенсации должны быть исчислены ему с учетом этого размера.

Для выплаты этих процентов не требуется обращения работника к работодателю. Если сроки выплаты заработной платы нарушены, работодатель обязан подсчитать проценты за все дни задержки и выплатить исчисленные таким образом денежные компенсации вместе с заработной платой.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов на основании п. 55 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2).

Что подразумевается под моральным вредом, и в каких случаях работодатель обязан возместить моральный вред работнику?

Наряду с ответственностью за материальный ущерб, причиненный работнику, работодатель несет ответственность перед работником и за причинение ему морального вреда на основании ст. 237 ТК РФ.

Трудовое законодательство не дает понятия морального вреда. Однако если исходить из того, что ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику представляет собой частный случай общей ответственности за причинение морального вреда гражданину, то вполне правомерно при определении понятия морального вреда, причиненного работодателем работнику, исходить из понятия морального вреда, предусмотренного ГК РФ.

Так в соответствии со ст. 151 ГК РФ моральный вред - это физические или нравственные страдания гражданина, причиненные ему действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. Применительно к трудовым отношениям - это физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя.

Физические страдания работника выражаются в форме болевых ощущений, например, при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к увечью или иному повреждению здоровья, заболеванию работника.

Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п., в частности, в связи с незаконным увольнением, переводом

на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отстранением от работы, заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

Обязанность компенсации морального вреда возлагается на работодателя при наличии его вины в причинении морального вреда, за исключением случаев, когда вред был причинен жизни или здоровью работника источником повышенной опасности согласно ст. 1100 ГК РФ.

Работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред, причиненный ему любыми неправомерными действиями либо бездействием во всех случаях его причинения, в том числе и при нарушении его имущественных прав например, при задержке выплаты заработной платы, независимо от наличия материального ущерба согласно п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2.

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Размер компенсации устанавливается соглашением сторон. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяются судом.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых причинен моральный вред, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости согласно п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2.

Чем отличается материальная ответственность работника от ответственности дисциплинарной?

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

По своей правовой сущности материальная ответственность работника имеет многие общие черты с дисциплинарной ответственностью. И та и другая наступает за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, составляющих содержание трудовой дисциплины, т.е. за дисциплинарный проступок.

Для привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности необходимо наличие общих условий ответственности, т.е. вины работника в совершении действия или бездействия и их противоправности.

Вместе с тем материальная и дисциплинарная ответственность работников - это самостоятельные виды юридической ответственности, регламентируемые нормами трудового права, и поэтому между ними имеются принципиальные различия.

Материальная ответственность работника в отличие от дисциплинарной ответственности непосредственно не

направлена на обеспечение трудовой дисциплины. Основная ее цель - возмещение причиненного ущерба. Хотя, следует отметить, что косвенно материальная ответственность способствует достижению и этой цели.

Во-первых, закрепление в законе обязанности возмещать причиненный работодателю ущерб уже само по себе побуждает работников соблюдать те правила поведения, которые направлены на обеспечение сохранности имущества работодателя. Во-вторых, привлечение к материальной ответственности конкретного правонарушителя предупреждающе воздействует и на других работников, которые сознают, что в подобных случаях понесут столь же неблагоприятные последствия.

В отличие от дисциплинарной ответственности к материальной ответственности работник может быть привлечен не за любое виновное, противоправное действие или бездействие, а только за то, в результате которого причинен имущественный ущерб работодателю. Привлечение работника к материальной ответственности не исключает права работодателя подвергнуть его за то же правонарушение, которым причинен имущественный ущерб, дисциплинарной ответственности.

Если применение дисциплинарной ответственности оказывает на работника только моральное воздействие, то в результате привлечения к материальной ответственности наступают неблагоприятные и моральные, и имущественные последствия.

Право стороны трудового договора на возмещение материального ущерба, причиненного ей другой стороной, сохраняется и после того, как трудовые отношения прекращены. Применение же к работнику дисциплинарной ответственности,

т.е. дисциплинарного взыскания возможно только в период существования трудового правоотношения.

В чем сходство и различие между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права?

Материальная ответственность работника по трудовому праву имеет некоторые сходные черты с имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права.

В основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить причиненный ущерб. Однако между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью по гражданскому праву существуют весьма серьезные различия, обусловленные особенностями предмета и метода этих отраслей, а также их служебной ролью.

В отличие от гражданского законодательства, в соответствии с которым стороны имущественных отношений, как общее правило, равноправны и любая из них вправе требовать полного возмещения причиненных ей убытков, т.е. как реального ущерба, так и упущенной выгоды, субъекты трудового правоотношения находятся в неравном положении по отношению друг к другу.

В соответствии с законодательством о труде работник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность и возмещает только прямой действительный, т.е. реальный ущерб, тогда как работодатель обязан возместить работнику причиненные ему по его вине убытки в полном объеме.

Обусловлено это тем, что работник - экономически более слабая сторона трудового правоотношения. Он в большей степени зависит от работодателя, нежели работодатель от него. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, выполнять его указания в процессе трудовой деятельности, стремиться к обеспечению сохранности имущества, вверенного ему в связи с исполнением своих трудовых обязанностей. В свою очередь на работодателе лежит обязанность не только правильно организовать трудовой процесс, но и принимать меры по недопущению возникновения имущественного ущерба.

Нормы трудового права, регламентирующие основания, пределы и порядок возмещения материального ущерба, носят императивный характер. Они установлены законом и не могут быть изменены по соглашению сторон.

Так, защищая интересы экономически более слабой стороны - работника, ТК РФ определил, что соглашением сторон материальная ответственность работодателя не может быть определена ниже, а ответственность работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК РФ в соответствии с ч. 1 ст. 235 и ст. 241 ТК РФ или иными федеральными законами. Только в указанных пределах стороны вправе устанавливать конкретный размер материальной ответственности. По нормам гражданского законодательства стороны вправе сами определять основания, пределы и условия имущественной ответственности.

Что является прямым действительным ущербом?

Понятие прямого действительного ущерба предусмотрено ст. 238 ТК РФ.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение

состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула, суммы уплаченного штрафа и др.

Обязанность возместить прямой действительный ущерб возникает у работника как в тех случаях, когда такой ущерб причинен им непосредственно работодателю (например, в связи с недостачей вверенных ему ценностей), так и в случаях, когда ущерб по вине работника причинен другим лицам, а работодатель в соответствии с действующим законодательством обязан возместить этот ущерб.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу ч. 2 ст. 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм в соответствии с

п. 15 постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".

Неполученные доходы, т.е. упущенная выгода не могут быть взысканы с работника.

В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?

На основании ст. 239 ТК РФ работник освобождается от материальной ответственности в случаях, когда ущерб причинен вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Под непреодолимой силой понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства, такие как стихийные явления, землетрясение, наводнение, а также обстоятельства общественной жизни: военные действия, эпидемии и т.п. К чрезвычайным обстоятельствам относятся также запретительные меры государственных органов, например объявление карантина, запрещение перевозок и др.

Трудовое законодательство не раскрывает понятий, предусмотренных в этой статье. В связи с этим здесь могут быть использованы определения, сложившиеся на практике, или соответствующие понятия, данные в других законах.

Что подразумевается под нормальным хозяйственным риском?

Понятие нормального хозяйственного риска и его обоснованность в каждом конкретном случае устанавливаются с учетом обстоятельств, сложившихся в той или иной конкретной ситуации.

В соответствии со сложившейся практикой ущерб считается возникшим в результате нормального хозяйственного риска, в частности, при изыскании и опробовании новых, оправданных в данных обстоятельствах технических приемов работы, если были приняты все доступные меры для предотвращения ущерба и если при этом невозможно было достигнуть желаемого результата другим способом или для этого потребовались бы затраты, значительно превышающие возникший ущерб.

Не может быть оправданным риск, которым создается опасность для жизни и здоровья людей.

Как разъяснено в постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в

удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

Имеет ли право работодатель отказаться от взыскания с работника ущерба, причиненного его неправомерными действиями (бездействием)?

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Как разъяснено в постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", исходя из содержания ст. 240 ТК РФ такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

Также в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя (ст. 240 ТК РФ).

Существует ли предел для работников несущих материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю?

В соответствии с ТК РФ на работника, причинившего ущерб работодателю, может быть возложена либо ограниченная, либо полная материальная ответственность.

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы, т.е. не выше его среднего месячного заработка.

Применение ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка означает, что, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку. Иначе говоря, работник обязан полностью возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, лишь в тех случаях, когда этот ущерб не превышает его среднемесячного заработка.

Правило об ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность. Например, полная материальная ответственность (ст. 242 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ), однако входе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях,

предусмотренных федеральным законом (п. 7 постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

В соответствии, с какими нормативными правовыми актами работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю?

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных ТК РФ или иным федеральным законом.

Статья 243 ТК РФ предусматривает исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности. Этот перечень носит общий характер, т.е. применяется ко всем работникам независимо от их категории.

Исключение составляют работники в возрасте до 18 лет. Они несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения ими преступления или административного проступка.

Помимо случаев, указанных в ст. 243 ТК РФ, на работника может быть возложена полная материальная ответственность и в случаях, прямо предусмотренных другими статьями ТК РФ или иными федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 277 ТК РФ полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

На основании ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Как разъяснено в п. 9 постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", судам необходимо иметь в виду, что в силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка. При этом надо учитывать, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (ст. 277 ТК РФ). Поэтому работодатель вправе требовать от руководителя организации возмещения

ущерб в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с ним условие о полной материальной ответственности. Вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании ст. 277 ТК РФ либо п. 2 ст. 25 Федерального закона "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях").

Согласно Федеральному закону "О связи" операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности. В п. 5 ст. 68 этого Закона указывается, что работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, произошедшее по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователями услуги связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами.

В вышеназванном постановлении Пленума ВС РФ разъяснено судам, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК РФ либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг 18-летнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии

алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения 18-летнего возраста (п. 8 Постановления).

Какие случаи полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, предусмотрены ст. 243 ТК РФ?

На основании ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работника в случаях:

1) при недостатке ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу (п. 2).

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен с отдельным работником - договор о полной индивидуальной материальной ответственности или с коллективом (бригадой) работников - договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

При коллективной (бригадной) материальной ответственности причиненный работодателю ущерб возмещается в полном размере не одним работником, а всеми членами бригады, заключившими договор о коллективной материальной ответственности.

Разовые документы на получение ценностей обычно выдаются в случаях, когда отсутствует возможность выполнения этой работы лицом, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Работнику, в обязанности которого не входит выполнение такого рода работы, разовый документ на получение ценностей может быть выдан только с его согласия;

2) в случае умышленного причинения ущерба (п. 3). Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Она допускается, если будет установлено, что ущерб причинен умышленно, т.е. при наличии вины в форме умысла.

Если недостача вверенного работнику имущества, его порча или уничтожение произошли по неосторожности, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем;

3) при причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4). Полная материальная ответственность при причинении ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения;

4) при причинении ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (п. 5). В данном случае говорится о преступных действиях, установленных приговором суда, поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной

ответственности, например, возбуждение в отношении его уголовного дела или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др.

Как разъяснено в постановлении Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям (п. 11 Постановления);

5) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК РФ). Административным проступком (правонарушением) признается противоправное, виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с КоАП или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

Согласно ст. 22.1 КоАП дела об административных правонарушениях, предусмотренных этим Кодексом, рассматриваются в пределах установленной законом компетенции:

- судьями (мировыми судьями);
- комиссиями по делам несовершеннолетних и защите их прав;
- федеральными органами исполнительной власти, их учреждениями, структурными подразделениями и территориальными органами, а также иными государственными органами, уполномоченными на то исходя из задач и функций, возложенных на них федеральными законами либо нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Решение суда (мирового судьи) или постановление уполномоченного органа о наложении административного наказания за совершение работником административного проступка, если в результате этого проступка работодателю причинен материальный ущерб, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Работник, причинивший работодателю материальный ущерб в результате административного правонарушения, возмещает

этот ущерб независимо от вида примененного к нему административного наказания, например административного штрафа.

В соответствии с вышеназванным постановлением Пленума ВС РФ работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания, поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, п. 2 абз. 2 ч. 1 ст. 29.9 КоАП).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об

административном правонарушении (п. 4, 6 ст. 24.5 КоАП), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям (п. 12 Постановления);

б) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законом (п. 7 ст. 243 ТК РФ).

Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности при условии, если обязательство работника, не разглашать указанные сведения, предусмотрено заключенным с ним трудовым договором или приложением к нему и если полная материальная ответственность за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом;

7) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК РФ). Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо от того, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или предметов, допустил аварию автомашины, используя ее по своим личным делам, и т.п.

В соответствии, с какими условиями допускается заключение с работниками письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности?

Письменные договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК РФ.

В соответствии с ней договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности - это договор о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Такой договор может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий:

1) если работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним;

2) если занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;

3) если такая должность или выполняемая работа (категории работников) предусмотрена в специальных перечнях, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Договор о полной материальной ответственности, заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Какими нормативными правовыми актами следует руководствоваться при заключении с работниками письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности согласно ч. 2 ст. 244 ТК РФ могут быть заключены только с теми работниками и на выполнение только тех видов работ, которые предусмотрены в соответствующих перечнях, утвержденных в порядке, установленном Правительством РФ.

Правительство РФ своим постановлением поручило Минтруду России разработать и утвердить перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности. Во исполнение этого постановления Минтруд России постановлением утвердил два таких перечня: Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, и Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества. Этим же постановлением Минтруда России утверждены и типовые формы договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Названные перечни должностей и работ являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

В Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, включены, в частности, такие должности: кассиры, контролеры, кассиры-контролеры; руководители, специалисты и другие работники, осуществляющие операции по купле, продаже и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей, инкассаторские функции; продавцы, товароведы всех специализаций; заведующие складов, кладовых, ломбардов, камер хранения, их заместители; экспедиторы и другие работники.

К видам работ, в частности, отнесены: работы по приему и выплате всех видов платежей; по обслуживанию торговых и денежных автоматов; работы по приему и обработке (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных ценностей; работы по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересыпке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней и иных материалов, а также изделий из них; работы по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту, а также другие работы.

Какие обязанности возлагаются на работника и работодателя по договору о полной индивидуальной материальной ответственности?

В соответствии с Типовым договором о полной индивидуальной материальной ответственности работник обязан:

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

- своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;

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

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

В свою очередь, работодатель обязан:

- создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

- знакомить его с действующим законодательством о материальной ответственности, а также нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок хранения, приема, обработки, продажи, перевозки и применения в процессе производства переданного ему имущества;

- проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Невыполнение работодателем обязанностей, возлагаемых на него договором, если это способствовало возникновению

материального ущерба, может служить основанием для уменьшения размера взыскиваемого с работника ущерба или освобождения его от материальной ответственности.

В каких случаях вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность?

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, практически совпадает с перечнем работ, при выполнении которых с работниками заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей.

Каков порядок заключения договоров о полной коллективной материальной ответственности?

Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора. В соответствии с ней комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. Решение

работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Приказ (распоряжение) работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к договору.

При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира).

Бригадир назначается приказом (распоряжением) работодателя. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

При временном отсутствии бригадира его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов бригады.

В случае смены руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава, договор должен быть перезаключен. Однако при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников договор не перезаключается, но в этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен подписать каждый член коллектива т.к. в нем определяются взаимные права и обязанности членов бригады и работодателя.

Какие права и обязанности имеют работники по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?

В соответствии с договором о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности бригада имеет право:

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

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

- знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества;

- в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества;

- заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного коллективу (бригаде) имущества.

Коллектив (бригада) обязан:

- бережно относиться к вверенному коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

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

- своевременно ставить в известность работодателя обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного коллективу (бригаде) имущества.

Какие обязанности возлагаются на работодателя по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?

На работодателя в соответствии с договором о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности возлагаются следующие обязанности:

- создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;

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

- знакомить коллектив (бригаду) с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами о материальной ответственности работников, а также о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

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

- рассматривать вопрос об обоснованности требования коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

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

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

Каковы правила возмещения ущерба, причиненного бригадой, заключившей договор о полной коллективной материальной ответственности?

Основанием для привлечения бригады к материальной ответственности являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба. Подлежащий возмещению ущерб распределяется между членами бригады пропорционально месячной тарифной ставке (окладу) и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба.

Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады.

При возникновении ущерба члены бригады могут добровольно возместить причиненный ущерб. В этом случае по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем устанавливается степень вины каждого отдельного члена коллектива (бригады) в причинении ущерба и соответственно степени вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена бригады в причинении ущерба и сумма взыскания определяются судом.

Как разъяснил Пленум ВС РФ в постановлении "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб,

причиненный работодателю", если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным ст. 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из ст. 43 ГПК, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (п. 14 Постановления).

Как определяется размер ущерба, причиненного работником работодателю?

Определение размера ущерба, причиненного работодателю, зависит от характера правонарушения, в результате которого возник ущерб, формы вины причинившего ущерб и вида утраченного имущества.

Если ущерб причинен в результате утраты или порчи имущества, размер ущерба определяется по фактическим

потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Под рыночной понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;

- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;

- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;

- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;

- платеж за объект оценки выражен в денежной форме (ст. 3 Федерального закона "Об оценочной деятельности в Российской Федерации").

В случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование

работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку ТК РФ такой возможности не предусматривает (см. п. 13 постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Если ущерб причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, подлежащего взысканию.

Особый порядок определения размера ущерба может быть установлен федеральным законом и в случае, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Однако федеральные законы, которые устанавливали бы особый порядок определения размера ущерба в указанных случаях, на сегодняшний день не приняты.

Вместе с тем Федеральный закон "О наркотических средствах и психотропных веществах" предусматривает материальную ответственность работников в кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ. В соответствии с ним, если неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ (п. 6 ст. 59).

На кого возлагается обязанность установить размер причиненного работодателю ущерба и причину его возникновения?

В соответствии со ст. 247 ТК РФ обязанность установить размер причиненного работником ущерба и причину его возникновения возлагается на работодателя.

Работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести тщательную проверку причин возникновения ущерба и, в зависимости от ее результатов, определить размер ущерба.

При проведении проверки работодатель должен установить, имели ли место противоправность поведения работника и его вина в причинении ущерба, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность в данном случае, и др.

Для проведения такой проверки работодатель вправе создать специальную комиссию, с привлечением к ее работе соответствующих специалистов.

При выяснении причин возникновения ущерба комиссия обязана учитывать объяснение работника, привлекаемого к материальной ответственности. Объяснение от работника должно быть получено обязательно в письменной форме. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Результаты проверки причины возникновения ущерба и определение его размера должны быть оформлены документально. Например, актом инвентаризации, дефектной ведомостью и т.п. Со всеми материалами проверки работник имеет право знакомиться лично или поручить это своему представителю. Если работник не согласен с результатами проверки, он вправе их обжаловать в порядке, установленном ТК РФ.

Существует ли порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю?

Порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю, установлен ст. 248 ТК РФ. Он зависит от его размера ущерба, подлежащего взысканию.

Если сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, взыскание производится по распоряжению работодателя, т.е. в бесспорном порядке. При этом распоряжение работодателя должно быть сделано не позднее одного месяца со дня, когда размер причиненного ущерба был определен окончательно. Если работодатель не сделал в указанный срок соответствующего распоряжения, он может взыскать с работника причиненный им ущерб только в судебном порядке.

В судебном порядке подлежит взысканию ущерб, причиненный работником, и в случаях, когда сумма ущерба превышает его средний месячный заработок, а работник не дал согласие добровольно возместить причиненный работодателю ущерб.

Если работодатель в нарушение установленного порядка взыскания ущерба все-таки произвел удержание из заработной платы работника, то работник вправе обжаловать действия работодателя в суд. Суд, рассматривающий трудовой спор по жалобе работника, принимает решение о возврате работнику незаконно удержанной суммы.

Существует ли возможность у работника, признавшего себя виновным в причинении работодателю ущерба, добровольно возместить этот ущерб?

Работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить этот

ущерб полностью или частично. Если работодатель и работник договорились о возмещении работником ущерба с рассрочкой платежа, то они должны оформить такую договоренность письменно. В письменном обязательстве, данном работником, должны быть указаны конкретные сроки платежей и суммы, вносимые работником в счет погашения ущерба в каждый из обусловленных сроков.

Письменное обязательство работника о возмещении ущерба с рассрочкой платежа сохраняет силу и в случае увольнения работника. Если уволившийся работник отказывается возмещать причиненный работодателю ущерб, несмотря на данное им письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, работодатель вправе взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

По общему правилу причиненный работодателю ущерб возмещается работником в денежной форме. Однако с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество. По соглашению с работодателем работник может также своими силами или за счет собственных средств исправить поврежденное имущество. Как разъяснил Пленум ВС РФ в постановлении "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю", вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон (п. 17 Постановления).

Возмещение ущерба производится независимо от того, привлечен ли работник за противоправное деяние, в результате

которого возник ущерб, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ч. 6 ст. 248 ТК РФ).

Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе ли снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника?

Орган по рассмотрению трудовых споров при рассмотрении иска работодателя о взыскании с работника материального ущерба может с учетом формы и степени вины работника в причинении ущерба, его материального положения снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250 ТК РФ). Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (см. п. 16 постановления Пленума ВС РФ "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

Основанием для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и другие обстоятельства, при которых этот ущерб возник, например условия хранения вверенного работнику имущества, организация и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и т.п. По сложившейся практике суд учитывает также, какие меры принимал работник для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном его возникновении, какие меры для предотвращения ущерба приняты работодателем.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады) (п. 16 названного Постановления).

Трудовой кодекс не определяет каких-либо пределов уменьшения размера ущерба, взыскиваемого с работника. В связи с этим данный вопрос решается соответствующим органом в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств дела.

Однако снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ч. 2 ст. 250 ТК РФ).

В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, в случаях, предусмотренных ст. 249 ТК РФ. Такая обязанность возникает у работника при наличии следующих обязательных условий:

- 1) работник направлен на обучение работодателем;

- 2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя;
- 3) работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя;
- 4) причина увольнения не является уважительной;
- 5) условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок, предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключенным в письменной форме.

Инициатива в направлении на обучение за счет средств работодателя может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок может быть, как включено в трудовой договор при его заключении, так и оформлено специальным соглашением в период его работы у данного работодателя. Конкретный срок, который работник должен отработать после обучения, определяется по соглашению сторон.

Действующее законодательство не устанавливает перечня причин, которые признавались бы уважительными при увольнении работника до истечения срока, обусловленного сторонами.

По сложившейся практике к таким причинам относятся: болезнь или инвалидность работника, препятствующие продолжению работы, нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, заболевание ребенка или других близких членов семьи, переезд мужа (жены) в другую местность и др. В каждом конкретном случае уважительность причины досрочного увольнения с работы определяет работодатель. Однако, если работник не согласен с оценкой уважительности причины

данной работодателем, он может обратиться в суд. Вопрос об уважительности причины увольнения работника до истечения срока, обусловленного сторонами, может быть решен судом и при рассмотрении требования работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с обучением работника.

При оценке причин досрочного расторжения трудового договора следует учитывать ст. 80 ТК РФ, которая относит к уважительным причинам выход на пенсию, нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

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

В соответствии со ст. 249 ТК РФ, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

**Приложение N 1
к постановлению Министерства труда
и социального развития Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. N 85**

**Перечень
должностей и работ, замещаемых или выполняемых
работниками, с которыми работодатель может заключать
письменные договоры о полной индивидуальной
материальной ответственности за недостачу вверенного
имущества**

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету

или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

II.

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и

валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе

производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

**Приложение N 2
к постановлению Министерства труда
и социального развития Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. N 85**

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

(наименование организации)

далее именуемый "Работодатель", в лице руководителя

_____ или его заместителя _____

(фамилия, имя, отчество)

(фамилия, имя, отчество)

действующего на основании _____

(устава, положения, доверенности)

с одной стороны, и _____

(наименование должности)

(фамилия, имя, отчество)

именуемый в дальнейшем "Работник", с другой стороны,
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

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

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

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

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

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

2. Работодатель обязуется:

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

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

в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

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

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

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

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

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

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Работник _____

Подписи сторон Договора:

Дата заключения Договора

Место печати

**Приложение N 3
к постановлению Министерства труда
и социального развития Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. N 85**

Перечень

**работ, при выполнении которых может вводиться полная
коллективная (бригадная) материальная ответственность за
недостачу вверенного работникам имущества**

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и

хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.).

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других

изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей.

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

**Приложение N 4
к постановлению Министерства труда
и социального развития Российской Федерации
от 31 декабря 2002 г. N 85**

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

_____,
(наименование организации)

далее именуемый "Работодатель", в лице руководителя

_____ или его заместителя _____
(фамилия, имя, отчество), (фамилия, имя, отчество)

действующего на основании) _____,
(устава, положения, доверенности)

с одной стороны, и члены коллектива (бригады) _____

_____ (наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного подразделения) именуемые в дальнейшем "Коллектив (бригада)", в лице руководителя Коллектива (бригадира)

_____ (фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)

заклучили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

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

(наименование вида работ)

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

II. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

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

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

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

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

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

7. Коллектив (бригада) обязан:

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

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

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

8. Работодатель обязан:

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

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

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

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

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

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

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

IV. Порядок ведения учета и отчетности

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

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

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

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

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

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

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

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

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

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

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

Адреса сторон Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива

(бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора _____

Подписи сторон Договора:

Место печати

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня, 18, 30 декабря 2006 г., 20 апреля, 21 июля, 1, 18 октября, 1 декабря 2007 г., 28 февраля, 22, 23 июля, 25, 30 декабря 2008 г., 7 мая, 17, 24 июля, 10, 25 ноября 2009 г., 27 июля, 23, 29 декабря 2010 г., 17 июня 2011г., 1, 18, 19 июля 2011г., 7, 21, 22, 28, 30 ноября 2011 г., 7 декабря 2011 г.).
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями от: 25 апреля, 25 июля, 30, 31 октября, 31 декабря 2002 г., 30 июня, 4 июля, 11 ноября, 8, 23 декабря 2003 г., 9 мая, 26, 28 июля, 20 августа, 25 октября, 28, 30 декабря 2004 г., 7, 21 марта, 22 апреля, 9 мая, 18 июня, 2, 21, 22 июля, 27 сентября, 5, 19, 26, 27, 31 декабря 2005 г., 5 января, 2 февраля, 3, 16 марта, 15, 29 апреля, 8 мая, 3 июня, 3, 18, 26, 27 июля, 16 октября, 3, 5 ноября, 4, 18, 29, 30 декабря 2006 г., 9 февраля, 29 марта, 9, 20 апреля, 7, 10 мая, 22 июня, 19, 24 июля, 8 ноября, 3, 22, 25, 26, 30 декабря 2008 г., 9 февраля, 7 мая, 3, 28, 29 июня, 17, 19, 24 июля, 9, 23, 25, 28 ноября, 21, 27, 28 декабря 2009 г., 9 марта, 5, 30 апреля, 8, 19, 31 мая, 17 июня, 1,5,23, 26, 27, 30 июля, 4 октября, 8, 29 ноября, 8, 23, 28, 29 декабря 2010 г., 7 февраля, 6, 21 апреля, 4 мая, 3, 4, 27 июня, 1, 11, 18, 20, 21 июля, 6, 7, 8, 16, 21, 30 ноября, 3, 6, 7, 8 декабря 2011 г., 31 января, 1 марта, 2 апреля 2012 г.).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ, часть вторая от 26 января 1996 г.

№ 14-ФЗ, часть третья от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ и часть четвертая от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ (с изменениями и дополнениями от: 26 января, 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г., 3, 10 января, 2 февраля, 3, 30 июня, 27 июля, 3 ноября, 4, 18, 29, 30 декабря 2006 г.. 26 января, 5 февраля, 20 апреля, 26 июня, 19, 24 июля, 2, 25 октября, 4, 29 ноября, 1, 6 декабря 2007 г., 24, 29 апреля, 13 мая, 30 июня, 14, 22, 23 июля, 8 ноября, 25, 30 декабря 2008 г., 9 февраля, 9 апреля, 29 июня, 17 июля, 27 декабря 2009 г., 21, 24 февраля, 8 мая, 27 июля, 4 октября 2010 г., 7 февраля, 6 апреля, 18, 19 июля, 19 октября, 21, 28,30 ноября, 6,8 декабря 2011 г.).

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (ГПК РФ) (с изменениями и дополнениями от: 30 июня 2003 г., 7 июня, 28 июля, 2 ноября, 29 декабря 2004 г., 21 июля,27 декабря 2005 г., 5 декабря 2006 г.. 24 июля, 2, 18 октября, 4 декабря 2007 г., 11 июня, 14, 22 июля, 25 ноября 2008 г., 9 февраля, 5 апреля, 28 июня, 9 ноября 2009 г., 11 февраля, 9 марта, 30 апреля, 23, 27 июля, 9, 23 декабря 2010 г.. 6 апреля, 4 мая, 14 июня, 30 ноября, 3 декабря 2011 г., 6 февраля 2012 г.).
5. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ (с изменениями и дополнениями от: 5 апреля, 30 июня 2003 г., 29 июня 2004 г., 4, 18 декабря 2006 г., 26 июня, 8 ноября, 6 декабря 2007 г., 14, 23 июля, 30 декабря 2008 г., 28 апреля, 18 июля, 27 декабря 2009 г, 5 апреля, 1, 11, 18, 19 июля, 7 ноября 2011г.).

6. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ (с изменениями и дополнениями от: 26 мая 2001 г., 30 июня 2003 г., 2 ноября 2004 г., 20 декабря 2005 г., 4 декабря 2006 г., 8 ноября, 6 декабря 2007 г., 14, 23 июля, 3, 30 декабря 2008 г., 18 июля 2009 г., 1 июля, 22 ноября 2010 г., 3, 14 июня, 18, 19 июля, 7, 21 ноября 2011 г.).
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от: 28 декабря 2006 г., 28 сентября 2010 г.).
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (с изменениями и дополнениями от 28 сентября 2010 г.).
9. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (с изменениями и дополнениями от: 8 декабря 2003 г., 18 декабря 2006 г., 24 июля, 1 декабря 2007 г., 2 июля 2010 г., 18, 19 июля, 6, 30 ноября 2011 г.).
10. Федеральный закон от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи" (с изменениями и дополнениями от: 23 декабря 2003 г., 22 августа, 2 ноября 2004 г., 9 мая 2005 г., 2 февраля, 3 марта, 26 июля, 29 декабря 2006 г., 9 февраля, 24 июля 2007 г., 29 апреля 2008 г., 18 июля 2009 г., 14 февраля, 5 апреля, 29 июня, 27 июля 2010 г., 7, 23 февраля, 14, 27 июня, 1, 11, 18, 7 ноября, 3, 6, 8 декабря 2011 г.).
11. Федеральный закон от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" (с изменениями и дополнениями от: 25 июля 2002 г., 10 января,

- 30 июня 2003 г., 1 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 16, 25 октября 2006 г., 19, 24 июля 2007 г., 22 июля, 25 ноября, 25 декабря 2008 г., 17, 18, июля 2009 г., 19 мая, 27 июля, 28 декабря 2010 г., 6 апреля, 14 июня, 30 ноября, 3 декабря 2011 г., 1 марта 2012 г.).
12. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от: 21 декабря 2001 г., 21 марта, 14 ноября 2002 г., 10 ноября, 27 февраля 2003 г., 22 августа 2004 г., 5 января, 27 июля 2006 г., 5 февраля, 13, 24 июля 2007 г., 30 июня 2008 г., 7 мая, 17 июля, 27 декабря 2009 г., 22 июля, 28 декабря 2010 г., 1, 11 июля, 21, 30 ноября, 3 декабря 2011 г.).
 13. Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практич. пособие (отв. ред. Ю.П. Орловский). - "Издательство Юрайт", 2012 г.
 14. Орловский Ю.П. "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика"). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.
 15. Абрамова О.В., Гаврилина А.К. Материальная ответственность сторон трудового договора. Комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации (Серия "Полный постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Комментарий, разъяснение, практика") (под общ. ред. профессора Ю.П. Орловского). - Юридическая фирма "Контракт", 2011 г.
 16. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 № 85.

17. Д.Л. Щур «Материальная ответственность: заключаем договоры с персоналом».

СОДЕРЖАНИЕ

| | Стр. |
|---|------|
| Что понимается под материальной ответственностью?..... | 4 |
| Что считается ущербом, причиненным стороной трудового договора?..... | 5 |
| Какие действия или бездействие стороны трудового договора признаются противоправными?..... | 6 |
| Что такое причинная связь как условие наступления материальной ответственности?..... | 7 |
| Обязана ли сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещать его, если ущерб причинен по неосторожности?..... | 7 |
| На ком лежит обязанность доказать наличие вины в причинении ущерба, а также размер причиненного ущерба?..... | 8 |
| В каких случаях материальная ответственность наступает независимо от наличия вины в причинении ущерба?..... | 8 |
| Имеет ли право сторона трудового договора, которой причинен ущерб, требовать его возмещения, если после причинения ущерба трудовой договор расторгнут?..... | 9 |
| Что является основанием для материальной ответственности работодателя перед работником?..... | 10 |
| Что подразумевается под незаконным лишением возможности трудиться, влекущим обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?..... | 10 |
| В каких случаях отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу могут быть признаны незаконными?..... | 11 |
| В каких случаях задержка выдачи работнику трудовой книжки влечет за собой обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?..... | 12 |

| | |
|--|----|
| Должен ли работодатель возмещать работнику материальный ущерб, возникший из-за внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения?..... | 13 |
| В каких случаях возникает обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, и каков порядок такого возмещения?..... | 14 |
| В каких случаях работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику?..... | 16 |
| Что подразумевается под моральным вредом, и в каких случаях работодатель обязан возместить моральный вред работнику?..... | 18 |
| Чем отличается материальная ответственность работника от ответственности дисциплинарной?..... | 20 |
| В чем сходство и различие между материальной ответственностью работника по трудовому праву и имущественной ответственностью граждан по нормам гражданского права?..... | 22 |
| Что является прямым действительным ущербом?..... | 23 |
| В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности?..... | 25 |
| Что подразумевается под нормальным хозяйственным риском?..... | 26 |
| Имеет ли право работодатель отказаться от взыскания с работника ущерба, причиненного его неправомерными действиями (бездействием)?..... | 27 |
| Существует ли предел для работников несущих материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю?..... | 27 |

| | |
|--|----|
| В соответствии, с какими нормативными правовыми актами работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю?..... | 29 |
| Какие случаи полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, предусмотрены ст. 243 ТК РФ?..... | 32 |
| В соответствии, с какими условиями допускается заключение с работниками письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности?..... | 38 |
| Какими нормативными правовыми актами следует руководствоваться при заключении с работниками письменных договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности?..... | 39 |
| Какие обязанности возлагаются на работника и работодателя по договору о полной индивидуальной материальной ответственности?..... | 41 |
| В каких случаях вводится коллективная (бригадная) материальная ответственность?..... | 42 |
| Каков порядок заключения договоров о полной коллективной материальной ответственности?..... | 42 |
| Какие права и обязанности имеют работники по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?..... | 44 |
| Какие обязанности возлагаются на работодателя по договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности?..... | 45 |
| Каковы правила возмещения ущерба, причиненного бригадой, заключившей договор о полной коллективной материальной ответственности?..... | 46 |

| | |
|--|----|
| Как определяется размер ущерба, причиненного работником работодателю?..... | 47 |
| На кого возлагается обязанность установить размер причиненного работодателю ущерба и причину его возникновения?..... | 50 |
| Существует ли порядок взыскания ущерба, причиненного работником работодателю?..... | 51 |
| Существует ли возможность у работника, признавшего себя виновным в причинении работодателю ущерба, добровольно возместить этот ущерб?..... | 51 |
| Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе ли снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника?..... | 53 |
| В каких случаях работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение?..... | 54 |
| Приложения..... | 57 |
| Литература..... | 75 |