ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

# Порядок построения системы материальной ответственности в компании

В соответствии со ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников. Нарушение этой обязанности может повлечь за собой привлечение работника к материальной ответственности.

Зачастую размер материальной ответственности ограничен размером среднего заработка, для привлечения к полной ответственности требуются определенные условия. Кроме того, есть оговорка: сотрудник возмещает только фактический ущерб, он еще называется действительным или реальным.

Бывает так, что сотрудник путем сознательных или случайных действий наносит компании материальный ущерб. Трудовым законодательством предусмотрена материальная ответственность работника перед работодателем при условии, что его вина будет доказана. Как правильно ее оформить и вменить сотруднику, рассмотрим в материале.

**Содержание материала:**

1. Когда и за что можно возложить материальную ответственность на работников?
2. ЛНА о материальной ответственности: что важно урегулировать?
3. Как организовать процесс передачи имущества и ТМЦ?
4. Особенности материальной ответственности дистанционного работника
5. Порядок взыскания ущерба с работника
6. Судебная практика

# Когда и за что можно возложить материальную ответственность на работников?

Работодатель имеет право привлекать работников к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (абз. 6 ч. 1 ст. 22 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. В ч. 2 данной статьи определено, что 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 последний 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.

Следовательно, к прямому действительному ущербу можно, например, отнести недостачу денежных и имущественных ценностей, порчу оборудования и материалов работодателя, расходы на ремонт поврежденного имущества. Аналогичный вывод содержится в письме Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1.

***Возможности возложения материальной ответственности***

| Вид ТМЦ | Возможность возложить материальную ответственность |
|---|---|
| **Предмет труда** | Работник несет материальную ответственность только в случаях, предусмотренных ст. 242, 243 ТК РФ |
| **Средства труда** | Работник несет материальную ответственность только в случаях, предусмотренных ст. 242, 243 ТК РФ |
| **Материальные ценности, к работе с которыми допущен работник в силу** | Да, в случае наличия договора о материальной ответственности |

| | |
|---|---|
| **должностных обязанностей (условий работы)** | (индивидуальной или коллективной) |
| **Иные материальные ценности** | Да, в случае наличия акта (специального договора) |

**Важно!**

Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ, работодатель не может взыскать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду). Например, работодатель не может привлечь работника к материальной ответственности за то, что последний по причине отсутствия на работе не произвел продукцию, которую работодатель мог бы реализовать, или за повреждение имущества организации, от использования которого работодатель мог бы получить дополнительную прибыль.

***Примеры***

| Должность (профессия) | Предмет ответственности | Условия привлечения к ответственности |
|---|---|---|
| **Водитель** | Автомобиль – предмет труда | Нет, за исключением ст. 242, 243 ТК РФ |
| **Офисные работники** | Компьютер – средство труда | Нет, за исключением ст. 242, 243 ТК РФ |
| **Водитель** | Груз - иные ТМЦ | Да, при передаче по акту (договору) |
| **Кладовщик, кассир** | Денежные средства, товары, запчасти и др. ТМЦ, к которым допущен работник | Да, при наличии договора о материальной ответственности |

**По общему правилу, работник несет материальную ответственность перед работодателем в размере, не превышающем его среднемесячный заработок. В случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, на работника может быть возложена полная материальная ответственность.**

***Ст. 244 Трудового кодекса РФ***

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Такой договор заключается как с отдельным работником - договор о полной индивидуальной материальной ответственности, так и с коллективом работников - договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Договор о коллективной материальной ответственности заключается, когда несколько работников совместно выполняют отдельные виды работ, связанные с хранением, перевозкой, обработкой, продажей ТМЦ, и когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба. Соответственно, в случае причинения ущерба возмещают все члены бригады. Подтверждением заключения договора является приказ об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Также приказом назначаются руководитель бригады и его заместитель.

### *Виды материальной ответственности*

| Параметр | Индивидуальная материальная ответственность (с человеком) | Коллективная материальная ответственность (с бригадой) |
|---|---|---|
| **С кем заключается и при каких условиях** | Ценности вверяются конкретному человеку, на которого возлагается полная | Ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую |

| | | |
|---|---|---|
| | индивидуальная материальная ответственность за их недостачу. При нанесении прямого действительного ущерба работодателю данный работник возмещает ущерба | возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины |
| **Вид договора** | Договор о полной индивидуальной материальной ответственности – см. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 №85 | Договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности – см. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 №85 |

**Обратите внимание!**

Работодатель может заключать индивидуальные договоры о полной материальной ответственности только с работниками определенных категорий. Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.

Перечень состоит из двух разделов. В первом указаны должности, которые предусматривают заключение индивидуальных договоров о полной материальной ответственности с работниками, их замещающими. В частности, это кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров). Во втором разделе перечислены виды работ, выполнение которых также позволяет работодателю заключить с работниками индивидуальные договоры о полной материальной ответственности. Такими, в частности,

являются 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 иное лицо, ответственное 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. **В должностной инструкции (иных документах: трудовом договоре, регламентах, положениях) необходимо прописывать обязанности работников, которые будут напрямую коррелировать с формулировками работ в части 2 Постановления Минтруда РФ от 31.12.2002 №85. Пример для офис-менеджера: «…осуществлять прием на хранение, хранить, учитывать, выдавать материальные ценности (канцелярские товары, талоны на питание и др.) сотрудникам…».**

Таким образом, договор о полной материальной ответственности можно заключить, например, с кассиром, курьером, продавцом, кладовщиком и другим работником, обслуживающим материальные ценности. Договор о полной материальной ответственности составьте в двух экземплярах. Один оставьте в организации, второй передайте работнику под подпись. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего периода работы с вверенными работнику материальными ценностями. При заключении с работником договора о полной материальной ответственности на него возлагается как обязанность по обеспечению сохранности вверенного имущества, так и обязанность осуществлять конкретные необходимые для него действия (или, наоборот, воздерживаться от определенного поведения), что должно быть предусмотрено его должностной инструкцией. Работник может быть привлечен к материальной ответственности только в том случае, если будет установлено нарушение возложенных на него должностных обязанностей.

**В то же время Трудовым кодексом РФ предусмотрены случаи, когда работник освобождается от материальной ответственности. Так, материальная ответственность работника исключается, если ущерб возник по следующим причинам (ст. 239 ТК РФ):**

- вследствие непреодолимой силы;
- из-за нормального хозяйственного риска;

- вследствие крайней необходимости или необходимой обороны;

- из-за отсутствия надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

**Под непреодолимой силой понимаются такие действия, которые не зависят от воли и сознания работника.** *Например, работник не может быть привлечен к ответственности за повреждение автомобиля работодателя, оставленного на открытой стоянке во время наводнения, если не было возможности поставить его в гараж.*

Трудовым законодательством не запрещается указывать в трудовом договоре условие о заключении договора о полной материальной ответственности, если по данному факту достигнуто соглашение между работником и работодателем. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Соответственно, если в трудовом договоре не указано, что с работником заключен договор о полной материальной ответственности, это не является нарушением трудового законодательства.

**Важно!**

Заместители руководителя и главный бухгалтер несут полную материальную ответственность, если условие о ней включено в трудовой договор с ними (ст. 243 ТК РФ). Поэтому если работодатель решит, что данные работники должны нести полную материальную ответственность, позаботиться об этом тоже лучше заранее: включить такое условие в трудовой договор после его подписания удастся только с их согласия.

**Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:**

- *Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника {КонсультантПлюс}*
- *Типовая ситуация: Как привлечь работника к полной материальной ответственности (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Заключение договора о полной материальной ответственности (Мартемьянова Е.) ("Трудовое право", 2019, N 2) {КонсультантПлюс}*

- *Статья: Ответственный за склад и ТМЦ: трудовые споры (Жукова А.) ("Трудовое право", 2020, N 9) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Материальная ответственность: определяем виновного работника и взыскиваем ущерб (Каблучков А.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2019, N 6) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Топ-5 заблуждений кадровиков (Сенаторова Н.) ("Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2020, N 6) {КонсультантПлюс}*
- *"От приема до увольнения. Что нужно знать кадровику - 2021" (под общ. ред. д. э. н. Ю.А. Васильева) ("БиТуБи", 2021) {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: Должно ли в трудовом договоре быть указано, что с работником (кладовщиком) будет заключен договор о полной материальной ответственности? (Консультация эксперта, Минтруд России, 2021) {КонсультантПлюс}*

# ЛНА о материальной ответственности: что важно урегулировать?

Локальный акт о материальной ответственности не является обязательным по законодательству, но позволяет систематизировать всю работу, включая обязанности должностных лиц.

1. Общие положения, термины и определения.

2. Категории работников, которые несут материальную ответственность. Виды материальных ценностей.

3. Особенности коллективной материальной ответственности.

4. Порядок передачи материальных ценностей.

5. Порядок возврата материальных ценностей.

6. Порядок проведения инвентаризации.

7. Порядок взыскания ущерба.

8. Типовые формы:

• договор о материальной ответственности (индивидуальный);

• договор о материальной ответственности (коллективный);

• акт о передаче материальных ценностей;

• акт о возврате материальных ценностей;

• приказ о взыскании материального ущерба;

• соглашение о рассрочке.

# Как организовать процесс передачи имущества и ТМЦ?

Для работодателя важно правильно оформить документы, фиксирующие передачу работнику оргтехники и иных материальных ценностей для осуществления трудовой функции, даже если нет возможности заключить договор о полной матответственности.

### *Варианты передачи ТМЦ*

| Вид ТМЦ | Порядок передачи |
|---|---|
| **Предмет труда** | Работник несет материальную ответственность только в случаях, предусмотренных ст. 242, 243 ТК РФ |
| **Средства труда** | Работник несет материальную ответственность только в случаях, предусмотренных ст. 242, 243 ТК РФ |
| **Материальные ценности, к работе с которыми допущен работник в силу должностных обязанностей (условий работы)** | Договор о материальной ответственности (индивидуальной или коллективной) |
| **Иные материальные ценности** | По акту (специальному договору) |

Таким образом, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ работник может быть привлечен к полной материальной ответственности при недостаче ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу. Для привлечения к ответственности в таком случае необходимо наличие специального письменного договора о полной материальной ответственности работника за недостачу вверенных ему материальных ценностей или же разового документа.

Под разовым документом понимается выданная работнику доверенность на получение определенных ценностей. Необходимость оформления такого документа возникает в том случае, когда работник привлекается для получения или передачи материальных ценностей в отсутствие работника, в чьи трудовые обязанности входит данная функция. Поручение должно носить срочный и разовый характер, и в круг обязанностей работника

не должна входить работа, связанная с непосредственным обслуживанием денежных или иных материальных ценностей. Если работник должен делать это систематически, следует заключать договор о полной материальной ответственности.

**Важно!**

Необходимо учитывать, что получение материальных ценностей по разовому документу предполагает наличие добровольного согласия работника на осуществление таких действий.

Отсутствие добровольного согласия работника на получение материальных ценностей по разовому документу может стать основанием для признания незаконным привлечения к полной материальной ответственности в судебном порядке (Апелляционное определение Челябинского областного суда от 02.09.2013 по делу N 11-9212/2013, Обзор судебной практики по гражданским делам за май 2013 года).

**Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:**

- *Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: В каком случае и в каком размере работник несет ответственность перед работодателем за причинение материального ущерба? В каких случаях работник несет полную материальную ответственность перед работодателем? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021) {КонсультантПлюс}*
- *Форма: Акт приема-передачи материальных ценностей работнику (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*

# Особенности материальной ответственности дистанционного работника

Материальная ответственность дистанционных работников не регулируется законодательством в особом порядке, на дистанционных работников распространяются общие нормы трудового законодательства о материальной ответственности. Договор о полной материальной ответственности с дистанционным работником можно заключить при соблюдении определенных требований. В частности, такой работник должен непосредственно обслуживать или использовать денежные, товарные ценности или иное имущество. При заключении этого договора в электронном виде работодатель использует усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник - усиленную квалифицированную или усиленную неквалифицированную электронную подпись (ст. 244, ч. 1 ст. 312.3 ТК РФ).

**Обратите внимание!**

Заключить с работником на удаленке договор о полной материальной ответственности при передаче ему ноутбуков, принтеров, сканеров и прочего оборудования не получится. Перечень должностей и работ, на выполнение которых такие договоры заключаются, к «удаленным» работникам не относится.

Не удастся вменить работнику на удаленке материальную ответственность и в случае передачи ему имущества по разовому документу. Ведь обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику, работодатель в такой ситуации не в состоянии.

С учетом изложенных норм, по нашему мнению, компания вправе заключить с дистанционными работниками, не входящими в Перечень категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, индивидуальные договоры об ответственности за сохранность врученного им на период дистанционной работы оборудования, обязанности вернуть оборудование по окончании времени дистанционной работы и ответственности за невозврат оборудования или возврат его в нерабочем состоянии в размере причиненного

ущерба, определяемого фактическими потерями организации 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 оборудования и не более среднего месячного заработка работника. Договор может предусматривать обязанность работника представлять письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба, обязанность работодателя доказать размер причиненного ему ущерба. Такой договор не является договором о полной материальной ответственности, и, соответственно, работники не являются материально ответственными лицами.

**Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:**

- *Путеводитель по кадровым вопросам. Особенности дистанционной (удаленной) работы {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Компенсируем расходы работника на удаленке: оформление и учет (Катаева Н.Н.) ("Главная книга", 2020, N 18) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (Миронов В.И., Новикова М.В.) ("Трудовое право в России и за рубежом", 2019, N 1; "Трудовое право в России и за рубежом", 2019, N 2) {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: Банк намерен заключать с удаленными работниками индивидуальные договоры об ответственности за сохранность врученного им оборудования (телефонов, компьютеров), обязанности вернуть при увольнении и ответственности за невозврат. Подпадает ли указанный договор под понятие договора о полной материальной ответственности? (Консультация эксперта, 2021) {КонсультантПлюс}*

# Порядок взыскания ущерба с работника

Статья 241 ТК РФ определяет, что за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

На основании ст. 242 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

**Обратите внимание!**

Работники в возрасте до восемнадцати лет 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 преступления или административного правонарушения.

Согласно ст. 243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

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

законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

В соответствии со ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Такие Перечни и формы утверждены Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N85.

### *Виды материальной ответственности*

| Параметр | Полная материальная ответственность | Ограниченная материальная ответственность |
|---|---|---|
| **Пределы** | Возмещение прямого действительного ущерба в полном размере | В пределах среднего месячного заработка |
| **Статьи Трудового кодекса** | Ст. 242 – 243 ТК РФ | Ст. 241 ТК РФ |
| **Наличие договора о материальной ответственности** | При наличии договора и в иных случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ при отсутствии договора | При отсутствии договора и актов, когда работник несет полную материальную ответственность |

Статья 246 ТК РФ устанавливает, что размер ущерба, причиненного работодателю при

утрате и порче имущества, 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.

**Обратите внимание!**

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Согласно ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Кодексом.

***Процедура привлечения к материальной ответственности***

| № | Документ | Срок |
|---|---|---|
| **1.** | Фиксация ущерба (служебные, докладные записки, акты комиссии, акт инвентаризации) и определение его размера | С даты фиксации размера ущерба будет исчисляться 1 месяц для издания приказа |
| **2.** | Объяснение лица, виновного в ущербе | До издания приказа |
| **3.** | Приказ (распоряжение) о взыскании ущерба | Не позднее месяца со дня установления ущерба |
| **4.** | Отказ от возмещения ущерба (при наличии) (акт) | В момент отказа |

| | | |
|---|---|---|
| **5.** | Письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием сроков платежей (при рассрочке платежа) | При наличии соглашения сторон как при ознакомлении с приказом, так и в последующем |

Согласно ст. 248 ТК РФ, взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

**Важно!**

Таким образом, если ущерб не превышает среднего месячного заработка, то взыскание производится путем издания приказа (распоряжения) и ознакомления работника с приказом.

***Выписка из ст. 248 Трудового кодекса РФ***

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

**Обратите внимание!**

Возмещение ущерба не исключает права работодателя привлечь виновного работника к дисциплинарной ответственности.

***Порядок взыскания ущерба***

| Реакция работника | В пределах среднего заработка | Свыше среднего заработка |
|---|---|---|
| **Если работник согласен** | Взыскание приказом работодателя | По добровольному согласию (соглашение сторон) |
| **Если работник не согласен** | Судебный порядок | Судебный порядок |

**Важно!**

Взыскивать ущерб путем удержаний из заработной платы не допускается! Удержания из заработной платы работника могут производиться только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 137 ТК РФ, Определение Верховного Суда РФ от 28.05.2010 N 18-В10-16).

### *Типичная ошибка по возмещению ущерба*

| Параметр | Возмещение ущерба (в пределах среднего заработка) | Удержание из заработной платы |
|---|---|---|
| **Статья Трудового кодекса РФ** | Статья 248 ТК РФ | Статья 137, 138 ТК РФ |
| **Порядок взыскания** | Работник знакомится с приказом и самостоятельно возмещает ущерб | Работодатель удерживает из заработной платы работника определенную сумму |
| **Необходимость согласия работника** | Да | Нет |
| **Ограничение размера** | В пределах среднего заработка, если не предусмотрена полная ответственность | 20% от заработной платы |

При несоблюдении работодателем установленного законодательством порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Статья 250 ТК РФ запрещает снижение размера ущерба, причиненного в результате преступления, совершенного с корыстной целью (например, кражи, мошенничества). Снижение размера ущерба допустимо в случаях полной 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). Уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов

коллектива (п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

**Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:**

- *"Трудовое право России: Учебник" (2-е издание, переработанное и дополненное) (Колобова С.В., Сергеенко Ю.С.) ("Юстицинформ", 2018) {КонсультантПлюс}*
- *Путеводитель по кадровым вопросам. Заработная плата. Ответственность за невыплату заработной платы {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Ущербная бухгалтерия. Как отвечает работник за порчу имущества (Фомина Л.) ("Финансовая газета", 2021, N 9) {КонсультантПлюс}*
- *Ситуация: Когда работник несет материальную ответственность перед работодателем? ("Электронный журнал "Азбука права", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: В каком случае и в каком размере работник несет ответственность перед работодателем за причинение материального ущерба? В каких случаях работник несет полную материальную ответственность перед работодателем? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021) {КонсультантПлюс}*

## Судебная практика

***1. Наличие вины работника является обязательным условием при привлечении к материальной ответственности.***

К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся:

- отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника;
- противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда;
- вина работника в причинении ущерба;
- причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
- наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба;
- 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 недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба. Наличие вины работника является обязательным условием при привлечении к материальной ответственности.

**Документ:** Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

***2. Даже если работник виновен, при несоблюдении работодателем порядка сохранности ТМЦ суд может отказать в возмещении ущерба.***

Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ). 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.

***Выписка из ст. 239 ТК РФ***

Материальная ответственность работника исключается в случаях <…> неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

**Документ:** Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

**Обратите внимание!**

В соответствии со ст. 240 ТК РФ работодатель имеет право полностью или частично отказаться от взыскания с виновного работника причиненного им ущерба, однако собственник имущества вправе ограничить право на отказ от взыскания и привлечь к дисциплинарной или гражданской ответственности руководителя организации за невзыскание ущерба.