

Тема: **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА**

Под **материальной ответственностью** работника понимается его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю независимо от форм собственности (ООО, ОАО, ЗАО, унитарное предприятие и т.д.). Причем возмещению подлежит лишь ущерб, причиненный противоправными действиями или бездействием работника.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника:

- 1) *ограниченную*, т.е. возмещаемую в определенных (заранее установленных) пределах;
- 2) *полную*, т.е. такую, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

Основным видом материальной ответственности работника является **ограниченная материальная ответственность**. Она называется ограниченной потому, что работник обязан возместить работодателю причиненный ущерб в размере нанесенных убытков, но не выше своего среднемесячного заработка (если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами).

Возмещение ущерба производится по распоряжению работодателя путем удержания соответствующей суммы из заработной платы виновного работника. Согласие работника для издания работодателем распоряжения о возмещении причиненного работником ущерба трудовым законодательством не предусмотрено.

Работник также имеет право возместить причиненный работодателю ущерб в добровольном порядке.

Под **полной материальной ответственностью** понимается необходимость работника, виновного в причинении ущерба, возместить его в полном объеме.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Для работников в возрасте до 18 лет предусмотрено ограничение. Они несут полную материальную ответственность лишь:

- 1) за умышленное причинение ущерба;
- 2) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 3) ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Законом установлены следующие случаи, при которых работники несут материальную ответственность в полном объеме:

- 1) когда в соответствии с законодательством на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию при исполнении трудовых обязанностей (например, операторы связи несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в размере объявленной стоимости);
- 2) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей (классический пример — это использование водителем автотранспорта работодателя в личных целях);
- 3) когда между работником и предприятием заключен письменный договор о принятии работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей. Такой договор может быть заключен работодателем далеко не с каждым работником, а только с теми из них, кто включен в специальный. Перечень работ и работников, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) ответственности. Договоры о полной материальной ответственности должны заключаться в письменной форме. Следует также иметь в виду, что такие договоры работодатель, во-первых, может заключать только с работниками,

достигшими 18-летнего возраста, и, во-вторых, характер работы данных работников должен быть связан с непосредственным обслуживанием или использованием товарных или денежных ценностей или иного имущества;

4) когда имущество или другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

5) когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;

6) когда ущерб причинен преступными действиями работника, установленными приговором суда;

7) когда ущерб причинен в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

8) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование.

Кроме индивидуальной материальной ответственности ТК РФ устанавливает и другой вид материальной ответственности — **коллективную (бригадную) материальную ответственность** за причиненный ущерб.

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 договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

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 он не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Порядок возмещение причинённого ущерба

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. Работодатель обязан потребовать от работника объяснений в письменной форме для установления причины возникновения ущерба. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК Российской Федерации.

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 осуществляется в судебном порядке.*

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

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, вследствие которых причинен ущерб работодателю.

В трудовом законодательстве оговариваются и правила ограничения размера удержаний из заработной платы работника. Всего их установлено три: 20, 50 и 70 процентов. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником в любом случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Домашнее задание:

- составить конспект;
- фотоотчет направить по электронной почте bukhalo.vera@mail.ru