

Минобразование Ростовской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Ростовской области
«Каменский химико-механический техникум»
(ГБПОУ РО «КХМТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.И. Беров

«28» 08 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«28» 08 2015 г. №33

г. Каменск-Шахтинский

о материальной ответственности работников

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 238 Трудового Кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 ноября 2002 года № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности», Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85, Постановлением Пленума ВС РФ от 16.11.06 г. № 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», для обеспечения сохранности имущества в ГБПОУ РО «КХМТ» (далее по тексту – Работодатель), а также имущества третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, действующими Постановлениями Правительства РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, касающимися вопросов материальной ответственности работников.

3. Настоящее Положение устанавливает условия и пределы материальной ответственности работников, порядок определения размера причиненного ущерба и его возмещения.

4. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

II. Случай и условия наступления материальной ответственности работника

1. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право привлекать работников к материальной ответственности в порядке, установленном данным Кодексом и иными федеральными законами. Материальная ответственность работника заключается в возмещении работодателю вреда, причиненного действиями (или бездействием) работника. Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ

работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. 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. К прямому действительному ущербу можно отнести недостачу денежных и имущественных ценностей, порчу оборудования, мебели или материалов работодателя (письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1), а также расходы на ремонт поврежденного имущества третьих лиц, сумму уплаченных штрафов, наложенных на организацию по вине работника.

2. Согласно ч. 1 ст. 238 ТК РФ работодатель не может взыскать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду).

3. Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо соблюдение условий, предусмотренных ст. 233 ТК РФ:

- наличие прямого действительного ущерба, подтвержденного соответствующими документами;

- вина работника в причинении работодателю такого ущерба. Под виной понимаются умысел или неосторожность в действиях работника, которые привели к возникновению ущерба у работодателя. Умысел состоит в том, что работник знал (предполагал) о возникновении у работодателя прямого действительного ущерба от его действий;

- совершение работником неправомерных действий (или бездействия), т.е. нарушающих нормы законодательства;

- наличие причинной связи между действиями работника и возникшим у работодателя прямым действительным ущербом.

III. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

1. 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.

2. Под непреодолимой силой понимаются такие действия, которые не зависят от воли и сознания работника.

3. Под нормальным хозяйственным риском понимаются 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 (абз. 2 п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 № 52).

4. Крайняя необходимость предполагает наличие реальной опасности, если она не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости. Пределы крайней необходимости не считаются превышенными, если вред, причиненный работодателю, соразмерен с предотвращенными работником последствиями (ст. 39 УК РФ).

5. Под необходимой обороной следует понимать действия работника, направленные на предотвращение вреда, грозящего как самому работнику, так и другим лицам (ст. 37 УК РФ).

6. Если работодатель не исполнил обязанности по обеспечению сохранности вверенного работнику имущества, то это может стать причиной для отказа в удовлетворении требований работодателя о взыскании с работника ущерба (абз. 3 п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52).

7. Обязанность доказать отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, возлагается на работодателя (п. 4 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 16.11.2006 N 52).

IV. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

1. Статьей 240 ТК РФ предусмотрено право работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

2. Данное право может быть ограничено собственником имущества организации в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативно-правовыми актами РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов РФ, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

V. Ограниченная материальная ответственность работника

1. Статьей 241 ТК РФ установлены пределы материальной ответственности работника. Согласно данной норме работник, с которым не заключен договор о полной материальной ответственности, несет ответственность в пределах своего месячного заработка.

2. Ограниченная материальная ответственность означает, что работник обязан возместить сумму, которая не превышает размера его средней заработной платы за месяц, независимо от размера причиненного ущерба.

3. Для определения размера среднего заработка руководствуются ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы". Согласно ч. 2 ст. 139 ТК РФ при расчете средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им

времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4. Возмещение работодателю ущерба производится путем удержания соответствующей суммы из заработной платы работника. Работодатель не может взыскать с работника сумму ущерба в размере месячного заработка единовременно. Согласно ст. 138 ТК РФ 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 возмещении ущерба, причиненного работодателю, размер удержаний будет составлять 20 процентов.

5. Размер удержаний исчисляется из суммы, которая осталась после удержания налогов с заработной платы работника (письмо Минздравсоцразвития РФ от 16.11.2011 N 22-2-4852).

6. Отношения по материальной ответственности не препятствуют работнику расторгнуть трудовой договор по своей инициативе до окончательного возмещения ущерба работодателю. Расторжение договора не освобождает работника от обязанности полностью возместить ущерб. В данном случае в соответствии с ч. 4 ст. 248 ТК РФ с работника берётся письменное обязательство о возмещении ущерба. В нем должна быть указывается оставшаяся сумма, которую работник обязуется выплатить, и конкретные сроки платежей. Данный документ является основанием для взыскания с работника оставшейся суммы в судебном порядке в случае его отказа добровольно возместить ущерб.

VI. Процедура привлечения работника к материальной ответственности

1. Установление размера причиненного ущерба

В соответствии с ч. 1 ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, которые исчисляются 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. Если невозможно установить день причинения ущерба, то работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения (абз. 2 п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52).

2. Проведение проверки для установления размера причиненного ущерба

До принятия решения о возмещении работником ущерба работодатель проводит проверку и устанавливает размер ущерба, а также причины его возникновения (ч. 1 ст. 247 ТК РФ).

Размер ущерба устанавливается в ходе инвентаризации путем выявления расхождений между фактическим наличием имущества и данными бухгалтерского учета (ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете"; далее - Закон № 402-ФЗ).

3. Проведение служебного расследования для установления причин возникновения ущерба

Помимо инвентаризации работодатель проводит служебное расследование

для установления причин возникновения ущерба. Для этого работодатель вправе создать комиссию, включив в нее соответствующих специалистов (ч. 1 ст. 247 ТК РФ).

Комиссия должна установить следующее:

- отсутствие обстоятельств, исключających материальную ответственность работника;
- противоправность поведения работника, причинившего вред имуществу работодателя;
- вина работника в причинении ущерба;
- причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;
- наличие прямого действительного ущерба работодателя.

4. Истребование от работника письменного объяснения

В соответствии с ч. 2 ст. 247 ТК РФ работодатель обязан истребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба.

Отказ или уклонение работника от дачи объяснений оформляется актом (ч. 2 ст. 247 ТК РФ).

Трудовым кодексом РФ не установлен срок, в течение которого с работника нужно истребовать письменное объяснение. Следовательно, работодатель может запросить его, например, с момента обнаружения ущерба, а также во время служебного расследования или после него.

5. Заключение комиссии по результатам служебного расследования

По результатам служебного расследования составляется акт, который подписывают все участники комиссии. В акте отражаются факты, установленные комиссией, в частности:

- вина работника;
- противоправность совершенных действий;
- причинно-следственная связь между действиями работника и возникшим у работодателя ущербом.

К акту могут быть также приложены материалы инвентаризации, письменные объяснения работника и другие документы.

Работник и (или) его представитель вправе знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в случае несогласия с ее результатами (ч. 3 ст. 247 ТК РФ).

6. Порядок возмещения работником вреда, причиненного работодателю

Согласно ч. 4 ст. 248 ТК РФ работник может добровольно возместить ущерб полностью или частично. Работник выплачивает работодателю из личных средств сумму причиненного ущерба в полном размере или определенную его часть. Оставшуюся сумму работодатель удерживает из заработной платы работника в размере 20 процентов вплоть до окончательного возмещения ущерба. Работник и работодатель могут также договориться о возмещении ущерба с рассрочкой платежа.

Для того чтобы у работодателя были доказательства договоренности с работником о возмещении причиненного ущерба, составляется соглашение. В нем указывается размер ущерба и сроки его возмещения.

Работник может также с согласия работодателя передать ему имущество,