36.11.2020г. 51ТО 3пара. ПОПД Второй раздел. Трудовое право.

**Тема. Материальная ответственность работников.**

**План.** Вопросы к изучению.

1.Виды материальной ответственности работника перед работодателем**.**

2. Порядок возмещения вреда нанесенного работодателю.

**Задание студентам, составить краткий план конспект на вопросы плана, подготовится к зачету по разделу 2**.

**1. Виды материальной ответственности работника перед работодателем.** **Составить краткий план конспект из предложенного текста.**

Трудовым кодексом РФ установлены не только условия наступления материальной ответственности работников, но и пределы такой ответственности. В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

1. **Ограниченная материальная ответственность**
2. **Полная материальная ответственность**

В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть:

* **индивидуальной**;
* **коллективной (бригадной)**.

**1. Ограниченная материальная ответственность работника**

Общее правило о материальной ответственности работников по нормам трудового права заключается главным образом в том, что в соответствии со ст. 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

 **Ограниченная материальная ответственность** состоит в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, который ограничивается по отношению к заработной плате работника определенным размером – в пределах ***среднего месячного заработка***.

 Если размер ущерба в денежном выражении меньше или равен среднему заработку работника на день причинения ущерба, то ущерб должен быть возмещен полностью. Если же сумма ущерба составляет более среднего месячного заработка, то с работника взыскивается сумма, равная среднему месячному заработку, а остальная часть ущерба списывается на убытки работодателя.

**2. Полная материальная ответственность работника**

Наряду с ограниченной материальной ответственностью, Трудовой кодекс РФ предусматривает ряд случаев, когда работник, виновный в причинении ущерба, обязан возместить его в полном размере без каких-либо ограничений.

Таким образом, полной материальная ответственность называется потому, что работник возмещает причиненный работодателю ущерб в полном размере без всякого ограничения каким-либо размером заработной платы. Такие случаи строго ограничены и устанавливаются только Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

 **В каких случаях работник несет полную материальную ответственность**

 В силу ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба возлагается на работников в следующих случаях:

 **1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.**

 В данном случае работник несет полную материальную ответственность в силу прямого предписания закона, независимо от того, был ли с ним заключен договор о полной материальной ответственности.

Такую ответственность несут, например, работники государственных организаций связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, недостачу или повреждение вложений почтовых отправлений. Так, работники организаций почтовой связи несут полную материальную ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в эти отправления в размере объявленной стоимости ценностей.

 **2. Недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.**

 Трудовое законодательство закрепляет определенные условия, при которых работодатель может заключать с работником договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. При этом необходимо иметь в виду, что в договор нельзя включать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

Согласно ст. 244 Трудового кодекса РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

В соответствии с заключенным письменным договором о полной материальной ответственности (индивидуальной или бригадной) работник несет такую ответственность лишь за ущерб, причиненный в результате необеспечения сохранности вверенного ему под отчет имущества. Под этим понимается как недостача, так и порча ценностей. За иные случаи причинения ущерба работодателю материально ответственное лицо отвечает на общих основаниях.

На основании заключенного письменного договора о полной материальной ответственности работник не должен нести ответственность за недостачу, образовавшуюся до передачи ему ценностей под отчет.

С учетом конкретных условий производства и труда в организациях, осуществляющих переработку товарно-материальных ценностей и их реализацию, применяется как **индивидуальная, так и коллективная (бригадная) материальная ответственность** (ст. 244, 245 ТК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает конкретные требования, при выполнении которых работодатель может заключить с отдельным работником письменный договор о полной материальной ответственности, перечень должностей и работ, при выполнении которых могут заключаться такие договоры, взаимные права и обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности материальных ценностей, переданных ему под отчет.

Принимая решение о выборе формы материальной ответственности (индивидуальная или коллективная), работодатель должен учитывать, что полная индивидуальная материальная ответственность может устанавливаться при выполнении следующих обязательных условий:

* материальные ценности передаются под отчет конкретному работнику, и именно на него возлагается обязанность полностью обеспечить их сохранность;
* для хранения (переработки, отпуска, продажи и пр.) ценностей работнику должно быть предоставлено, как правило, отдельное изолированное помещение или место для хранения ценностей, и он самостоятельно отчитывается перед бухгалтерией организации за принятые им под отчет ценности.

Введение законом полной индивидуальной материальной ответственности возможно не в отношении всех работников, обслуживающих товарно-материальные и денежные ценности, а только в отношении тех, которые занимают должности или выполняют работы, связанные с хранением, обработкой, отпуском (продажей), перевозкой или применением в процессе производства этих ценностей. Перечни работ и категорий работников, с которыми может заключаться письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждены постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85.

При коллективной (бригадной) материальной ответственности материальные ценности передаются для хранения или других целей коллективу (бригаде) материально ответственных лиц, и за их сохранность несет ответственность весь коллектив (бригада). При этом в установленном порядке заключается письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности (ст. 245 ТК РФ).

Бригадная материальная ответственность может вводиться только при выполнении работ, предусмотренных Перечнем, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ полная материальная ответственность за необеспечение сохранности вверенных работнику ценностей наступает также в случае, если эти ценности получены работником по разовому документу.

К документам разового действия на практике обычно относят доверенности, товарно-транспортные накладные с распиской соответствующего лица, требования, счета-фактуры и некоторые другие документы.

Полная материальная ответственность за недостачу ценностей, полученных по разовой доверенности или иному разовому документу, имеет место, как правило, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых или направляемых работодателю, если отсутствует возможность поручить выполнение этой функции тем работникам, которые заняты этим постоянно, в чьи трудовые обязанности это входит.

Следовательно, разовые документы на получение ценностей могут быть выданы работнику, характер работы которого, как правило, не связан с получением материальных ценностей. При этом следует иметь в виду, что такие разовые документы на получение материальных ценностей (в том числе и доверенности) работодатель может выдать работнику только с его согласия.

 **3. Умышленное причинение ущерба работником.**

 Закон рассматривает умышленное причинение ущерба как злостное и грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Наличия умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем.

 **4. Причинение ущерба работником в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.**

 При этом не имеет значения, имел ли место умысел в причинении ущерба или ущерб причинен по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является грубым нарушением дисциплины труда.

 Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения, которое должно быть подтверждено документально – справками медицинских учреждений. Состояние опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) может быть подтверждено также свидетелями либо актом, составленным непосредственным или другим руководителем работника при участии свидетелей появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

 **5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных вступившим в силу приговором суда.**

 Преступлением признается виновно совершенное общественно опасное деяние, предусмотренное Уголовным кодексом РФ.

Учитывая, что 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 реабилитирующим 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 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 силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

 Таким образом, из содержания п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ следует, что ни возбуждение уголовного дела, ни производство по нему следственных действий, ни прекращение дела на стадии предварительного следствия, ни вынесение оправдательного приговора, ни отстранение от работы не дают оснований для привлечения его к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю. Следовательно, в случае, предусмотренном указанной выше нормой ТК РФ, полная материальная ответственность наступает только тогда, когда преступный характер действий (бездействия) работника, повлекший ущерб, уже подтвержден приговором суда.

 **6. Причинение работником ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.**

 Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность (ст. 2.1 КоАП РФ).

 Прекращение административного дела соответствующим государственным органом без вынесения постановления об административной ответственности означает невозможность применения п. 6 ст. 243 ТК РФ.

Если работник был освобожден от административной ответственности в связи с малозначительностью правонарушения, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу, 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, 29.9 КоАП РФ).

**7. Разглашение сведений, составляющих государственную, служебную, коммерческую или иную тайну, в случаях, предусмотренных федеральными законами.**

 Полная материальная ответственность работника в указанном случае может наступить при наличии следующих условий:

* если обязательство работника не разглашать указанные в п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ сведения обусловлено заключенным с ним трудовым договором.
* если материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом.

Обязанность не разглашать государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну допустимо включать в трудовые договоры только работников, которым она может быть известна в силу трудовых обязанностей.

 **8. Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.**

 Причинение ущерба «не при исполнении трудовых обязанностей» означает, что ущерб причинен в свободное от работы время либо когда работник в рабочее время выполнял для себя работу с использованием имущества работодателя. Таким образом, в соответствии с указанной нормой Трудового кодекса РФ полная материальная ответственность наступает независимо от того, когда работником причинен такой ущерб работодателю (в рабочее время, после его окончания или до начала работы).

 Помимо указанных выше случаев материальная ответственность работника в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, а также главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

  Перечень случаев полной материальной ответственности работников, приведенный выше, носит исчерпывающий характер. Этот перечень не может быть расширен ни в локальных нормативных актах, ни по индивидуальному соглашению работника с работодателем.

 **Полная материальная ответственность работников в возрасте до 18 лет**

В соответствии со ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность для работников в возрасте до 18 лет может быть лишь в случаях:

* умышленного причинения ущерба;
* за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
* за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

 **В каких случаях может устанавливаться полная материальная ответственность**

 Перечень случаев полной материальной ответственности установлен федеральным законодательством. В других случаях полная материальная ответственность не может быть возложена на работника, если даже подобное условие включено в трудовой договор.

 На основании ст. 9 ТК РФ трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, и подобные условия трудового договора не могут применяться. Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон договора, но при этом договорная ответственность работника перед работодателем не может быть выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

 Материальная ответственность для работников наступает за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи, перевозки или применения в процессе производства. Под необеспечением сохранности понимается как недостача, так и порча ценностей.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается при совместном выполнении работниками отдельных видов работ. Коллективная материальная ответственность за причинение ущерба вводится, если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере (ст. 245 ТК РФ). Письменный договор о коллективной материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

 Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность, условия ее применения и типовой договор утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 N 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

 Суммы возмещений ущерба распределяются между членами коллектива (бригады) в долевом порядке в зависимости от отработанного времени (например, один работник был в отпуске или болел), от степени вины каждого пропорционально их тарифным ставкам. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие вины.

 При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом (ст. 245 ТК РФ).

Полная индивидуальная материальная ответственность

Полная индивидуальная материальная ответственность работника устанавливается договором, который заключается с работодателем. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет.

 В соответствии с договором о полной индивидуальной материальной ответственности 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.

 Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности, утверждены Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2002 N 85.

**2. Порядок возмещения вреда нанесенного работодателю. Составить краткий план конспект из предложенного текста.**

Статья 247 ТК РФ закрепляет обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. Проверка для определения размера ущерба проводится работодателем самостоятельно или специально созданной комиссией с участием специалистов.

В обязательном порядке работодатель должен потребовать от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. Если работник не согласен с выводами, сделанными в результате проверки, он вправе обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

 Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба в данной местности, но не может быть ниже балансовой стоимости имущества, основанной на данных бухгалтерского учета.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность для работодателя отказаться от взыскания с работника материального ущерба полностью или частично (ст. 240 ТК РФ).

Взыскание материального ущерба с работника по распоряжению работодателя

Возмещение ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее **1 месяца** со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. Соглашением сторон может быть обусловлена рассрочка платежа. При этом работник обязан представить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Передача для возмещения ущерба равноценного имущества или исправление поврежденного имущества допускается только с согласия работодателя.

В каких случаях материальный ущерб с работника взыскивается только в судебном порядке

**В судебном порядке взыскание осуществляется в следующих случаях:**

* если невозможно взыскать ущерб по распоряжению (в случае пропуска срока для его издания или в случае увольнения работника);
* если работник не согласен добровольно возместить ущерб;
* если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок;
* если работник дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб;
* если работник не возместил затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя (например, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении);
* если работодатель возместил ущерб, причиненный работником, третьим лицам и предъявил иск в порядке регресса виновному работнику.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения данного вреда.

 Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» указал, что 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.

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

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

**Ответьте письменно.**

**ТЕСТ**

1. **Выберите правильный вариант ответа:**

Материальная ответственность – это обязанность возместить причиненный ущерб?

А) да

Б) нет

1. **Исключите неверный вариант ответа:**

Согласно ТК РФ под прямым действительным материальным ущербом понимается:

А) ухудшение состояния имущества работодателя

Б) уменьшение имущества работодателя

В) полученные доходы

Г) неполученные доходы

1. **Выберите правильные варианты ответа:**

Трудовым законодательством предусмотрены следующие виды материальной ответственности:

А) частичная

Б) абсолютная

В) неполная

Г) индивидуальная

Д) коллективная

Е) коммунальная

1. **Выберите правильный вариант ответа:**

Работодатель обязан принять решение о возмещении им работнику причиненного материального ущерба:

А) не позднее одного месяца со дня поступления заявления работника

Б) не позднее десяти дней со дня поступления заявления работника

В) не позднее трех недель со дня поступления заявления работника

Г) не позднее шести месяцев со дня поступления заявления работника

1. **Выберите правильные варианты ответа:**

Несовершеннолетние работники несут полную материальную ответственность лишь за:

А) умышленное причинение ущерба

Б) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами

В) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения

Г) ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка

Д) причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей

**Конспекты проверю после отмены дистанционного обучения.**

**Ответы на вопросы теста отправлять на электронную почту deputy\_kac@mail.ru**

**В течении полученного задания.**