

словлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

В указанном выше Постановлении №85 содержится также примерная форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Эта форма является рекомендательной. Она может быть дополнена условиями, которые могут улучшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, но ни в коем случае не ухудшать, в противном случае такой договор будет признан недействительным.

Если работодатель допустил ошибку при заключении договора, то это может служить основанием для освобождения работника от полной материальной ответственности.

По подряду!

Довольно часто работники, с которыми заключен договор гражданско-правового характера, имеют доступ к материальным ценностям, принадлежащим организации, они их принимают, транспортируют и т.д. Можно ли с данными работниками заключить договор о полной материальной ответственности? В соответствии со ст. 243 и 244 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника при исполнении им трудовых обязанностей. Кроме того, согласно ст. 11 ТК РФ законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на физических лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. В договоре с данными работниками можно предусмотреть условие об ответственности за сохранность материальных ценностей. И если имуществу организации нанесен

ущерб, то сотрудник, выполняющий работу на основании договора гражданско-правового характера, должен возместить его в полном размере в соответствии с гражданским законодательством. В данном случае не работает запрет на взыскание с причинителя ущерба упущеной выгоды.

А Вы докажите!

По общему правилу именно работодатель в случае причинения работником ущерба должен доказать элементы состава материального проступка. В случае заключения договора о полной материальной ответственности, бремя доказывания отсутствия своей вины перекладывается законодателем на работника. То есть работодатель не обязан доказывать вину материально ответственного работника, она презюмируется.

Устанавливая причины возникновения ущерба, работодатель обязан помнить о статье 239 Трудового кодекса РФ, согласно которой материальная ответственность работника исключается в случаях **возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику**. 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.



**Заключаем договор
об индивидуальной материальной
ответственности**

Зачастую, взяв работника на работу, руководитель НКО доверяет ему как члену семьи. Это длится до того момента, пока работодатель не обнаруживает, что работник, ставший ему почти родным, уносит с работы часть выданного для изготовления изделия; по небрежности материала ломает оргтехнику, забывает закрыть кассу, дверь офиса и т.д. Если работодатель примет твердое решение соблюдать порядок установления материальной ответственности, то это решение, скорее всего, поможет ему уберечься от значительного числа негативных ситуаций.

За что в ответе

Трудовым законодательством предусмотрены два вида материальной ответственности работника: ограниченная и полная. Полная материальная ответственность является скорее исключением из общего правила и может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случае заключения договора о полной материальной ответственности работнику вверяется определенное имущество, за недостачу которого он в ответе.

Привлечь работника к материальной ответственности можно лишь в случае наличия четырех условий в совокупности: им причинен прямой действительный ущерб, его поведение являлось противоправным, в действиях или бездействиях работника присутствует вина, между деянием и последствиями имеется причинно-следственная связь. При отсутствии хотя бы одного из перечисленных выше условий привлечение к материальной ответственности будет признано незаконным.

Под прямым действительным ущербом законодатель понимает 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. При этом ТК РФ запрещает взыскивать с работника упущенную выгоду, т.е. прибыль работодателя, которую он мог бы получить,

но не получил в результате неправильных действий своих работников, которая на практике может значительно превышать прямой действительный ущерб. Исключение установлено лишь для руководителя организации. Статья 277 ТК РФ устанавливает полную материальную ответственность руководителя организации за прямой действительный ущерб. В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательства. Руководитель организации несет полную материальную ответственность независимо от того, предусмотрена она его трудовым договором или нет. Не обязательно заключать отдельный договор о материальной ответственности с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером, материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена их трудовым договором.

Договор о полной материальной ответственности дает работодателю чувство защищенности. Работодатель, зачастую уверен, что в случае причинения ущерба, он сможет взыскать с работника всю сумму. Этим объясняется стремление работодателей заключить договор о полной материальной ответственности с максимальным числом работников. Но впоследствии разочарование работодателей, чьи работники обратились в суд за защитой нарушенных прав и чьи договоры о полной материальной ответственности были признаны заключенными незаконно, нет предела.

С кем заключаем договор

Договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками при наличии следующих условий:

- работники достигли восемнадцатилетнего возраста, т.е. являются совершеннолетними;
- работники непосредственно обслуживают или используют денежные, товарные ценности или иное имущество;
- должности или работа работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности, предусмотрена в соответствующем перечне.

Работодатель может заключить договор о полной материальной ответственности далеко не с любым работником, точнее заключить сможет, а вот взыскать сумму ущерба в полном объеме – нет. Подобный договор может быть заключен только с совершеннолетними лицами, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Это означает, что в трудовую функцию данных работников должны включаться обязанности по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства переданных им ценностей. Причем речь идет только о тех лицах, которые указаны в специальных перечнях работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры. Указанные перечни, а также типовые формы договоров утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ.

Полный Перечень работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, разработан Министерством труда и социального развития Российской Федерации по поручению Правительства Российской Федерации и утвержден Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85. Данный перечень состоит из двух разделов. Первый содержит в себе перечень должностей, к примеру, кассиры, контролеры, продавцы, товароведы, директора, заведующие и др. Второй определяет виды работ, например, прием и выплата всех видов платежей, обслуживание торговых и денежных автоматов и др. Указанный выше перечень является закрытым и расширителюму толкованию не подлежит.

Возможны ситуации, при которых работодатель не заключил договор о полной материальной ответственности одновременно с трудовым договором. В этом случае, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обу-