

УДК 34.037

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/56>

## МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА ПРИЧИНЕННЫЙ УЩЕРБ

©*Каташева А. С., Чеченский государственный университет,  
г. Грозный, Россия, amina.katasheva@bk.ru*

### EMPLOYEE LIABILITY FOR DAMAGE

©*Katasheva A., Chechen State University, Grozny, Russia, amina.katasheva@bk.ru*

*Аннотация.* Рассматриваются актуальные вопросы материальной ответственности работников за причиненный ущерб, размеры возмещения ущерба. На основе анализа научных мнений российских ученых исследованы проблемы установления в трудовом законодательстве материальной ответственности работников за причиненный ущерб, не существует единого понимания института материальной ответственности, что вызывает сложность при выявлении факта наступления ответственности в сложившейся практике.

*Abstract.* This article deals with topical issues of employee liability for damage caused, the amount of damage compensation. Based on the analysis of scientific opinions of Russian scientists, the problems of establishing worker's liability for damages in labor legislation are investigated; there is no common understanding of the institution of material liability, which causes difficulty in identifying the fact of liability in current practice.

*Ключевые слова:* материальная ответственность, ответственность работников, Трудовой Кодекс РФ, материальный ущерб, трудовой договор, работодатель, работник.

*Keywords:* liability, employee responsibility, Labor Code of the Russian Federation, material damage, employment contract, employer, employee.

Любой работодатель заинтересован в сохранности своего имущества. В связи с этим актуальными являются вопросы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, которые регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Понятие материальной ответственности закрепляется нормами трудового права. Она представляет собой обязанность возместить ущерб, причиненный виновным лицом. Рассмотрим материальную ответственность работника за имущественный ущерб, нанесенный им работодателю.

Ответственность за нанесенный материальный ущерб — обязанность работника возместить урон учреждению, предприятию, предпринимателю, организации. Работодатель при нарушении прав работника тоже может быть привлечен к ответственности, после чего будет выплачивать компенсацию. Финансовое обязательство может быть общим и частичным. Чтобы получить полное возмещение, нужно соблюдать порядок привлечения работника к материальной ответственности [1, с. 134].

В договоре прописывается точное определение этого понятия, которое может возникнуть при нарушениях, допущенных работником в ходе трудовой деятельности.

Сотрудник будет привлечен к ней в любом случае, даже если ранее нес другие виды финансовых обязательств. Когда подписывается трудовой договор, также заключается договор о материальной ответственности. В нем обязательно должны указываться причины, по которым одна из сторон может считаться виновной.

Законодательство, действующее на данный момент, предоставляет работодателю множество правовых инструментов. Они способны помочь ему полностью возместить ущерб и избежать его в будущем. Также это законодательство выделяет порядок привлечения работника к материальной ответственности. Ущерб - это порча или уничтожение собственности работодателя либо ухудшение его состояния, из-за чего могут появиться новые расходы на закупку или починку. К этой категории также относится имущество, принадлежащее иным лицам, которые не имеют отношения к организации, но обязуются поддерживать их сохранность (статья 237 ТК РФ) [3, с. 100].

Материальная ответственность работника наступает при соблюдении ряда условий. Согласно ТК РФ, материальная ответственность сотрудника организации наступает, если нанимателем будут доказаны следующие обстоятельства: факт причинения имущественного вреда, совершение работником правонарушения. Правонарушение представляет собой виновное деяние (бездействие), в результате которого возник ущерб. В установленных законодательством случаях нанимателю также необходимо доказать наличие договора о материальной ответственности, заключенный с сотрудником.

Для получения доказательств причастности работника к правонарушению и возникшему ущербу наниматель осуществляет проверку поведения сотрудника. При необходимости может формироваться специальная комиссия. Как правило, она создается при допущении работником грубых нарушений трудового права, повлекших ущерб в крупных размерах.

Что касается сотрудника, то он обязан дать объяснение совершенных им действий в письменной форме. Это требование вытекает из положений 2 части 247 статьи ТК РФ. Если сотрудник отказывается или уклоняется от дачи объяснений, наниматель должен составить соответствующий акт. В ч. 2 247 статьи ТК РФ срок для дачи объяснений не установлен.

Работник может быть привлечен к ограниченной и полной материальной ответственности.

В соответствии со ст. 243 ТК РФ полная индивидуальная ответственность наступает в таких случаях (если работник достиг 18-летнего возраста):

- 1) когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности;
- 2) работнику были вверены определенные ценности на основании разового документа (накладная, расходный кассовый ордер) [5, с. 478].

Договор о полной материальной ответственности заключается в соответствии с Перечнем профессий и должностей, с которыми работодатель может заключить такой договор, утвержденным Постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2002 №85 (2).

Работник, который привлекается к материальной ответственности (полной в том числе) может ознакомиться со всеми документами, оформленными в ходе проверки его трудового поведения. Он вправе оспорить любой акт, с которым не согласен, заявить ходатайство, оказывать содействие контролирующим инстанциям.

Согласно действующему законодательству, полная материальная ответственность предполагает компенсацию нанимателю только фактически причиненного имущественного ущерба. Упущенная выгода взыскиваться не может. Соответственно, включение такого пункта в договор о материальной ответственности недопустимо.

Согласно нормам, материальная ответственность сотрудника возможна только в пределах его средней зарплаты. Именно поэтому она называется ограниченной. Установление пределов материальной ответственности обуславливается необходимостью обеспечить защиту интересов сотрудника.

Кроме того, во внимание принимаются особенности условий труда. Нередко в течение смены (дня) у сотрудника снижается самоконтроль, что очень опасно при работе с агрегатами, станками, машинами, полуфабрикатами и пр. Соответственно, повышается вероятность того, что работник начнет выпускать бракованные изделия, допустит поломку инструмента или оборудования.

Если имущественный вред не достигает среднемесячной зарплаты работника, то наниматель (по согласию виновного) вправе издать распоряжение о взыскании ущерба. Реализовать эту возможность работодатель может в течение месяца. Исчисление срока начинается с даты завершения проверки и определения окончательной величины причиненного вреда. Сотрудник вправе добровольно возместить нанесенный ущерб частично или полностью. По соглашению сторон может устанавливаться рассрочка. В этом случае сотрудник должен дать письменное обязательство компенсировать ущерб с указанием конкретных сумм и сроков отчислений [2].

Полная ответственность наступает в случаях, предусмотренных 243 статьей ТК РФ. Этот вид материальной ответственности устанавливается, если согласно положениям федерального закона сотрудник может быть наказан за ущерб, нанесенный нанимателю.

Законодательство устанавливает достаточно четкие правила привлечения работников к ответственности. Общий порядок закрепляется в ТК РФ. При этом отдельными федеральными законами могут предусматриваться меры для тех или иных категорий работников.

Следует отметить, что одним из обязательных условий привлечения сотрудников к ответственности выступает наличие специального соглашения. Договор об имущественной ответственности заключается только с определенными категориями сотрудников. Их перечень утверждается приказом Минтруда. Периодически он пересматривается [6, с. 281].

Система (материальной) ответственности работников в сфере трудовых отношений играет важную роль в формировании правового государства.

На сегодняшний день законодательные положения о материальной ответственности работников являются недостаточно разработанными.

Следовательно, действующее законодательство нуждается в совершенствовании регламентации порядка определения размера ущерба, причиненного работником работодателю, при отсутствии таких норм применяется аналогия закона, регулирующая аналогичные правоотношения, что не способствует эффективной защите правоотношений между работодателем и работником.

Если рассматривать данный аспект с практической точки зрения, то процесс возложение материальной ответственности на сотрудников безусловно должен сопровождаться определенными мероприятиями, исключающими допущения ошибки и как следствие нанесения вреда имуществу.

В этом контексте, во-первых, необходимо проводить инвентаризацию имущества и материальных ценностей.

Во-вторых, данные мероприятия должны правильно планироваться и проводиться посредством конструктивного подхода к реализации данного вида мероприятия, по факту подсчета и пересчета таких ценностей.

И, в-третьих, данные мероприятия позволяют оценить насколько добросовестно и честно работает работник. Данный критерий, как правило, характеризует работника именно с психологической точки зрения [4, с. 63].

Таким образом, указанная выше проблематика наводит нас на мысль о том, что любой вид и отрасль профессиональной деятельности требует определенного подхода в устранении и закреплении основных норм и принципов в контексте вопроса, касающегося материальной ответственности работников. А значит, целесообразно в организации официально утверждать акты и положения, включающие основные принципы корпоративной культуры, и при приеме на работу сотрудника необходимо ознакомить с основными обязанностями и мерой ответственности при выполнении своей профессиональной деятельности.

#### *Источники:*

(1). Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета, 2001. №256.

(2). Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. №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» // Российская газета. 2003. №25. 8 февраля.

#### *Список литературы:*

1. Александров Г. П. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Пермский период. 2017. С. 134-136.

2. Аскеров П. М. Правовые основы реализации дисциплинарной и материальной ответственности в сфере организационно-управленческой деятельности // Студенческий: электрон. научн. журн. 2018. №24 (44). URL: <https://sibac.info/journal/student/44/125683> (дата обращения: 04.02.2019).

3. Бершадская М. Б. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Главная медицинская сестра. 2017. №3. С. 100-111.

4. Иеда Ю. А. Правовое регулирование порядка взыскания с работника суммы ущерба, причиненного работодателю // Общество, экономика и право - 2017: сборник статей международной научной конференции. 2018. С. 63-70.

5. Мирошниченко О. Г. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Молодой ученый. 2016. №26 (130). С. 478-482.

6. Яценко А. О. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2018. Т. 4. №2. С. 281-285.

#### *References:*

1. Aleksandrov, G. P. (2017). Material'naya otvetstvennost' rabotnika za ushcherb, prichinennyi rabotodatel'yu. *In: Permskii period, 134-136.* (in Russian).

2. Askerov, P. M. (2018). Pravovye osnovy realizatsii distsiplinarnoi i material'noi otvetstvennosti v sfere organizatsionno-upravlencheskoi deyatel'nosti. *Studencheskii: elektron. nauchn. Zhurn., (24).* <https://sibac.info/journal/student/44/125683>. (in Russian).

3. Bershadskaya, M. B. (2017). Material'naya otvetstvennost' rabotnika za ushcherb, prichinennyi rabotodatel'yu. *Glavnaya meditsinskaya sestra, (3), 100-111.* (in Russian).

4. Ieda, Yu. A. (2018). Pravovoe regulirovanie poryadka vzyskaniya s rabotnika summy ushcherba, prichinennogo rabotodatelyu. In: *Obshchestvo, ekonomika i pravo - 2017: sbornik statei mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii*, 63-70. (in Russian).

5. Miroshnichenko, O. G. (2016). Material'naya otvetstvennost' rabotnika za ushcherb, prichinennyi rabotodatelyu. *Molodoi uchenyi*, (26), 478-482. (in Russian).

6. Yatsenko, A. O. 2018. Material'naya otvetstvennost' rabotnika za ushcherb, prichinennyi rabotodatelyu. *Uchenye zapiski Krymskogo federal'nogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo. Yuridicheskie nauki*, 4(2), 281-285. (in Russian).

*Работа поступила  
в редакцию 20.02.2019 г.*

*Принята к публикации  
25.02.2019 г.*

---

*Ссылка для цитирования:*

Катасева А. С. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №3. С. 421-425. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/56>.

*Cite as (APA):*

Katasheva, A. (2019). Employee liability for damage. *Bulletin of Science and Practice*, 5(3), 421-425. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/56>. (in Russian).