



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

Как привлечь работника к материальной ответственности

Установление размера причиненного работником 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).

Особый порядок определения размера ущерба может быть установлен федеральным законом в следующих случаях (ч. 2 ст. 246 ТК РФ):

- ущерб причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;
- фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Например, согласно п. 6 ст. 59 Федерального закона от 08.01.1998 N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" работник несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного работодателю - юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров.

Проведение проверки для установления размера причиненного работником ущерба

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

Размер ущерба, причиненного имуществу работодателя, в частности, можно установить в ходе инвентаризации путем выявления расхождений между фактическим наличием имущества и данными регистров бухгалтерского учета. Такой вывод следует из ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 06.12.2011 N 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" (далее - Закон N 402-ФЗ).

Перечень объектов, подлежащих инвентаризации, а также случаи, сроки и порядок ее проведения работодатель предусматривает самостоятельно, за исключением случаев обязательного проведения инвентаризации (ч. 3 ст. 11 Закона N 402-ФЗ).

Случаи, когда проведение инвентаризации обязательно, определяются



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

в соответствии с законодательством РФ, а также федеральными и отраслевыми стандартами (ч. 3 ст. 11 Закона N 402-ФЗ). До утверждения таких стандартов применяются правила ведения бухгалтерского учета и составления бухгалтерской отчетности, утвержденные до 1 января 2013 г. (ч. 1 ст. 30 Закона N 402-ФЗ).

В настоящее время случаи проведения инвентаризации в обязательном порядке установлены в п. 27 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ (утв. Приказом Минфина России от 29.07.1998 N 34н), п. 22 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов (утв. Приказом Минфина России от 28.12.2001 N 119н). При проведении такой инвентаризации применяется порядок, предусмотренный Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49.

Проведение служебного расследования для установления причин возникновения ущерба

Помимо инвентаризации работодателю необходимо провести служебное расследование для установления причин возникновения ущерба. Для этого работодатель вправе создать комиссию, включив в нее соответствующих специалистов (ч. 1 ст. 247 ТК РФ). В состав такой комиссии рекомендуется включить юрисконсульта, экономиста, работника кадровой службы и службы безопасности. Комиссия создается приказом, составленным в произвольной форме и подписанным руководителем организации. Члены комиссии должны быть ознакомлены с данным документом под роспись.

Комиссия должна установить следующее:

- отсутствие обстоятельств, исключающих 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.

Истребование от работника, причинившего ущерб, письменного объяснения

В соответствии с ч. 2 ст. 247 ТК РФ работодатель обязан истребовать от работника письменное объяснение для установления причины возникновения ущерба. Такое объяснение можно запросить путем направления работнику соответствующего уведомления. В случае отказа от проставления подписи в подтверждение ознакомления с



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

уведомлением его необходимо зачитать работнику вслух в присутствии свидетелей.

Если работник согласен добровольно предоставить указанное объяснение, то запрашивать его письменно нет необходимости.

Отказ или уклонение работника от дачи объяснений оформляется актом (ч. 2 ст. 247 ТК РФ). С данным документом нужно ознакомить работника под роспись. Если работник отказывается поставить подпись, в акте нужно сделать соответствующую отметку.

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.

Заключение комиссии по результатам служебного расследования причин возникновения ущерба

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.

Следует учитывать, что 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).



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

Порядок возмещения работником вреда, причиненного работодателю

В соответствии с ч. 1 ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Согласно ч. 4 данной статьи работник может добровольно возместить ущерб полностью или частично. Это означает, что 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, необходимо составить соглашение. В нем следует указать размер ущерба и сроки его возмещения.

Работник может также с согласия работодателя передать ему имущество, равноценное поврежденному, или исправить имущество за свой счет (ч. 5 ст. 248 ТК РФ). Трудовым кодексом РФ не предусмотрена обязанность работодателя письменно фиксировать такое согласие, однако для того, чтобы у работодателя были доказательства достигнутой договоренности, рекомендуется составить соответствующее соглашение.

Как издать приказ о привлечении работника к материальной ответственности

Распоряжение (приказ) о взыскании с работника суммы причиненного ущерба составляется в произвольной форме и подписывается руководителем организации. Издать такой документ необходимо в течение одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ч. 1 ст. 248 ТК РФ). Месячный срок следует исчислять с момента окончания мероприятий по определению размера причиненного вреда и причин его возникновения. При несоблюдении месячного срока издания приказа работодатель может взыскать причиненный работником ущерб только в судебном порядке (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

Работник должен быть ознакомлен с приказом о взыскании причиненного ущерба. Кроме того, он должен выразить согласие с его содержанием. Для этого в документе следует предусмотреть графу "С приказом ознакомлен, с содержанием согласен", в которой работник должен поставить подпись.



Сайт: www.академия-кр.ру
Эл. почта: learn@etp2014.ru

Если работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, сумма которого превышает его средний месячный заработок, работодатель вправе требовать возмещения ущерба только через суд (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

Использование материалов документа допускается только со ссылкой на первоисточник.