

# МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО ОЗДОРОВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

**Татьяна Духовная,**  
главный специалист  
отдела обобщения  
судебной практики  
и анализа  
законодательства  
Российской  
академии  
правосудия,  
мировой судья  
в отставке

В детских оздоровительных учреждениях занято более полумиллиона работников, которые так или иначе связаны с использованием оборудования, инструментов, инвентаря и иных материальных средств, необходимых для создания условий детского отдыха. Однако работники не всегда относятся к имуществу бережно.

Пытаясь восстановить своё нарушенное право и возместить причинённый вред, работодатель, предоставивший оборудование лагеря, вынужден обращаться к нормам трудового права, регулирующим отношения сторон договора о материальной ответственности в этой сфере. Тогда-то и возникают вопросы, связанные с порядком норм законодательства применения, поскольку с введением в феврале 2002 года нового Трудового кодекса Российской Федерации изменился перечень оснований, по которым можно привлечь работника к материальной ответственности. Отсутствует единообразие в судебной практике по этой категории дел.

Что же можно рекомендовать в такой ситуации?

В трудовом праве, регулирующем трудовые отношения, материальная ответственность является средством защиты имущественных прав и интересов сторон трудового договора — как работника, так и работодателя. Нормы трудового права призваны, с одной стороны, стимулировать бережное отношение работников к имуществу, а с другой — защищать работника от необоснованных удержаний из заработной платы со стороны работодателя. Чтобы этого избежать, в разделе XI Трудового кодекса РФ и в иных федеральных законах закреплены нормы, устанавливающие основания ответственности работника, её пределы, порядок реализации.

В соответствии с ч. 1 ст. 238 Трудового кодекса РФ в случае ущерба имуществу работодателя работник обязан возместить его. К числу необходимых условий материальной ответственности отнесены: прямой ущерб, вина работника, противоправность его поведения (действие или бездействие) и причинная связь между таким поведением и ущербом, порчей. Поскольку эти условия объединены общими требованиями, они получили законодательное закрепление. Отсутствие хотя бы одного из условий влечёт за собой освобождение работника от обязанности возмещать ущерб.

Под *прямым действительным ущербом* понимается реальное уменьшение имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если он несёт ответственность за сохранность), а также необходимость затрат или излишних выплат на приобретение или восстановление имущества, которому нанесён ущерб (ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса РФ).

К излишним выплатам относятся, в частности, суммы взысканных штрафов, заработной платы, выплаченной уволенному работнику в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки, а также заработной платы, выплаченной работнику за излишне представленные дни очередного отпуска и т.п. Неполученные доходы (упущенная выгода) не могут относиться к прямому действительному ущербу, который должен возместить работник. Работник несёт материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, причинённый работодателю, так и за ущерб работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам в порядке регресса.

Решая вопрос о привлечении работника к материальной ответственности, работодатель должен исключить обстоятельства, при которых работник освобождается от материальной ответственности в случаях возникновения ущерба, предусмотренных



статьёй 239 Трудового кодекса РФ, а именно не причинён ли ущерб вследствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости;
- необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику.

К сожалению, определения этих понятий в Трудовом кодексе РФ отсутствуют, в связи с чем правоприменителю (к которому справедливо следует отнести и работодателя) необходимо обращаться за их толкованием к смежным отраслевым законодательствам (гражданскому, уголовному или административному). В гражданско-правовых отношениях ответственная за вред сторона обязана обеспечить надлежащие условия для хранения имущества, переданного ему на сохранность. В трудовом праве такая обязанность возложена на работодателя императивно ст. 22 Трудового кодекса РФ. В связи с этим становится логичным освобождение работника от материальной ответственности. Привлечь работника к материальной ответственности — право работодателя, он может с учётом конкретных обстоятельств, при которых причинён ущерб, отказаться от его взыскания с виновного работника полностью или частично. Это решение должно быть зафиксировано в приказе руководителя, после того как будет проведена вся необходимая проверка обстоятельств, при которых причинён ущерб.

В зависимости от предела взыскания ущерба, допускаемого законом, материальная ответственность работников подразделяется на два вида: ограниченная материальная ответственность (ст. 241 ТК РФ) и полная (ст. 242 ТК РФ). И тот и другой вид может быть применён к работникам детских оздоровительных учреждений в зависимости от обстоятельств, при которых имуществу причинён вред.

При **ограниченной материальной ответственности** возмещение ущерба ограничивается по отношению к заработной плате работника, а при полной работник возмещает ущерб в полном размере без всякого ограничения<sup>1</sup>.

В соответствии со статьёй 241 Трудового кодекса РФ за причинённый ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Поскольку эта разновидность материальной ответственности применяется во всех случаях, за исключением специально оговорённых законом и имеющих иные пределы ответственности, её принято считать основной.

К наиболее типичным случаям привлечения работников детских лагерей к ограниченной материальной ответственности, можно отнести:

- порчу или уничтожение имущества организации (по небрежности или неосторожности);
- утрату документов (что привело к уплате организацией безвозвратных сумм в пользу сторонних организаций);
- уплату организацией штрафных санкций за невыполнение работником своих обязанностей по должности и т.д.

**Полная материальная ответственность** работника состоит в его обязанности возместить причинённый ущерб в полном размере. Это возникает в строго определённых случаях, перечень которых установлен ст. 243 Трудового кодекса РФ. Перечень не является исчерпывающим и может подлежать расширенному толкованию. Однако иные случаи привлечения работника к полной материальной ответственности могут быть установлены только **федеральными законами**, содержащими нормы трудового права. Например, Законом РФ от 12 июля 1999 г. № 161-ФЗ «О материальной ответственности военнослужащих». Что касается работников образования, то подобный федеральный закон, регулирующий порядок привлечения их к материальной ответственности, отсутствует. Включение работодателем в трудовой договор или иной локальный нормативный акт, регулирующий трудовые отношения, подобного условия является незаконным, противоречащим ст. 8 ТК РФ и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ.

Как отмечалось выше, положения Трудового кодекса РФ, устанавливающие случаи полной материальной ответственности, по сравнению с КЗоТ РФ значительно изменились. Так, законодатель предусмотрел дополнительные случаи, при которых у работника возникает обязанность перед работодателем возместить причинённый ему ущерб в полном размере (п. 6 и п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ). Некоторые случаи получили более широкое толкование и применение (п. 6 ст. 121 КЗоТ РФ по сравнению с п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ), а некоторые, напротив, — наиболее

<sup>1</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М.: ТК «Велби», Проспект, 2003. С. 335.



суженное (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ по сравнению с п. 3 ст. 121 КЗоТ РФ).

Остановимся более подробно на каждом из них.

Итак, полная материальная ответственность работников перед работодателем наступает в следующих случаях:

1. Когда в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере не распространяется за ущерб, причинённый работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 1 ст. 243 ТК РФ).

Данный случай можно отнести, пожалуй, только к медицинскому персоналу, на который возложена ответственность за сохранность наркотических средств или психотропных веществ (если таковые используются при оказании подобного вида услуг). В соответствии с п. 6 ст. 59 Федерального закона от 08 января 1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах»<sup>2</sup> за действия, повлёкшие хищения или недостачу наркотических средств или психотропных веществ, работник несёт полную материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причинённого работодателю в результате хищения или недостачи. Этот закон, помимо дополнительного основания для привлечения работника к полной материальной ответственности, вводит понятие кратности в целях предотвращения хищений и недостач в связи с тем, что балансовая стоимость имущества не отражает реальной цены названных средств и вещей на криминальном рынке<sup>3</sup>.

Статья 277 ТК РФ также устанавливает дополнительный случай для привлечения к полной материальной ответственности работника, являющегося руководителем организации. Такая ответственность

наступает, если руководитель причинил организации прямой ущерб.

В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель также возмещает организации и убытки, причинённые его виновными действиями. При этом расчёт убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Это положение, например, установлено п. 5 ст. 71 Федерального закона «Об акционерных обществах», из которого следует, что общество или акционер (акционеры), владеющие в совокупности не менее чем 1% размещённых обыкновенных акций общества, вправе обратиться в суд с иском к директору о возмещении убытков, причинённых его виновными действиями (бездействием)<sup>4</sup>.

2. В случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных ими по разовому документу (п. 2 ст. 243 ТК РФ). В этой норме объединены два случая, которые были предусмотрены п. 3 и п. 5 ст. 121 КЗоТ РФ, однако по сравнению с ними ныне действующая норма имеет существенные отличия. Теперь ответственность у работника наступает только за **недостачу** вверенных ему товарно-материальных ценностей, то есть в случае обнаруженной порчи, уничтожения или повреждения имущества (ограниченная ответственность), в общем порядке, если у работника отсутствовал умысел на причинение ущерба и его действия (бездействие) не носят преступный характер или не имеют признаков административного проступка. Под недостачей понимается выявленная в результате инвентаризации утрата имущества (его части), переданного на сохранность работнику, которое при нормальном стечении обстоятельств должно быть возвращено работодателю или иному лицу (потребителю, покупателю и т.д.). Что касается оснований такой ответственности, они остались, по сути, без изменения: и в прежнем, и в нынешнем трудовом законодательстве ими являются специальный договор, заключённый с работником в письменной форме, и разовый документ, по которому имущество передано работнику. Как правило, в качестве разового документа, по которому имущество передаётся работнику, является доверенность. Доверенность является гражданско-правовой категорией, в связи с чем порядок её оформления и выдачи регулируется гражданским законодательством. Нарушение работодателем такого порядка ведёт к признанию доверенности недействительной и как следствие — освобождению работника от материальной ответственности. При этом следует учитывать, что выдача таких разовых документов работнику на совершение каких-либо операций с имуществом работодателя (получение, передача, отпуск и др.) допускается только с личного согласия работника, если это выходит за пределы его обычной

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 219.

<sup>3</sup> Трудовое право России: Учебник/ Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. С. 453–454.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1; № 25. Ст. 2956; 1999. № 22. Ст. 2672; 2001. № 33 (часть 1). Ст. 3423.



трудоустройства и должно носить разовый характер, а не перерастать в систему<sup>5</sup>.

Если в обязанности работника входит приёмка, хранение и отпуск товарно-материальных ценностей, их непосредственное обслуживание или использование денежных средств, с ним заключается письменный договор о материальной ответственности **индивидуальной** или **коллективной (бригадной)**. Согласно ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причинённого ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими восемнадцати лет и обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также их типовые формы утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»<sup>6</sup> и Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 года № 85<sup>7</sup>. Этими нормативными актами значительно расширен перечень должностей и работ, при выполнении которых может заключаться письменный договор о материальной ответственности по сравнению с ранее действующими<sup>8</sup>. Этот перечень является исчерпывающим и не подлежит расширенному толкованию.

При заключении договора о полной индивидуальной материальной ответственности работник несёт материальную ответственность лишь за сохранность материальных ценностей, которые он лично получил по накладной или иным установленным документам. Например, заведующий складом, завхоз, повар и др. Этот договор должен предусматривать, помимо конкретных обязанностей работника, и конкретные обязанности работодателя по обеспечению сохранности ценностей, которые он вверил ра-

ботнику. Действие договора распространяется на всё время работы с вверенными работнику материальными ценностями. Между тем, если этот договор заключён позже, чем эти ценности переданы работнику, правовые последствия по этому договору наступают лишь с момента его подписания.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого за причинение ущерба и заключить с ним договор о его возмещении в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады) в письменной форме. По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяет суд. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 ТК РФ).

3. Полная материальная ответственность работников перед работодателем наступает в случае умышленного причинения ущерба (пункт 3 статьи 243 ТК РФ) — умышленной порчей товарно-материальных ценностей, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием работнику в пользование. Наличие вины в форме умысла (прямого или косвенного) для

<sup>5</sup> Бюллетень ВС СССР. 1980. № 2. С. 36.

<sup>6</sup> СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

<sup>7</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

<sup>8</sup> См.: Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности (Утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 года № 259/16-59) и Перечень работ, при выполнении которых может вводиться индивидуальная материальная ответственность, и типового договора об индивидуальной материальной ответственности (Утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 года № 447/24).



данного вида материальной ответственности является обязательным.

Если ущерб причинён работником по неосторожности (небрежности или самонадеянности, легкомыслию), в отношении него должна применяться только ограниченная материальная ответственность.

4. В случае причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК РФ). Для привлечения работника к материальной ответственности по этому основанию, не имеет значения специальность, профессия работника, его должность, форма вины, а также причинная связь, между ущербом и его нетрезвым состоянием. В данном случае достаточно установить факт причинения ущерба в нетрезвом состоянии при выполнении работником своей трудовой функции. Алкогольное, наркотическое или токсическое должно быть состояние работника доказано работодателем. Доказательствами могут служить акты об отстранении от работы, медицинское заключение, свидетельские показания и другие материалы.

5. В случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК РФ). Материальная ответственность работника по данному основанию наступает только при наличии приговора суда. Закон подчёркивает, что необходимы не просто возбуждение уголовного дела, но и обвинительный приговор, подтверждающий преступный характер действий работника, в результате которых работодателю причинён материальный ущерб. Он может взыскиваться как в порядке уголовного судопроизводства, если иск заявлен потерпевшим — работодателем в рамках рассматриваемого уголовного дела, либо в порядке гражданского судопроизводства, если работодатель не воспользовался

своим правом до постановления судом обвинительного приговора. В последнем случае, приговор суда будет доказательством лишь причинения работодателю материального ущерба конкретным работником. Установленная приговором суда сумма ущерба при рассмотрении иска в порядке гражданского судопроизводства в силу п. 4 ст. 61 ГПК РФ, предпрешённого значения иметь не будет, и подлежит доказыванию по правилам, установленным ст. 56 ГПК РФ.

Прекращение уголовного дела по любому основанию на стадии предварительного следствия, на стадии судебного разбирательства, либо вынесение оправдательного приговора, не могут повлечь за собой привлечение работника к материальной ответственности по данному основанию. В этом случае полная материальная ответственность может быть возложена на работника по другим основаниям, предусмотренным законодательством. Если после вынесения обвинительного приговора работник освобождён от уголовного наказания (вследствие амнистии или по помилованию), он не освобождается от ответственности возместить вред, причинённый работодателю, так как приговором суда преступный характер его действий установлен.

6. В случае причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК РФ). Данный случай привлечения работника к полной материальной ответственности для российского трудового законодательства является новизной, поскольку ранее такого основания в Кодексе законов о труде не существовало.

Советский энциклопедический словарь определяет административный проступок (правонарушения), как противоправное, виновное действие или бездействие, посягающее на государственный или общественный порядок, социалистическую собственность, права и свободы граждан, на установленный порядок управления, влекущее административную ответственность<sup>9</sup>, отождествляя тем самым проступок с правонарушением.

В российском административном праве нет легального определения понятия «административный проступок», между тем административное право даёт официальное определение понятию «административное правонарушение», закреплённое в ст. 2.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ) под которым понимается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое настоящим Кодексом или Законами субъектов РФ об административных правонарушениях установлена административная ответственность<sup>10</sup>.

Как следует из общей теории права, проступок является разновидностью правонарушения<sup>11</sup>, в связи с чем имеет более

<sup>9</sup> Советский энциклопедический словарь/ Гл. ред. А.М. Прохоров. 3-е изд. М.: Сов. энциклопедия, 1984. Ст. 23.

<sup>10</sup> Административное право: Учебник/ Под ред. Л.Л. Попова. М.: Юристъ, 2004. Ст. 313.

<sup>11</sup> Марченко М.Н. Теория государства и права: Учебник. С. 628.





узкое понятие, нежели само правонарушение. Однако, принимая во внимание то, что и проступок, и правонарушение — это всегда волевое, осознанное деяние, выражающееся в действии или бездействии человека, можно считать эти два понятия тождественными. Факт совершения работником административного проступка, наличие ущерба и причинной связи между ними — обязательное условие для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Кроме того, как следует из п. 6 ст. 243 ТК РФ, обязательным основанием для применения данной нормы закона является привлечение работника соответствующим государственным органом к административной ответственности. К таким органам в соответствии со ст.ст. 22.1, 22.2 и 23.12 Кодекса об административных правонарушениях РФ относятся: суды (общей юрисдикции, арбитражные, мировые судьи), комиссии по делам несовершеннолетних, федеральные органы исполнительной власти, их учреждения, структурные подразделения и территориальные органы (их должностные лица), уполномоченные органы и учреждения органов исполнительной власти субъектов РФ (их должностные лица), административные комиссии и иные коллегиальные органы, создаваемые в соответствии с законами субъектов РФ, федеральные инспекции труда. Таким образом, работодатель может привлечь работника к полной материальной ответственности только в случае вынесения этими органами решения о признании его виновным в совершении административного проступка. Обстоятельства причинения вреда, сам вред и его размер, а также причинную связь между проступком и вредом подлежат доказыванию по общим правилам, установленным ст. 56 ГПК РФ.

7. В случае причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК РФ). В соответствии со ст. 21 ТК РФ на работника возложена обязанность добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором.

Если работник, выполняя какую-либо работу за пределами своих трудовых обязанностей, причинит работодателю ущерб, то ущерб подлежит возмещению в полном размере, независимо от того, в рабочее или в свободное от работы время причинён этот ущерб.

9. Если полная материальная ответственность предусмотрена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). В соответствии со статьёй 246 ТК РФ размер ущерба, причинённого работодателю при утрате и порче имущества, должен определяться работодателем по фактическим по-

терям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учёта и с учётом степени износа этого имущества. При этом отдельным федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причинённого работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причинённого ущерба превышает его номинальный размер.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель в силу требований статьи 247 ТК РФ обязан провести проверку для установления размера причинённого ущерба и его причин. Для такой проверки он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба при проведении проверки является обязательным. В свою очередь работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Днём обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало о нём известно. Если ущерб обнаружен в ходе инвентаризации, ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности, днём обнаружения ущерба считается день подписания соответствующего акта или заключения<sup>12</sup>. Размер возмещаемого ущерба, причинённого по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учётом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Расчёт суммы ущерба, подлежащего взысканию с каждого члена бригады, следует вести в соответствии с рекомендациями, которые даны в п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства,

<sup>12</sup> См.: пункт 24 Постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации» (в редакции с изменениями и дополнениями).



регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый предприятию, учреждению, организации» (в редакции от 21 декабря 1993 г., с изменениями от 27 июля, 20 декабря 1983 г., 16 декабря 1986 г., 21 апреля 1987 г., 25 октября 1996 г.)<sup>13</sup> пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически проработанному в составе бригады времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

В соответствии со статьёй 248 ТК РФ работник, виновный в причинении ущерба, вправе добровольно возместить его полностью или частично, внеся соответствующую денежную сумму в кассу организации либо с согласия администрации в натуре путём передачи равноценного или исправленного в свободное от работы время без оплаты имущества. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник даёт работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. При увольнении работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался его возместить, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. Возмещение ущерба проводится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинён ущерб работодателю.

Акцентируем внимание на порядке удержания ущерба из заработной платы работника. В соответствии со статьёй 248 ТК РФ взыскание с виновного суммы причинённого ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может проводиться по распоряжению работодателя, которое должно быть сделано не позднее месяца со дня окончательного установления размера причинённого работником ущерба.

Между тем к положениям этой нормы работодателям следует относиться с осторожностью, поскольку гражданин может быть лишён своего имущества только по решению суда. Это положение закреплено в ч. 3 ст. 35 Конституции РФ. И несмотря на то что отдельные положения ст. 248 ТК РФ пока не признаны неконституционными, это лишь дело времени.

Если работник согласен добровольно возместить причинённый ущерб, удержание его из заработной платы можно только на основании личного заявления работодателя. Если работник не согласен — исключительно в судебном порядке.

Решение руководителя организации об удержании ущерба работник вправе оспорить в порядке, предусмотренном законодательством. Если он не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством, в комиссии по трудовым спорам или в суде (см. статью 248 и главу 60 ТК РФ). Срок для обжалования решений работодателя в комиссии по трудовым спорам или в судебных органах — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своих прав (см. статьи 386 и 391 ТК РФ). Если администрация организации провела удержание в нарушение действующего порядка, то орган по рассмотрению трудовых споров вправе принять решение по заявлению работника о возврате незаконно удержанной суммы.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего взысканию ущерба, причинённого работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причинённого ущерба превышает его номинальный размер.

Таковы правовые основы взаимодействия работодателя и материально ответственного лица. **НО**