

МАМУТОВА Левиза Джаферовна,
студент Крымского филиала ФГБОУВО
«Российский государственный университет правосудия
им. В.М. Лебедева»,
Симферополь, Россия,
e-mail: superleviza@gmail.com

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается порядок заключения договора о полной материальной ответственности в Российской Федерации. Анализируются ключевые аспекты, касающиеся условий, необходимых для оформления такого договора, а также права и обязанности сторон. Особое внимание уделяется юридическим последствиям, возникающим в результате подписания договора, и вопросам его исполнения. В работе также обсуждаются актуальные проблемы и практические рекомендации по улучшению процесса заключения договоров о полной материальной ответственности, что особенно важно в условиях современного рынка труда и повышения требований к работникам. Статья будет полезна как для специалистов в области трудового права, так и для работодателей и работников, заинтересованных в понимании особенностей данного института.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: договор о полной материальной ответственности, трудовое право, порядок заключения договора, права и обязанности сторон, юридические последствия, исполнение договора, работник, работодатель.

MAMUTOVA Leviza Jaferovna,
Student of the Crimean branch
of the Federal State Budgetary Educational Institution
of Higher Education "Russian State University
of the V.M. Lebedev University",
Simferopol, Russia

THE PROCEDURE FOR CONCLUDING AN AGREEMENT ON FULL FINANCIAL LIABILITY

ANNOTATION. The article examines the procedure for concluding a contract on full financial liability in the Russian Federation. It analyzes key aspects concerning the conditions necessary for the execution of such a contract, as well as the rights and obligations of the parties. Particular attention is paid to the legal consequences arising from the signing of the contract and the issues of its execution. The work also discusses current issues and practical recommendations for improving the process of concluding contracts on full financial liability, which is especially important in the conditions of the modern labor market and increasing demands on employees. The article will be useful both for specialists in the field of labor law, and for employers and employees interested in understanding the features of this institution.

KEY WORDS: contract on full financial liability, labor law, procedure for concluding a contract, rights and obligations of the parties, legal consequences, execution of the contract, employee, employer.

Материальная ответственность может быть возложена на работника лишь при одновременном наличии следующих обязательных условий:

- прямого действительного ущерба;
- противоправности поведения работника;
- вины работника;

— причинной связи между действиями (или бездействием).

В соответствии с сложившейся практикой, под прямым действительным ущербом понимается реальное снижение или порча имущества работодателя, а также необходимость дополнительных расходов на восстановление, приобрете-

ние новых активов или компенсацию связанных затрат. Этот термин охватывает такие ситуации, как недостача материальных ценностей, их повреждение, хищение или иные негативные последствия для собственности организации [4].

При этом важно отметить, что не возмещаются потенциальные доходы или возможная прибыль, которые предприятие могло бы получить в нормальных условиях, но не получило из-за противоправных действий сотрудников. Другими словами, ответственность распространяется только на фактические финансовые потери, связанные с реальным ущербом, а не на предполагаемые или косвенные убытки.

Материальная ответственность по трудовому законодательству наступает в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем. Она может быть вызвана как непосредственным причинением ущерба самим работником (например, через халатность или намеренное действие), так и через возмещение убытков, причиненных третьими лицами, если эти действия связаны с исполнением трудовых обязанностей.

В случае, когда ущерб был причинен совместными действиями нескольких лиц, часть которых являются сотрудниками организации, а другие – нет, ответственность распределяется следующим образом. Работники несут ответственность согласно нормам трудового права, поскольку их действия связаны с выполнением трудовых обязанностей. Третьи лица, не состоящие в трудовых отношениях с работодателем, подпадают под регулирование гражданского права. Это означает, что они могут быть привлечены к гражданско-правовой ответственности за причиненный вред [5]. Такая дифференциация позволяет обеспечить справедливое распределение ответственности между различными участниками правоотношений, учитывая специфику их взаимодействия с работодателем.

Противоправным является такое поведение (действие или бездействие) работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, постановлениями Правительства, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и другими обязательными правилами, а также приказами и распоряжениями администрации.

Противоправность бездействия сотрудника устанавливается при наличии законодательно закреплённой обязанности совершать конкретные действия. В ситуациях, когда трудовые функции работника не детализированы в нормативных актах, противоправным признаётся поведение, очевидно наносящее ущерб интересам организации.

Общее правило возлагает на работодателя обязанность доказать виновность сотрудника. Однако из этого принципа существует законодательно установленное исключение.

Если работники несут материальную ответственность в силу специального закона, договора о полной материальной ответственности за вверенные ценности или если имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, то они обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

Иными словами, доказательная обязанность переходит к работнику при следующих обстоятельствах:

- заключение договора о полной материальной ответственности;
- получение ценностей по разовой доверенности или иным разовым документам;
- специальное нормативное регулирование ответственности.

Обязательным элементом состава правонарушения выступает причинно-следственная связь между действиями (бездействием) работника и наступившими негативными последствиями. Установление такой связи требует тщательного анализа фактических обстоятельств дела с целью выявления непосредственных причин ущерба. Например, станочник не может нести ответственность за поломку оборудования, если экспертиза выявила производственный брак изготовителя.

Трудовое законодательство предусматривает две основные формы возмещения ущерба:

- 1) Ограниченная ответственность – в пределах среднемесячного заработка работника;
- 2) Полная ответственность – с возмещением всей суммы причинённого ущерба.

Разграничение видов ответственности основано на характере трудовых обязанностей, условиях хранения ценностей и форме вины работника.

Ограниченная материальная ответственность – это обязанность работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы (Письмо Роструда от 19.10.2006 №1746-6-1) [3].

Материальная ответственность работника перед работодателем регулируется в соответствии с нормами трудового законодательства и может иметь два основных проявления: ограниченную и полную. Ограничение материальной ответственности устанавливается в пределах среднемесячного заработка работника, что опре-

деляется на основе положений статьи 241 Трудового кодекса РФ [1]. Этот показатель рассчитывается согласно правилам, изложенным в статье 139 ТК РФ, и служит верхней границей для возмещения причиненного ущерба.

Полная материальная ответственность применяется только в случаях, предусмотренных специальными нормами (статья 243 ТК РФ). В остальных ситуациях действует ограниченная ответственность, которая распространяется на всех сотрудников, не заключивших договор о полной материальной ответственности. Это правило обеспечивает баланс между интересами работодателя и работником, особенно если последний имеет низкий уровень дохода.

Наиболее характерными случаями, когда наступает ограниченная материальная ответственность, являются:

Утрата документов — это может касаться как внутренних делопроизводственных бумаг, так и важных юридических документов, необходимых для ведения бизнеса. Например, потеря контрактов или финансовых отчетов может привести к значительным затратам на восстановление информации.

Потеря приборов и инструментов — такие ситуации часто возникают в производственной сфере, где оборудование играет ключевую роль в выполнении задач. Утрата технических средств может существенно снизить эффективность работы организации.

Порча имущества организации по неосторожности — это может включать повреждение оборудования, транспортных средств или других активов компании. Такие случаи обычно связаны с халатностью или невнимательностью работника, но без намерения причинить вред.

В соответствии со статьей 243 Трудового кодекса РФ [1], полная материальная ответственность работника за причиненный ущерб наступает в следующих случаях:

- 1) при наличии специальных нормативных актов. Когда федеральные законы или иные правовые акты прямо предусматривают возложение на работника полной материальной ответственности за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей.
- 2) в случаях:
 - в отношении недостачи ценностей. Если ценности были переданы работнику на основании письменного договора или разового документа, и их недостача была подтверждена.
 - умышленного причинения ущерба. Когда работник намеренно действует так, что его действия приводят к нанесению вреда имуществу работодателя.

- случаях, когда работник раскрывает сведения, которые являются государственной, служебной, коммерческой или другой охраняемой законом тайной, и это предусмотрено соответствующими законами.

3) при определенных состояниях работника:

- если ущерб был причинен в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсикологического опьянения.
- при совершении административного проступка, который установлен компетентным государственным органом.
- в результате преступных действий работника, если такие действия были установлены судебным решением.
- когда ущерб причинен вне рамок трудовых обязанностей. Если вред был нанесен не в процессе выполнения должностных функций, а по другим причинам.

Также важно отметить, что полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, особенно в отношении ключевых сотрудников, таких как заместители руководителя организации или главный бухгалтер. Это связано с тем, что данные категории работников имеют доступ к важнейшим ресурсам компании и несут повышенную ответственность за сохранность имущества и конфиденциальность информации.

Система полной материальной ответственности направлена на защиту интересов работодателя от наиболее серьезных нарушений, связанных как с противоправными действиями работников, так и с их безответственным поведением.

В тех случаях, когда определить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере нельзя, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при одновременном выполнении следующих условий (ч. 1 ст. 245 ТК РФ) [1]:

- сотрудники совместно выполняют отдельные виды работ, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением и иным использованием переданных им ценностей;
- невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба.

Перечень работ, при выполнении которых может возникать полная коллективная материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, и Типовая форма договора утверждены Постановлением №85 [2].

Указанный Перечень должностей и работ является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит (Письмо Роструда от 19.10.2006 №1746-6-1 [1]).

Договор о коллективной материальной ответственности заключают между работодателем и всеми членами коллектива (ч. 2 ст. 245 ТК РФ).

Установление коллективной материальной ответственности требует соблюдения строгой процедуры, включающей три обязательных этапа документального оформления.

На первом этапе работодателю необходимо издать распорядительный документ, содержащий полный перечень должностей сотрудников, входящих в структурное подразделение; точное наименование коллектива или бригады, принимающей на себя ответственность.

Следующим шагом становится назначение ответственного руководителя коллектива посредством издания соответствующего приказа. Данный документ должен предусматривать порядок замещения временно отсутствующего руководителя с указанием конкретного члена коллектива, уполномоченного исполнять его функции.

Завершающей стадией процедуры выступает составление двустороннего договора о коллективной материальной ответственности. Документ оформляется в двух идентичных экземплярах,

имеющих равную юридическую силу. Работодатель сохраняет один экземпляр в кадровой документации, тогда как второй передается на хранение руководителю ответственного коллектива.

Каждый этап процедуры требует тщательного документального оформления, что обеспечивает правовую определенность и минимизирует возможные трудовые споры в будущем.

При выбытии из состава коллектива отдельных работников или приеме новых сотрудников договор не перезаключается.

В этих случаях достаточно напротив подписи выбывшего сотрудника указать дату выбытия. Вновь принятые работники подписывают договор и указывают дату вступления в коллектив.

Если меняется руководитель коллектива или его штатный состав обновляется более чем на 50% от первоначального списка, договор перезаключается.

Таким образом, действующее правовое регулирование материальной ответственности работников представляет собой сбалансированную систему, сочетающую интересы сторон трудовых отношений при безусловном приоритете защиты законных прав работодателя в случаях противоправного поведения сотрудников.

Список литературы:

- [1] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. (дата обращения 10.04.2025).
- [2] Постановление Министерства труда и социального развития от 31 декабря 2002 г. № 85 РФ «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества» // Российская газета. 08.02.2003. № 25
- [3] Письмо Роструда от 19.10.2006 г. №1746-6-1 // Официальные документы. (еженедельное приложение к газете «Учет, налоги, право»). – 2006. – №42.
- [4] Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. – М.: Издательство НОРМА, 2003. – 515 с.
- [5] Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: Учебник. – М.: БЕК, 2011. – 421 с.

Spisok literatury:

- [1] Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197 – FZ (red. ot 05.04.2021) // Konsul'tantPlyus: sprav. pravovaya sistema. Versiya Prof. (data obrashcheniya 10.04.2025).
- [2] Postanovlenie Ministerstva truda i social'nogo razvitiya ot 31 dekabrya 2002 g. № 85 RF «Ob utverzhdenii perechnya dolzhnostej i rabot, zameshchaemyh ili vypolnyaemyh rabotnikami, s kotorymi rabotodatel' mozhет zaklyuchat' pis'mennyye dogovory o polnoj individual'noj material'noj otvetstvennosti za nedostachu vverennogo imushchestva» // Rossijskaya gazeta. 08.02.2003. № 25
- [3] Pis'mo Rostruda ot 19.10.2006 g. №1746-6-1 // Oficial'nye dokumenty. (ezhenedel'noe prilozhenie k gazete "Uchet, nalogi, pravo"). – 2006. – №42.
- [4] Molodcov M.V., Golovina S.Yu. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik dlya vuzov. – M.: Izdatel'stvo NORMA, 2003. – 515 s.
- [5] Smolenskij M.B. Trudovoe pravo Rossijskoj Federacii: Uchebnik. – M.: BEK, 2011. – 421 s.