

Министерство образования Саратовской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Саратовской области «Балаковский политехнический техникум»

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГАПОУ СО «БПТ»
от 19.02.2018 г. № 88

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальной ответственности работников
ГАПОУ СО «Балаковский политехнический техникум»**

ПРИНЯТО

Советом ГАПОУ СО «БПТ»
(протокол от 19.02.2018 г. № 2)

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
М.А. Горбатова
« 19 » 02 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Юрисконсульт
А.В. Исакова
« 19 » 02 2018 г.

г. Балаково
2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.238 Трудового Кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 14.11.2002 г. №823 «О порядке утверждения 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», Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 г. №85, постановлением Пленума ВС РФ от 16.11.2006 г. №52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», для обеспечения сохранности имущества в ГАПОУ СО БПТ (далее по тексту – Работодатель), а также имущества третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

1.2. Настоящее Положение устанавливает условия и пределы материальной ответственности работников, порядок определения размера причиненного ущерба и его возмещения.

1.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

1.4. Понятия и определения:

Под прямым действительным ущербом понимается 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.

Противоправное поведение – это поведение (действие или бездействие), при котором работник не исполняет свои обязанности, возложенные на него законом, трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором.

Возникновение ущерба вследствие нормального хозяйственного риска

(Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. №52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»). Согласно Постановлению к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями. При этом работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял все возможные меры для предотвращения ущерба. Кроме того, объектом риска являлись только материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Возникновение ущерба вследствие крайней необходимости или необходимой обороны. Понятие крайней необходимости содержится в ст.39 УК РФ, где определено, что крайняя необходимость – это необходимость устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости.

Возникновение ущерба вследствие неисполнения работодателем своей обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. В данном случае материальная ответственность работника исключается в связи с тем, что ущерб причинен фактически по вине работодателя, не создавшего для работника надлежащих условий, исключающих причинение ущерба.

1.5. Материальная ответственность работника наступает за ущерб, причиненный Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия). Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

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

- а) прямого действительного ущерба;
- б) противоправного поведения работника;
- в) причинной связи между действиями (или бездействием) работника и ущербом;
- г) вины работника в причинении ущерба своим действием или бездействием.

1.7. По правилам трудового законодательства материальную ответственность несут все работники, т.е. лица, состоящие в трудовых отношениях с ГАПОУ СО БПТ.

2. УСЛОВИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник, виновный в причинении Работодателю ущерба, несет материальную ответственность только при наличии прямого действительного ущерба, вины работника, противоправности действия (бездействия) работника, причинной связи между его действием (бездействием) и ущербом.

2.2. Под прямым действительным ущербом понимается 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.

2.3. Не допускается возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.4. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

2.5. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб Работодателю.

2.6. Работодатель обязан создать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

2.7. Работники обязаны бережно относиться к имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба.

3. ОГРАНИЧЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

3.1. За ущерб, причиненный Работодателю, работник, по вине которого причинен ущерб, несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено законом. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

3.2. Случаями наступления ограниченной материальной ответственности являются: порча или уничтожение по небрежности имущества, а также оборудования, инструментов, приборов, специальной одежды и других предметов, выданных в пользование работнику.

3.3. Заместители директора, руководители структурных подразделений несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, неприятием необходимых мер к предотвращению хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

4. ПОЛНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб.

4.2. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ или Федеральными законами.

4.3. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

4.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с Трудовым Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4.5. Письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА УЩЕРБА И ПОРДОК ЕГО ВОЗМЕЩЕНИЯ

5.1. Размер ущерба, причиненного при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым 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.

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

5.3. Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

5.4. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками Работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки Работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

5.5. Работник имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.6. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению директора. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

5.7. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

5.8. При несоблюдении Работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

5.9. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия Работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

5.10. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

6. ОТКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ ВОЗМЕЩЕНИЯ ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА РАБОТНИКОМ

6.1. Трудовой кодекс РФ закрепляет право работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

6.2. Постановление Пленума Верховного Суда от 16.11.2006 г. №52 разъясняет, что такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

6.3. Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным ст.39 Гражданского процессуального кодекса РФ.

6.4. В соответствии с п.1 указанной статьи истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований либо отказаться от иска, стороны могут окончить дело мировым соглашением.

6.5. Причины отказа работодателя могут быть разнообразными: тяжелое имущественное положение работника, отсутствие умысла у работника на причинение ущерба, незначительный размер ущерба и т.д.

6.6. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА РАБОТОДАТЕЛЕМ РАБОТНИКУ

6.1. Учреждение определяет несколько основных случаев привлечения работодателя к материальной ответственности перед работником.

6.2. Различают материальную ответственность работодателя за:

6.2.1. Нарушение конституционного права личности на труд, выразившийся в создании неправомерных препятствий в осуществлении гражданином трудовой деятельности. Статьей 234 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться и дан примерный перечень нарушений работодателя, которые дают работнику право на материальную компенсацию.

6.2.2. Повреждение имущества работника (ст.253 ТК РФ). Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

6.2.3. Ненадлежащее исполнение обязательств по выплате работнику заработной платы и иного вознаграждения за исполнение трудовых обязанностей. Статья 236 ТК РФ установила санкцию за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, пособия и иных выплат, причитающихся работнику, в виде денежной компенсации, размер которой равен одной трехсотой ставки рефинансирования (учетной ставки банковского процента), установленной Центральным банком РФ, за каждый день просрочки выплаты, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику компенсации может быть определен в коллективном или трудовом договоре. Однако этот размер не может быть ниже установленного ТК РФ. Если в организации дата выплаты заработной платы вообще не установлена, право на получение процентов за задержку заработной платы возникает с первого числа месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным, то работодатель обязан выплатить заработную плату в последний рабочий день, предшествующий выходному. Оплата отпуска должна быть произведена работодателем не позднее, чем за три дня до его начала. Неисполнение данной обязанности является нарушением сроков выплаты заработной платы, а это влечет возникновение у работников права на получение процентов. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя.

6.2.4. Вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, за исключением случаев, когда возмещение вреда осуществляется в соответствии с законодательством другими субъектами (например, органами государственного социального страхования).

6.2.5. Возмещение морального вреда работнику. Статьей 21 ТК РФ также регламентировано право работника на компенсацию морального вреда в случае причинения его работодателем в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Но ТК РФ не содержит определения морального вреда. Определение понятия «моральный вред» содержится в п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г.[34], в котором под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.) или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина. В Постановлении Пленума Верховного Суда «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. также отмечается, что суд в силу ст.21 и сь.237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя.