## 1. Испытательный срок при приёме на работу

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. (Статья 70 Трудового кодекса).

Условие об испытании (испытательном сроке) должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

На период испытательного срока на работника распространяются нормы трудового законодательства, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

По общим нормам трудового права срок испытания не может превышать трех месяцев.

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций установлен иной максимальный испытательный срок - шесть месяцев.

При этом следует учитывать, что в срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Законодательно определен основной круг работников, которым испытательный срок при приеме на работу не устанавливается (Статья 70 Трудового кодекса):

лица, поступающие на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;

беременные женщины и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лица, не достигшие возраста восемнадцати лет;

лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;

лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;

лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Помимо этого об испытательном сроке говорят другие нормы трудового права. Так статья 207 Трудового кодекса указывает, что лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается. А статья 294 Трудового кодекса устанавливает максимальный испытательный срок для сезонных работников две недели.

В любом случае независимо от длинны испытательного срока если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание. В этом случае последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. При этом работодатель обязан предупредить его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием оснований для признания этого работника не выдержавшим испытательный срок. Расторжение трудового договора производится без выплаты выходного пособия.

Решение работодателя о расторжении с ним трудового договора как с не прошедшим испытательный срок, работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Работник также имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения испытательного срока. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он расторгает трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

*Статья* *70. Испытание при приеме на работу*

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

## 2. Понятия и виды материальной ответственности работника. Порядок возмещения материального ущерба

Понятие:

*Материальная ответственность* фактически представляет собой обязанность одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, который она причинила другой стороне в результат виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Это всегда определенная реакция одной стороны трудового договора на нарушение, которое совершила по отношению к ней другая сторона.

В принципе, общие обязанности работника и работодателя в части материальной ответственности, которую они несут друг перед другом, определены в Трудовом кодексе Российской Федерации. В частности, работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя и незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Работодатель, в свою очередь, обязан возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Материальная ответственность может также конкретизироваться в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем. При этом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено законом. Условия трудового договора, не соответствующие *этой* норме, как и любые иные условия, ухудшающие положение работника по сравнению с законом, являются недействительными.

И наконец, материальная ответственность работника может быть закреплена в письменном договоре о полной материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работнику имущества.

Материальная ответственность работодателя возникает исключительно в силу закона - отдельного договора с работодателем о материальной ответственности последнего работник, естественно, не заключает.

Закон различает материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя. Под *материальной ответственностью работника* понимается его обязанность возмещать ущерб, причиненный работодателю, независимо от формы собственности последнего.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника:

ограниченную, т.е. ответственность, возмещаемую в определенных (заранее установленных) пределах;

полную, т.е. такую ответственность, когда ущерб возмещается без каких-либо ограничений в полном объеме.

Когда виноват работник Сначала рассмотрим ситуацию, когда в результате действий сотрудника компания понесла имущественный ущерб. Что необходимо знать HR-менеджеру, и какие действия следует предпринять? Прежде всего, нужно установить, есть ли в этом вина сотрудника. Вина исключается, если имущественные потери возникли в результате действий обстоятельств непреодолимой силы, то есть чрезвычайных и объективных обстоятельств, которые распространяются на всех в данной местности (например, стихийные бедствия). Во всех правовых системах мира действие непреодолимой силы является обстоятельством, исключающим ответственность. Далее, сотрудник не будет считаться виновным, если он действовал с учетом нормального хозяйственного риска, т.е. производственной деятельности в условиях неопределенности и недостатка информации. Например, сотрудник, отвечающий за хранение скоропортящегося товара, не может быть привлечен к ответственности, если в результате нарушения сроков реализации данного товара произошла его порча. В данном случае порча произошла не из-за нарушения правил хранения, а из-за нарушения сроков реализации, а сотрудник, отвечающий за хранение, не мог этого предвидеть, и действовал с учетом нормального хозяйственного риска. Работник освобождается от ответственности, если имущественные потери произошли по вине работодателя, который не предпринял должных мер к сохранности имущества. Например, в случае поломки сейфа бухгалтер не может отвечать за пропажу денежной наличности, если он своевременно известил о факте поломки работодателя, а тот не принял необходимых мер по ремонту или замене сейфа, или иным образом не обеспечил сохранность денежных средств. Вина работника исключается, если он действовал в условиях крайней необходимости или необходимой обороны. В данном случае имеется в виду, что имущественный ущерб наступил по причине вынужденных действий работника по предотвращению опасности или еще более крупного ущерба. Во всех перечисленных случаях работник считается невиновным, и оснований для применения к нему мер материальной ответственности нет.

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель может и сам отказаться от взыскания ущерба с работника полностью или частично. Это право предоставляет работодателю ст.240 ТК.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Некоторые специалисты по трудовым отношениям советуют закреплять условия освобождения от ответственности по инициативе работодателя во внутреннем нормативном документе компании, например, в правилах внутреннего трудового распорядка. Однако правильность такого подхода вызывает сомнения, поскольку данное право предоставлено работодателю как раз для того, чтобы применять меры материальной ответственности дифференцированно, с учетом всех конкретных обстоятельств, которые в законе не могут быть заранее предусмотрены. Поэтому, на наш взгляд, нет необходимости заранее ограничивать данное право конкретным перечнем ситуаций.

Когда установлены вина сотрудника и связь между его действием и имущественными потерями компании, нужно установить размер этих потерь и пределы ответственности. Пределы материальной ответственности работника закреплены в статьях 241-244 ТК.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Статья 242. Полная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Работники в возрасте до восемнадцати 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.

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим 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 иного 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. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю 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. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Прежде всего, взысканию подлежит только действительный ущерб, который представляет собой реальное ухудшение или уменьшение имущества, а также затраты на его восстановление. Сумма взыскиваемого ущерба не может превышать среднего заработка работника, который исчисляется по правилам статьи 139 ТК. Упущенную выгоду с работника взыскать нельзя.

В предусмотренных законом случаях может наступить полная материальная ответственность работника, которая заключается в обязанности возместить причиненный ущерб в полном размере. Перечень оснований полной материальной ответственности содержится в ст.243 ТК и является исчерпывающим. Полная материальная ответственность законом возлагается на руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (ст.277 ТК), а также на работников, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности. Такой договор может быть заключен при соблюдении трех условий: работник должен быть старше 18 лет, занимаемая им должность непосредственно связана с обслуживанием товарно-материальных ценностей и включена в специальный утвержденный Минтрудом РФ перечень работ и должностей, по которым можно заключать договор о полной материальной ответственности.

До сих пор мы говорили об индивидуальной ответственности работника. Однако полная материальная ответственность может быть не только индивидуальной, но и коллективной. Она предусматривается достаточно редко, в тех случаях, когда в связи с особенностями выполняемой работы разграничить ответственность каждого работника не представляется возможным. Полная материальная ответственность может наступить также только при соблюдении трех вышеперечисленных условий. Она вводится по решению руководителя в отношении группы работников (например, бухгалтерии, и оформляется приказом).

Применение к работнику мер материальной ответственности требует соблюдения определенной процедуры. Прежде всего, необходимо письменное объяснение самого работника. Затем нужно установить размер причиненного ущерба, который рассчитывается по фактическим потерям исходя из балансовой стоимости имущества, о чем составляется соответствующий акт.

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба. Размер ущерба, причиненного работодателю 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. 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.

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. 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 письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

Далее возможно два варианта развития событий: либо работник соглашается добровольно возместить ущерб, либо отказывается это сделать. В последнем случае работодатель просто удерживает соответствующую сумму в полном размере из зарплаты работника. При возмещении ущерба в добровольном порядке работник может внести в кассу организации соответствующую денежную сумму либо передать равноценное или исправленное имущество. Стороны могут договориться о ежемесячном удержании из зарплаты работника 20% суммы ущерба до его полного погашения. Также по решению сторон возможно возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник дает письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Взыскание ущерба производится на основании приказа руководителя организации не позднее месяца со дня установления размера ущерба. Нарушение порядка взыскания ущерба может быть обжаловано работником в суд.

Статья 248. Порядок взыскания ущерба. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд. 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. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю

Когда виновата компания Материальная ответственность работодателя перед работником возникает в четырех случаях. Во-первых, при лишении работника возможности трудиться, во-вторых, при задержке выплаты заработной платы, в-третьих, при причинении вреда имуществу работника, и, в-четвертых, при причинении морального вреда работнику.

Лишение работника возможности трудиться (ст.234 ТК) означает незаконный перевод на другую работу, незаконное увольнение или задержку выдачи трудовой книжки.

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; абзац утратил силу. - Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ.

Во всех этих случаях работодатель обязан возместить работнику неполученный по его вине заработок. При задержке выплаты зарплаты или других причитающихся работнику денежных средств предполагается, что работодатель обязан возместить их с выплатой процентов не ниже установленного законом размера (ст.236 ТК).

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

При причинении вреда имуществу работника работодатель обязан возместить его в полном размере (ст.235 ТК).

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. 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.

Данная норма является новеллой трудового законодательства и включена в кодекс для того, чтобы "уравновесить" основания ответственности сторон трудового договора. При этом специалисты по трудовому праву расходятся во мнениях, что о каком именно имуществе работника идет речь. Вероятно, это предметы одежды и прочие личные вещи работника, которым нанесен ущерб в результате неправомерных действий работодателя (например, при пожаре, возникшем на предприятии по вине работодателя).

Статья 237 ТК предусматривает возмещение морального вреда работнику, причиненного неправомерными действиями работодателя. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника (например, работник получил травму вследствие работы на неисправном оборудовании). Наличие факта нравственных или физических страданий, а также обоснование его денежной оценки возлагаются на работника. Возмещение морального вреда компанией возможно только при наличии соглашения между сторонами. В противном случае, моральный вред взыскивается через суд. К настоящему моменту практика применения данного института в рамках трудовых отношениях совсем незначительная, но сам факт появления термина "морального вреда" в Трудовом кодексе означает еще один шаг в сторону цивилизованных корпоративных отношений.

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## Литература

1. Трудовой Кодекс РФ 2009-2010
2. http://reklama-region.com/director/a-6.html
3. http://www.hrm.ru/db/hrm/DC96D9116088FD3EC3257478003FC8AB/print.html
4. http://www.volgograd.ru/theme/jurist/trud\_i\_pravo/88573. pub