**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ПЕРЕД НАНИМАТЕЛЕМ

ГЛАВА 2 ОСНОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ

ГЛАВА 3 ВИДЫ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕСТСВЕННОСТИ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ

3.1 Ограниченная материальная ответственность

3.2 Полная материальная ответственность

3.3 Определение размера ущерба

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

**ВВЕДЕНИЕ**

 В Конституции Республики Беларусь провозглашена защита всех форм собственности (ст. 13). Государство взяло на себя обязанность гарантировать каждому право собственности и содействовать ее приобретению. Неприкосновенность собственности охраняется законом (ст. 40). Нормы Трудового кодекса также направлены на то, чтобы предотвращать трудовые правонарушения, в результате которых причиняется ущерб. Если же он имеет место, то должна быть осуществлена своевременная и полная его компенсация. При этом следует отметить, что законодатель сделал значительный шаг в этом направлении: в кодексе даже предусмотрено в определенных случаях возмещение морального вреда.

Материальная ответственность работника - это самостоятельный вид ответственности по трудовому законодательству (наряду с дисциплинарной ответственностью). Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, — обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях.

Материальная ответственность работника наступает при наличии следующих условий:

1. Причинение прямого действительного ущерба.

2. Противоправность поведения (действия или бездействия) работника.

3. Вина конкретного лица в причинении ущерба.

4. Прямая причинная связь между противоправным деянием работника и наступившим ущербом.

Вопрос о материальной ответственности работника может быть поставлен тогда, когда нанимателю, с которым он состоит в трудовых отношениях, причинен прямой действительный ущерб, под которым следует, в частности, понимать утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

 Объектом данного исследования являются общественные отношения в сфере трудового права, возникающие по поводу материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

 Предметом исследования является правовое регулирование, основания и размеры материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

 Цель – дать характеристику материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю, основаниям ее возникновения и порядку определения размера ущерба. Исходя из цели исследования поставлены следующие задачи:

1. Определить понятие материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

2. Проанализировать основания, при которых наступает материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю.

3.Проанализировать виды и порядок определения размера материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю.

 При написании работы автором использовались общенаучные методы анализа и синтеза.

 Автор подтверждает, что приведенный в работе материал правильно и объективно отражает состояние исследуемой тематики, а все заимствованные из литературных и других источников положения сопровождаются ссылками.

**ГЛАВА 1 ПОНЯТИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА ПЕРЕД НАНИМАТЕЛЕМ**

Материальная ответственность работника по трудовому праву - это обязанность возместить ущерб, причиненный нанимателю в пределах и порядке, установленных законодательством. Материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника за этот ущерб к дисциплинарной или иной ответственности [1,c.352] .

Вопросы материальной ответственности регулируются:

1. Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - ТК).

2. Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2000 № 764, которым утверждены Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми нанимателем могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, а также Примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

3. Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 54, которым утверждены Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) ответственность, Примерный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности [5, c.27].
 Материальная ответственность работников по трудовому праву близка к гражданско-правовой ответственности. Однако в практической деятельности их нужно различать, так как от этого во многом зависит правильное применение законодательства. Сопоставление этих видов ответственности позволяет определить ряд существенных различий, которые проявляются в следующем:

1. К материальной ответственности на основании норм трудового права могут привлекаться только лица, состоящие в трудовых отношениях с нанимателем, которому по вине работников причинен ущерб. Эта ответственность всегда носит личный характер. Работник, причинивший ущерб, отвечает за него сам [1, c.354]. При гражданско-правовой ответственности ее субъектами могут быть лица, не состоящие в трудовых отношениях (например, ответственность родителей за вред, причиненный их детьми).
2. Ответственность по трудовому праву наступает лишь при наличии вины. От ее формы нередко зависит размер взыскиваемого ущерба. В гражданском праве имеет место, как виновная, так и безвиновная ответственность (например, при случайном причинении ущерба источником повышенной опасности). Для трудового права в отличие от гражданского не характерно презюмирование вины (исключение может быть лишь для материально ответственных лиц, которые сами должны доказать отсутствие своей вины в возникновении ущерба).
3. По трудовому праву взысканию подлежит только прямой действительный ущерб (исключение – п. 6 ст. 404 ТК). В гражданском праве действует принцип полного возмещения ущерба (включая и неполученные доходы), в отдельных случаях может наступить ответственность и при отсутствии ущерба (безвредная ответственность за недопоставку товаров в виде уплаты неустойки за неисполнение договорных обязательств). По трудовому праву недопустимо возложение ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за ущерб, причиненный в состоянии крайней необходимости. В гражданском праве не исключены случаи привлечения к имущественной ответственности при отсутствии противоправности. Компенсационная функция здесь всегда имеет первостепенное значение. Хотя и в трудовом праве приоритет получает полная материальная ответственность [1, c.356].
4. Материальной ответственности по трудовому праву присуща такая черта, как соизмерение предела ограниченной материальной ответственности с заработной платой работника. Помимо установленной в Трудовом кодексе ограниченной материальной ответственности допустимы также на локальном уровне изъятия из общего правила о полной материальной ответственности.
5. Согласно трудовому законодательству размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности каждого из этих лиц, т.е. устанавливается долевая ответственность. Солидарная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю, как правило, не допускается. Исключение установлено для лиц, причинивших ущерб преступными действиями. Для гражданского права характерно широкое применение солидарной ответственности лиц, причинивших материальный ущерб, при которой в зависимости от волеизъявления потерпевшего может наступать ответственность всех причинителей ущерба совместно либо каждого в отдельности. Лицо, возместившее ущерб полностью, имеет право обратиться с регрессным иском ко всем остальным лицам, за вычетом той доли, которая приходится на него самого [1, c.358].
6. Помимо добровольного возмещения ущерба, предусмотренного гражданским и трудовым правом, эти отрасли различно определяют принудительный порядок взыскания ущерба. В трудовом праве он более дифференцирован: в определенных случаях допускается удержание нанимателем части заработной платы работника. По гражданскому праву ущерб в принудительном порядке взыскивается через хозяйственный суд или суд общей компетенции.
7. Трудовым законодательством определены более короткие сроки для привлечения к материальной ответственности. Так, для обращения нанимателя в суд установлен срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. Срок исковой давности по гражданскому праву равен трем годам [1, c.359].

Таким образом, материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю — обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях.

Особенности материальной ответственности по трудовому законодательству обусловлены субъектом причинения ущерба, основанием, размерами и объемом ответственности, порядком возмещения ущерба.

Нормы трудового права, регулирующие материальную ответственность работников, существенным образом отличаются от общегражданских норм, относящихся к возмещению вреда.

**ГЛАВА 2 ОСНОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ**

Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности определяются, прежде всего, Трудовым кодексом Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» с изменениями, внесенными Указом Президента Республики Беларусь от 27 февраля 2002 г. № 145 и Декретом Президента Республики Беларусь от 4 апреля 2002 г. № 10, постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 26 марта 2002 г. №2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» (далее – Пленум), другими актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными актами, заключенными и принятыми в соответствии с законодательством [5, c.28].

Материальная ответственность работника наступает при наличии следующих условий:

1. Причинение прямого действительного ущерба.

2. Противоправность поведения (действия или бездействия) работника.

3. Вина конкретного лица в причинении ущерба.

4. Прямая причинная связь между противоправным деянием работника и наступившим ущербом [1, c.359].

Вопрос о материальной ответственности работника может быть поставлен тогда, когда нанимателю, с которым он состоит в трудовых отношениях, причинен прямой действительный ущерб, под которым следует, в частности, понимать утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

К излишним выплатам следует относить заработную плату, выплаченную незаконно уволенному работнику, штрафы, взысканные с нанимателя по вине работника, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска срока исковой давности, расходы, связанные с перевозкой, экспертизой поставленной в торговую сеть некачественной продукции (товара), сверхнормативный расход электроэнергии, горюче-смазочных материалов [1, c. 360].

Не исключена, материальная ответственность работника в результате выплат по причине простоя других работников (например, при прогуле заведующего складом и простое по этой причине работников в связи с неполучением материала, сырья и т.п.). Однако нельзя привлекать к материальной ответственности работника за прогул в связи с убытками, вызванными невыполнением обязанностей самим прогульщиком.

В случае если наниматель выплатил в пользу третьего лица какие-то суммы в связи с требованиями гражданского и иного законодательства за вред, причиненный его работником, то возникший у него прямой действительный ущерб взыскивается с конкретных виновных лиц [1, c. 361].

Наниматель вправе требовать возмещения ущерба не только после отражения его на своем балансе, но и в других случаях, когда в силу специфики выполнения трудовых обязанностей это не было сделано (например, при хищении работниками рыбозавода выловленной рыбы).

Согласно ч. 2 ст. 400 ТК при определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы, которые отличаются от него тем, что не приводят к повреждению или полному уничтожению наличного имущества, не учитываются. Недопустимо возложение на работника ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска. Риск считается оправданным, если цель не может быть достигнута обычными средствами:

1. Риск способствует той цели, для которой предпринимается.

2. Возможность вредных последствий лишь вероятна.

3. Объектом риска являются материальные факторы, а не жизнь и здоровье людей.

Не может нести материальную ответственность работник за ущерб, причиненный в силу необходимой обороны или крайней необходимости (например, использование имущества для тушения пожара).

Под противоправностью понимают нарушение или неисполнение работником его трудовых обязанностей, изложенных в законе или иных нормативных актах (правилах внутреннего распорядка, тарифно-квалификационных справочниках, инструкциях и т.д.). Противоправное поведение может выражаться в форме как действия, так и бездействия. Действие признается противоправным, если оно запрещено законом или иным нормативным актом либо не соответствует правилам, закрепленным в нормах законодательства о труде, коллективном, трудовом договорах [1, c. 362]. Бездействие - несовершение определенного действия, которое предписывалось субъекту трудового права, вменялось ему в обязанности.

Не являются противоправными действия, если они совершены в состоянии крайней необходимости. Таким состоянием могут быть оправданы лишь действия, совершенные для устранения наличной (т.е. уже существующей или непосредственно предстоящей) и действительной (не мнимой) опасности для охраняемого правом интереса. Причинение вреда для устранения опасности признается правомерным лишь тогда, когда ее нельзя было предотвратить иными средствами, не связанными с причинением вреда другим охраняемым правом интересам, причем требуется также, чтобы причиняемый вред был меньше предотвращаемого [1, c.363].

Противоправное поведение работника может выражаться не только в ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, но и в нарушении норм уголовного, гражданского, административного права. Именно в силу этого работник может быть привлечен как к материальной, так и к дисциплинарной, уголовной, административной ответственности, имущественной ответственности по нормам гражданского права. Следует иметь в виду, что, если ущерб причинен преступлением, противоправность устанавливается следственными или судебными органами [1, c. 364].

Если противоправность поведения работника, которое привело к возникновению ущерба, установлена вступившим в законную силу приговором суда по уголовному делу о взыскании в пользу организации ущерба, причиненного его работником, то факт противоправности действия (бездействия) работника считается доказанным.

 Для возложения на работника материальной ответственности необходимо наличие его вины в причинении ущерба, которая может выражаться в форме умысла (прямого или косвенного) или неосторожности в виде самонадеянности или небрежности. Умысел означает не только осознание лицом совершаемых виновных действий, но и желание наступления связанного с этими действиями результата. При неосторожной вине лицо не предвидит наступления вредных последствий, хотя должно их предвидеть, или же предвидит, но легкомысленно надеется их предотвратить [12, c. 575].

От формы вины нередко зависит размер материальной ответственности. Наиболее распространенная форма вины при причинении ущерба нанимателю - неосторожность. Например, присвоить вверенные денежные или материальные ценности работник может умышленно, а порча товара, его недостача могут произойти как в результате умышленного, так и неосторожного поведения лица. Умышленное причинение ущерба обычно влечет более строгую материальную ответственность [1, c. 365].

В трудовом праве действует презумпция невиновности лица в причинении ущерба. Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе. Изъятия из этого принципа должны быть объективно обусловлены и базироваться на нормах Конституции. Например, в ч. 5 ст. 400 ТК закреплена обязанность работников, несущих полную материальную ответственность на основании ст. 404, доказывать отсутствие своей вины в причинении вреда.

Можно согласиться с тем, что это должны делать лица, получившие ценности под сохранность на основании специального письменного договора, по разовой доверенности или другим разовым документам. Но это недопустимо по отношению к тем, кто несет ответственность по другим основаниям, например по п. 3-6 ст. 404 ТК. Здесь нарушается закрепленный в ст. 26 Конституции принцип презумпции невиновности в совершении преступления.

Лишь для материально ответственных лиц (к ним относят тех, кто заключил договор о полной материальной ответственности, получил ценности по разовой доверенности, другим разовым документам) может быть сделано исключение из этого общего правила. Они признаются виновными в возникновении ущерба, выразившегося в необеспечении сохранности вверенных им на хранение ценностей, и освобождаются от материальной ответственности, если докажут, что их вины в ущербе нет [1, c.366].

Следует также различать вину непосредственных причинителей ущерба и тех, кто не обеспечил должный контроль за сохранностью ценностей, не предотвратил излишние денежные выплаты и т.п. Последние несут материальную ответственность в соответствии с законодательством в той части, в которой не возмещен ущерб конкретным причинителем вреда [12, c. 576].

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо, чтобы между действительным ущербом (следствием) и противоправным поведением работника (причиной) имелась причинная связь. Эта связь между поведением работника и его последствиями должна быть установлена не только как возможная или вероятная, но как несомненно достоверная, прямая [5, c. 30].

Таким образом, в случаях, когда то или иное действие работника способствовало наступлению ущерба в силу случайного стечения обстоятельств, такие действия не могут быть основанием для возложения на него ответственности. Так, например, рабочий, включив станок, оставил свое рабочее место. По возвращении он обнаружил, что произошла поломка обрабатываемой детали. В этом случае необходимо выяснить, обусловлена ли поломка детали (следствие) отсутствием рабочего или же повреждение произошло по причине обработки бракованного изделия.

Любая ответственность имеет свои цели. К целям института материальной ответственности можно отнести:

1. Защиту собственности путем возмещения причиненного ущерба и оказание, таким образом, воспитательного воздействия на нарушителя.

2. Охрану заработной платы от необоснованных удержаний.

**ГЛАВА 3 ВИДЫ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕСТСВЕННОСТИ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ НАНИМАТЕЛЮ**

**3.1 Ограниченная материальная ответственность**

Ограниченная материальная ответственность может наступать, если она установлена Трудовым кодексом, коллективными договорами, соглашениями [1, c. 367].

В ст. 403 ТК определены случаи такой ответственности. В ней предусматривается хотя и ограниченная ответственность, однако, в пределах среднего месячного и трехкратного среднего месячного заработка.

Согласно п. 1 ст. 403 ТК за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса, работники несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка.

В п. 1 ст. 403 ТК дан примерный перечень объектов, за порчу или уничтожение которых по небрежности работники несут ответственность в пределах среднего месячного заработка. Общим, что объединяет эти объекты, является выдача их работникам в пользование для осуществления трудового процесса. В этот перечень не могут входить станки, автомашины, компьютеры и прочее оборудование, которое обслуживается работником, но не передается в пользование.

Под материалами понимаются основные и вспомогательные материалы, сырье, топливо и т.п.; полуфабрикатами является начатая, но не полностью законченная технологической обработкой продукция (незавершенное производство), а также продукция другой организации, служащая сырьем для данной организации или используемая последней для комплектования более сложного вида продукции. Изделия - это готовая продукция данного нанимателя [1, c. 368].

Разрешая споры о возмещении ущерба, причиненного порчей или уничтожением по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), следует иметь в виду, что материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут работники, допустившие порчу или уничтожение этих ценностей в ходе трудового процесса. В отношении других работников из числа должностных лиц (например, мастер, технолог), если ущерб от порчи или уничтожения по небрежности указанных ценностей причинен в результате их неправильных служебных действий (бездействия), материальная ответственность наступает по правилам ст. 402 ТК.

Применяя п. 1 ст. 403 ТК, необходимо выяснить не только предмет посягательства, но и форму вины работника - неосторожность или умысел: при умысле ответственность наступает по п. 5 ст. 404 ТК. Полная материальная ответственность наступает также в случае недостачи названных ценностей, форма вины в этом случае не имеет значения.

В соответствии с п. 2 ст. 403 ТК руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители несут материальную ответственность в пределах трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

 Таким образом, установленную материальную ответственность несут руководители и их заместители любых структурных подразделений, предусмотренных положением (уставом) организации.

Если должностное лицо допустило несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям либо по одному из них, суд вправе взыскать в возмещение ущерба за каждый такой случай денежные суммы в пределах трехкратного среднего месячного заработка виновного лица. Установленную п. 2 ст. 403 ТК ответственность руководители организаций, их структурных подразделений и их заместители несут лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными виновниками, которые обязаны, в свою очередь, возместить ущерб в установленных пределах. Общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненного ущерба.

Указанные лица несут также материальную ответственность в ином ограниченном или полном размере причиненного по их вине ущерба на общих основаниях, предусмотренных законодательством о труде.

В соответствии с действующим законодательством за ущерб, причиненный излишними денежными выплатами (штраф, пеня и др.), виновные должностные лица несут материальную ответственность в порядке, предусмотренном ст. 402 ТК.

**3.2 Полная материальная ответственность**

Полная материальная ответственность на основании специального письменного договора (п. 1 ст. 404 ТК) наступает, когда между работником и нанимателем заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей.

Если ранее перечень должностей и работ, непосредственно связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных работнику ценностей, был жестким и не подлежал расширению или иному изменению, то кодексе (ст. 405 ТК) предусмотрено, что примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается Правительством республики.

Письменный договор может быть заключен с работником, достигшим 18-летнего возраста.

Практикой определено: если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, то в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Отказ от заключения такого договора без уважительных причин рассматривается как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. В случае отказа работника от заключения договора по уважительным причинам наниматель обязан предложить ему другую работу [6, c. 38].

Если заключение договора о полной материальной ответственности не было обусловлено при приеме на работу, то работник должен быть предупрежден о необходимости заключения письменного договора о полной материальной ответственности не позднее чем за один месяц. При отказе продолжать работу в новых условиях он может быть уволен по п. 5 ст. 35 ТК.

Примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности предусматривает перечень основных обязанностей работника и нанимателя [1, c. 368].

В соответствии с указанным договором работник обязуется: бережно относиться к переданным ему на хранение или для других целей материальным ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба; своевременно сообщать нанимателю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему ценностей; вносить предложения нанимателю по реконструкции и ремонту складских помещений и площадок в целях улучшения их приспособленности к хранению материальных ценностей; вести учет, составлять и представлять отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей, участвовать в инвентаризации и списании вверенных ему материальных ценностей [1, c. 369].

В свою очередь наниматель обязуется: создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества; знакомить работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников, а также с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения, приемки, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства переданных ему материальных ценностей; проводить в установленном порядке инвентаризацию и списание материальных ценностей [1, c. 370].

Таким образом, сам текст договора о полной материальной ответственности работника предусматривает его активное поведение, обязанность обеспечить сохранность вверенных ценностей, право и обязанность требовать от нанимателя создания нормальных условий работы. Работник несет ответственность лишь за необеспечение сохранности вверенных ему нанимателем материальных ценностей. Именно по той причине, что имущество надлежащим образом еще не было передано, нельзя привлекать к полной материальной ответственности по п. 1 ст. 404 ТК работника, неправильно оформившего акт приемки товара по количеству и качеству, в связи с чем наниматель не имел возможности удовлетворить исковые требования к поставщику (изготовителю). Ответственность может наступать по другим основаниям.

Со своей стороны наниматель - и это должно быть зафиксировано в договоре - обязан создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных работнику ценностей.

Письменный договор составляется в двух экземплярах, первый из них находится у нанимателя, второй - у работника. Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями.

Не заменяет собой договора о полной материальной ответственности указание в приказе о возложении на работника полной материальной ответственности за необеспечение сохранности вверенных ценностей. На экземпляре приказа должно быть письменное свидетельство работника об ознакомлении с ним [1, c. 371].

Разновидностью полной материальной ответственности по договору является коллективная (бригадная) материальная ответственность. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 4 апреля 2000 г. № 455 «О делегировании полномочий Правительства на принятие (издание) нормативных правовых актов» и в целях реализации ст. 406 ТК Министерство труда Республики Беларусь 14 апреля 2000 г. постановлением № 54 утвердило Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, а также Примерный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Коллективная материальная ответственность устанавливается, если:

1. Предусмотренные соответствующим Перечнем работы выполняются работниками совместно.

2. Невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника на основании договора об индивидуальной материальной ответственности.

3. Каждый из работников достиг 18-летнего возраста.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). При смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии более 50 % членов бригады от его первоначального состава договор должен быть перезаключен. Согласно Положению о коллективной материальной ответственности договор не перезаключается при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или при приеме в бригаду новых работников. В этом случае против подписи выбывшего лица указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду) [5, c. 585].

В случае отказа работника от заключения договора о коллективной материальной ответственности наниматель может предложить работнику другую работу, а при ее отсутствии или отказе от предложенной работы он может быть уволен в порядке, о котором было изложено применительно к отказу от заключения договоров об индивидуальной материальной ответственности.

Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба, если:

1. Установлено, что ущерб причинен не по их вине.

2. Известны конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива (бригады).

3. Ущерб относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

Законодатель не определил последствия, которые могут наступить, когда у нанимателя будет применяться общее правило о полной материальной ответственности, но, например, нарушен порядок заключения договора о полной материальной ответственности. В этом случае должно действовать условие о полной материальной ответственности с переходом бремени доказывания вины с работника на нанимателя [1, c. 371].

Полная материальная ответственность за имущество и другие ценности, полученные под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам [п. 2 ст. 404 ТК].

Круг лиц, которым могут выдаваться доверенности или другие разовые документы на получение имущества или других ценностей, законодательно не определен. Нередко к выполнению подобных операций привлекаются экспедиторы, шоферы, завхозы, снабженцы и другие лица.

Особенности получения материальных ценностей по разовой доверенности и другим разовым документам заключаются в том, что работник получает их не для хранения, а, как правило, для совершения каких-либо разовых операций (например, получение товара и его доставка в организацию). Работник несет ответственность за имущество или ценности, которые значатся в выданном и надлежаще оформленном документе [1, c. 372].

В Республике Беларусь действует утвержденная еще 14 января 1967 г. Министерством финансов СССР инструкция о порядке выдачи доверенностей на получение товарно-материальных ценностей и отпуска их по доверенности.

Разовая доверенность либо другие разовые документы для совершения операций с материальными ценностями могут быть выданы только лицам, работающим у данного нанимателя. Отказ работника от получения материальных ценностей по разовым документам для совершения операций, не входящих в круг его обязанностей, нарушением трудовой дисциплины не является, так как возложить полную материальную ответственность на работника в этом случае можно только с его согласия.

Лицо, получившее доверенность, подписанную руководителем и главным бухгалтером или уполномоченными на то лицами, обязано не позднее следующего дня после получения ценностей независимо от того, получены они по доверенности полностью или частично, представить в бухгалтерию предприятия документы о выполнении поручения и о сдаче на склад или соответствующему лицу полученных ценностей.

На нанимателе лежит обязанность ознакомить работника с правилами приемки и отправки грузов, оформления соответствующих документов. Нецелесообразно выдавать ценности под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам лицам моложе 18 лет, хотя законодательством это не запрещено [12, c. 586].

Согласно п. 3 ст. 404 ТК работник несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный его действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке. Доказательства, подтверждающие совершение такого деяния, должны быть установлены в порядке уголовного судопроизводства приговором суда или постановлением следственных органов. Вместе с тем справки, протоколы, акты этих органов не могут служить основанием для полной материальной ответственности по п. 3 ст. 404 ТК. Суды, рассматривая дела в порядке гражданского судопроизводства, не вправе констатировать в своих решениях, что в действиях работника содержатся признаки деяния, преследуемого в уголовном порядке, и на этом основании привлекать к полной материальной ответственности [8].

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается и в том случае, когда он причинен действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, но работник был освобожден от уголовной ответственности вследствие истечения срока давности для привлечения к уголовной ответственности или акта амнистии, а также если производство по уголовному делу прекращено в связи с привлечением к административной ответственности [5, c. 27].

При вынесении судом оправдательного приговора за отсутствием состава преступления, а также при прекращении по этому основанию уголовного дела в стадии предварительного следствия на работника не может быть возложена обязанность возместить ущерб в полном объеме на основании п. 3 ст. 404 ТК, что не исключает ответственность в полном размере по другим нормам ст. 404 ТК.

Особенностью применения данного основания материальной ответственности является то, что снижение размера, подлежащего возмещению ущерба, не допускается, если он причинен преступлением, совершенным с корыстной целью, а также исключение из общего правила о долевой ответственности. При привлечении к полной материальной ответственности на основании п. 3 ст. 404 ТК суд вправе возложить на подсудимых солидарную ответственность, если будет установлено, что ущерб причинен совместными умышленными действиями нескольких работников. Солидарная материальная ответственность не наступает для лиц, которые хотя и осуждены по одному делу, но за самостоятельные преступления, а также для лиц, одни из которых осуждены за умышленные преступления, а другие - за совершенные по неосторожности [5, c. 28].

Недопустимо возложение солидарной материальной ответственности на лиц, одни из которых осуждены за хищение, а другие за халатность, даже если действия последних объективно способствовали совершению преступления первыми [12, c. 587].

Материальная ответственность по п. 3 ст. 404 ТК не связана с каким-либо заранее определенным кругом работников и не зависит от характера трудовой деятельности виновного лица.

Полная материальная ответственность, связанная с причинением ущерба работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения [п. 4 ст. 404 ТК].

Доказательством факта пребывания работника в состоянии опьянения является медицинское заключение, акт, протокол. Названные документы должны составляться в день появления работника в нетрезвом состоянии. Однако отсутствие документов не лишает суд права опросить в необходимых случаях свидетелей [5, c. 29].

 Таким образом, полная материальная ответственность в связи с причинением ущерба, вызванного недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса [п. 5 ст. 404 ТК].

Основное отличие материальной ответственности по п. 5 ст. 404 ТК от материальной ответственности по п. 1 ст. 403 ТК состоит в форме вины. Во втором случае ответственность наступает при порче или уничтожении имущества по небрежности, а в первом - при недостаче, а также при умышленном уничтожении или умышленной порче того же имущества.

Ограниченная материальная ответственность за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий наступает лишь тогда, когда это допускается в ходе трудового процесса. В тех же пределах материальная ответственность может быть возложена и на работников из числа должностных лиц, например мастера, технолога, если ущерб от порчи или уничтожения по небрежности указанных ценностей причинен в результате неправильных служебных действий (бездействия) этих лиц.

Полная материальная ответственность за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей [п. 6 ст. 404 ТК], наступает, когда правонарушение совершается в свободное от работы время либо в рабочее время, но работник не выполняет при этом свои трудовые обязанности. В этом случае виновным лицом возмещается ущерб в полном объеме, включая и не полученные нанимателем доходы, с применением норм гражданского законодательства.

**3.3 Определение размера ущерба**

Правильное определение размера ущерба является одной из гарантий охраны заработной платы работников, направленной против необоснованного привлечения работников к материальной ответственности [12, c. 597].

В связи с указами Президента Республики Беларусь от 15 ноября 1999 г. № 673 «О некоторых мерах по совершенствованию координации деятельности контролирующих органов Республики Беларусь и порядка применения ими экономических санкций» и от 25 мая 2000 г. № 293 «О мерах по усилению ведомственного контроля в Республике Беларусь» Совет Министров Республики Беларусь 13 января 2003 г. принял постановление № 22 «О размере вреда, причиненного государственному имуществу».

Постановлением установлено, что вред, причиненный государственному имуществу (включая денежные средства) в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей, с 1 апреля 2003 г. подлежит возмещению в размере, определенном законодательством, с увеличением его на коэффициент инфляции последнего индекса потребительских цен, установленного Министерством статистики и анализа на день вынесения контролирующими органами решения о его возмещении, за исключением денежных средств, увеличение размера процентов по которым определяется учетной ставкой Национального банка на день исполнения обязательства или его части [3].

Постановлением Правительства было поручено Министерству финансов совместно с Министерством экономики в 3-месячный срок разработать и утвердить порядок определения размера причиненного государственному имуществу (включая денежные средства) вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц.

Министерство финансов Республики Беларусь и Министерство экономики Республики Беларусь 24 марта 2003 г. постановлением № 39/69 утвердили Инструкцию о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц (далее – Инструкция № 39/69).

Согласно Инструкции № 39/69 вред, причиненный государственному имуществу, выражается в фактической стоимости похищенного, поврежденного (испорченного), недостающего, уничтоженного имущества (далее - утраченное имущество), либо в сумме, составляющей разницу между стоимостью государственного имущества до и после его повреждения, либо в стоимости восстановления (ремонта, необходимого комплектования и т.п.) поврежденной вещи в пределах возмещения реального вреда.

В случае незаконного пользования денежными средствами вследствие их неправомерного удержания, уклонения от их возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного получения или сбережения вред подлежит возмещению в размере указанных денежных средств и процентов, начисленных на сумму этих средств [6, c. 37].

Размер процентов определяется исходя из учетной ставки Национального банка Республики Беларусь и применяется с даты совершения вреда и по дату его обнаружения. Датой обнаружения вреда считается дата составления акта проверки (ревизии) [12, c. 598].

В случае если вред, причиненный организации незаконным пользованием ее денежными средствами, частично возмещен лицом, его причинившим, проценты, начисленные на сумму этих средств, исчисляются исходя из учетной ставки Национального банка Республики Беларусь, действовавшей на дату составления акта проверки (ревизии), в зависимости от количества дней, в течение которых лицо, причинившее вред, обязано было его возместить. Размер вреда определяется:

1. Осуществляющими ведомственный контроль республиканскими органами государственного управления, иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь, местными исполнительными и распорядительными органами, в ведении (подчинении) которых находятся или в состав которых входят организации.

2. Иными контролирующими органами, уполномоченными в соответствии с актами законодательства осуществлять проверки (ревизии) финансово-хозяйственной деятельности организаций.

3. Государственными юридическими лицами, имуществу которых причинен вред [3].

Размер вреда определяется при выявлении в ходе проверок (ревизий) следующих фактов:

1. Хищения, повреждения (порчи), недостачи, умышленного уничтожения и утраты государственного имущества.

2. Необоснованного временного использования денежных средств вследствие их неправомерного удержания, уклонения от возврата, иной просрочки в их уплате либо неосновательного их получения или сбережения в установленные законодательством или договором сроки.

3. Необеспечения взимания арендной платы за сданные организацией в аренду, в том числе без заключения договора аренды, общественные, административные, переоборудованные производственные здания, помещения и сооружения, оборудование, транспортные средства, а также производственные здания, сооружения и помещения, находящиеся в государственной собственности [3].

4. Неуплаты организации арендаторами или иными пользователями коммунальных и других видов услуг в случаях, если такая уплата предусмотрена договором аренды либо законодательством.

5. Хищения, недостачи, расходования с нарушением законодательства и излишней выплаты денежных средств (в том числе иностранной валюты).

6. Хищения или недостачи всех видов билетов, талонов, абонементов и других документов, предназначенных для расчетов за услуги.

7. Хищения или иной недостачи ценных бумаг.

8. Хищения, недостачи, умышленного уничтожения или порчи товарно-материальных ценностей, полученных государственным юридическим лицом в порядке иностранной безвозмездной помощи.

Согласно Инструкции №39/69 определение размера причиненного государственному имуществу вреда осуществляется следующим образом:

1. Если утраченное государственное имущество относится по установленной законодательством классификации к основным средствам:

1.1 по первоначальной (восстановительной) стоимости в соответствии с правилами переоценки стоимости основных средств на дату составления акта проверки (ревизии) о взыскании вреда за вычетом фактически произведенных амортизационных отчислений по данному имуществу;

1.2 в размере 10% от первоначальной стоимости с учетом проведенных переоценок и корректировки на коэффициент изменения стоимости на дату составления акта проверки (ревизии), но не ниже ликвидационной стоимости в случае 100-процентного начисления амортизационных отчислений;

2. Если утраченное государственное имущество относится к сырью, материалам и другому аналогичному имуществу (товарно-материальным ценностям):

2.1 по стоимости приобретенного организацией имущества, идентичного утраченному, на дату составления акта проверки (ревизии);

2.2 при отсутствии у организации указанного имущества или если стоимость имущества, идентичного утраченному, меньше цен, сложившихся на товарном рынке Республики Беларусь, - исходя из сформированных иными продавцами цен на имущество, идентичное утраченному организацией, на дату составления акта проверки (ревизии), если иное не установлено законодательством;

2.3 при отсутствии вышеперечисленного имущества - исходя из сформированных иными продавцами цен на имущество, аналогичное утраченному организацией;

3. Если утраченное государственное имущество относится к отдельным предметам - в составе средств в обороте за вычетом потери стоимости в период эксплуатации в соответствии с законодательством на дату составления акта проверки (ревизии).

4. Если утраченное государственное имущество относится к готовой продукции или товарам для продажи - по ценам, установленным организацией для продажи идентичного или аналогичного имущества, которое было утрачено (но не ниже себестоимости), товарам для продажи на дату составления акта проверки (ревизии).

5. Определение размера возмещения вреда осуществляется комиссией по инвентаризации, образуемой организацией (далее - комиссия), в соответствии с законодательством [3].

Комиссия осуществляет определение идентичности или аналогичности имущества, выбор обоснованного значения цены с использованием информации о ценах на имущество из средств массовой информации, прейскурантов, бюллетеней, каталогов, иных периодических и (или) официальных изданий, а также с использованием сведений о стоимости производства аналогичных видов имущества от организаций-изготовителей (с учетом расходов по приобретению, доставке, монтажу и установке) и сведений об уровне цен, поступивших от юридических лиц и индивидуальных предпринимателей на аналогичное или идентичное имущество [1, c.379].

Размер возмещения вреда организацией, являющейся коммерческой, подлежит увеличению на сумму налогов, подлежащих уплате организацией при выбытии имущества вследствие утраты, хищения, повреждения (порчи), недостачи в порядке, установленном законодательством [1, c. 380].

Определение размера вреда в виде ухудшения характеристики государственного имущества, в том числе в случае его разукомплектования, расходования с нарушением законодательства или повреждения, порчи, при которых по решению организации возможно восстановление характеристик имущества, осуществляется исходя из стоимости указанного восстановления (ремонта, необходимого комплектования и т.п.) [6, c. 39].

Особый порядок Инструкция предусматривает для определения размера ущерба в случае, если утраченное имущество было получено организацией в виде иностранной безвозмездной помощи.

Согласно Инструкции №39/69 при невзыскании, занижении, недовзыскании арендной платы за сданные организацией в аренду, в том числе без заключения договора аренды, земельные участки, водные объекты, природные ресурсы, общественные, административные, переоборудованные производственные здания, помещения и сооружения, оборудование, транспортные средства размер вреда определяется в соответствии с суммой, установленной договором либо законодательством [1, c. 381]. При неуплате организации арендаторами или иными пользователями коммунальных и других видов услуг размер вреда определяется исходя из тарифов, установленных законодательством на дату составления акта проверки (ревизии). При хищении, недостаче, расходовании с нарушением законодательства или излишней выплате иностранной валюты сумма вреда рассчитывается в белорусских рублях по курсу Национального банка Республики Беларусь на дату составления акта проверки (ревизии). При хищении или недостаче всех видов билетов, талонов, абонементов и других документов, предназначенных для расчетов за услуги, размер вреда определяется исходя из номинальной стоимости, указанной на аналогичном документе, на день составления акта проверки (ревизии). При хищении или иной недостаче ценных бумаг подлежит возмещению вред, размер которого определяется на дату составления акта проверки (ревизии) в соответствии с Положением об оценке стоимости акций и облигаций, утвержденным Комитетом по ценным бумагам при Министерстве финансов Республики Беларусь от 16 декабря 1997 г., а в отношении государственных ценных бумаг и ценных бумаг Национального банка Республики Беларусь - в соответствии с законодательством Республики Беларусь [12, c. 599].

Вред (за исключением денежных средств) подлежит возмещению в размере, определяемом на день вынесения решения о его возмещении, с увеличением (при возмещении в последующие периоды) указанного размера на коэффициент инфляции последнего индекса потребительских цен, установленного Министерством статистики и анализа Республики Беларусь на день вынесения указанного решения (далее - коэффициент инфляции). Коэффициент инфляции рассчитывается за период (исчисляемый в месяцах), в течение которого лицо, причинившее вред, обязано было его возместить.

Днем вынесения решения о возмещении вреда следует считать день месяца, в котором был составлен акт проверки (ревизии) [12, c. 601].

Таким образом, согласно трудовому законодательству размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Если ущерб причинен совместно несколькими лицами, то может наступить долевая либо солидарная ответственность.

В основном наступает долевая ответственность, когда каждый из причинителей вреда отвечает за свои деяния. Бригадная материальная ответственность является разновидностью долевой ответственности.

Солидарная материальная ответственность возлагается в случае причинения ущерба уголовно наказуемыми деяниями при условии, что они были совместными и имелся умысел.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, если он причинен хищением, умышленной порчей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Материальная ответственность работника по трудовому праву - это обязанность возместить ущерб, причиненный нанимателю в пределах и порядке, установленных законодательством.

В соответствии с ч. 1 ст. 400 ТК для привлечения работника к материальной ответственности требуется одновременно наличие следующих условий:

1. Ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

2. Противоправности поведения (действия или бездействия) работника.

3. Прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом.

4. Вины работника в причинении ущерба.

При отсутствии хотя бы одного из условий работник не может быть привлечен к материальной ответственности. Причем субъектом материальной ответственности согласно законодательству о труде может быть не только работник, состоящий в трудовых отношениях с нанимателем, которому причинен ущерб, но и уволившийся работник.

Согласно ст. 402 ТК работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. Трудовым кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК. Таким образом, не ограниченная, а полная материальная ответственность является правилом. Исключения допустимы, но должны быть установлены в централизованном либо локальном порядке, включая коллективный договор.

Согласно трудовому законодательству размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. Если ущерб причинен совместно несколькими лицами, то может наступить долевая либо солидарная ответственность.

В основном наступает долевая ответственность, когда каждый из причинителей вреда отвечает за свои деяния. Бригадная материальная ответственность является разновидностью долевой ответственности.

Солидарная материальная ответственность возлагается в случае причинения ущерба уголовно наказуемыми деяниями при условии, что они были совместными и имелся умысел.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, в том числе в кратном исчислении, если он причинен хищением, умышленной порчей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1.Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие/ Т.Н. Важенкова.- Минск: Амалфея, 2008.- 432 с.

2.Жилинская, Т.В. Ущерб, причиненный нанимателю / Т.В. Жилинская // Налоговый вестник. – 2008. – № 6. – с.10-12

3.Инструкция о порядке определения размера причиненного государственному имуществу вреда в связи с утратой, повреждением (порчей), недостачей при проведении проверок (ревизий) финансово-хозяйственной деятельности государственных юридических лиц: утв. М-вом финансов Респ. Беларусь и М-вом 24.03.2003: текст по состоянию на 1 дек. 2004 г. – Минск: Дикта, 2004. – 63 с.

4.Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.

5.Лемеш, В.Н. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю/ В.Н. Лемеш// Кадровик. Управление персоналом. 2009. – №3. – с.27-35

6.Лемеш, В.Н. Ответственность по недостачам и вреду, нанесенным работником/ В.Н. Лемеш// Кадровик. Управление персоналом. – 2007. – №6. – с36-40.

7.О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999г., № 29 (с изм.) от 28.05.2008// Эталон – Беларусь [Электрон. ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. –– Минск, 2009.

 8.О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 марта 2002г., №2 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2006.

9.О мерах по усилению борьбы с хищениями драгоценных, черных и цветных металлов, их лома и отходов, драгоценных камней: Указ Президента Респ. Беларусь, 5 мая 1995 г., № 179 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005.

10.Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности, Примерный перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) ответственность, Примерный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности: утв. постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 14 апр. 2000 г., №54 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2007.

11.Примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполныемых работниками, с которыми нанимателем могут заключиться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 26 мая 2000 г., №764 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электрон. ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2008.

12.Трудовое право: Учебник/ В.И. Семенков [ и др.]; под общ. ред. В.И.Семенкова. 2-е изд. – Минск: Амалфея, 2002. - 672 с.

13.Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 16 марта 2009 г.- Минск: Амалфея, 2009.- 285 с.

14. Шишко, Г.Б. Дисциплина труда на производстве / Г.Б. Шишко. – Минск: СООО “ИПА “Регистр”, 2008. – 352 с.