План работы:

1. Понятие материального (экономического) ущерба……………..1
2. Возмещение ущерба…………………………………………….…2
3. Предусмотренные трудовым законодательством меры ответственности за причиненный ущерб…………………………3
4. Что считается днем обнаружения ущерба………………………12
5. Удержания из заработной платы работника в возмещение ущерба……………………………………………………………..13
6. Список литературы……………………………………………….14

Заключая договор, кредитор далеко не всегда может быть уверен, что должник исполнит свои обязанности. По общему правилу в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения договорного обязательства к должнику применяются меры гражданской ответственности, и как правило, такой мерой является возмещение убытков(ущерба). При этом важно определить, что в данном случае понимается под убытками. Прежде всего, необходимо иметь в виду, что **убытки,** подлежащие возмещению, **являются** не результатом неблагоприятного ведения бизнеса (например, вследствие изменения конъюнктуры рынка), а **денежным выражением имущественных потерь кредитора, вызванных неисполнением или ненадлежащим исполнением договора.**

Вот какое понятие *убытка (материального, экономического ущерба)*дает словарь гражданского права: ” **УБЫТОК** — выраженный в денежной форме ущерб, который причинен одному лицу противоправными действи­ями другого. Под У. понимают, во-первых, расходы, произведенные кре­дитором, во-вторых, утрату или по­вреждение его имущества и, в-третьих, доходы, которые он получил бы, если бы обязательство было исполнено должником надлежащим образом (не­полученная прибыль). По общему пра­вилу должник обязан полностью воз­местить кредитору причиненные У. По отдельным видам обязательств законо­дательство может ограничить ответ­ственность должника. Напр., при утра­те, недостаче или повреждении сдан­ного на хранение имущества хранитель не должен возмещать собственнику неполученные доходы, если иное не предусмотрено законом или догово­ром. При утрате или недостаче груза транспортная организация обязана лишь возместить его действительную стоимость, а при порче и повреждении груза — уплатить только сумму, на которую понизилась его стоимость”[[1]](#footnote-1). Немного подробнее рассматривается понятие убытка(ущерба) в книге Кашаниной В.А.”Право и экономика” : “ Убытки, подлежащие возмещению, складываются из трех частей:

1) *из расходов, которые потерпевшее лицо произвело либо должно будет произвести для устранения последствий нарушения договора.* Так, например, если по причине неисполнения арендодателем договора аренды арендатор будет вынужден арендовать такое же имущество у другого лица по более высокой цене, разница в цене подлежит возмещению первоначальным арендодателем.

2) *из стоимости утраченного или поврежденного по вине неисправного должника имущества потерпевшего.* Так, например, в состав убытков будет включена стоимость арендованного имущества. испорченного по вине арендодателя.

Первые две составляющих убытков объединяются понятием *реального ущерба.*

3) *из неполученных потерпевшей стороной доходов, которые она могла бы получить при отсутствии нарушения договора (упущенной выгоды).* Так, например, если завод по причине недопоставки сырья не смог произвести и реализовать часть своей продукции, в качестве упущенной выгоды можно рассматривать доходы, не полученные от реализации данной продукции за вычетом расходом на ее производство и реализацию“[[2]](#footnote-2)

 Неудобство возмещения убытков, как формы ответственности за нарушение договора, вызвано необходимостью для потерпевшего доказывать наличие и размер убытков, что сделать зачастую очень непросто. Основными мерами ответственности за нарушение договоров являются, несомненно, **возмещение убытков и взыскание неустойки.** Кроме того, в некоторых случаях могут применяться отдельные нетипичные меры ответственности.

**Возмещению убытков** принадлежит центральное место в системе мер гражданской ответственности. Дело в том, что возмещение убытков является общей формой ответственности по договорным обязательствам, которая *применяется при любом неисполнении или ненадлежащем исполнении договора, повлекшим возникновение убытков у кредитора, если законом или договором не предусмотрено применение других мер ответственности.* Так, например, в договоре может быть предусмотрено вместо возмещения убытков взыскание неустойки. Однако в том случае, если в договоре ничего не сказано об ответственности сторон, на неисправного должника возлагается обязанность возместить кредитору причиненные убытки. Одной из мер ответственности, за нанесенный материальный (экономический) ущерб, является **неустойка.**

**Неустойка.** Несомненно являясь мерой гражданско-правовой ответственности, неустойка также рассматривается отечественным законодательством в качестве способа обеспечения исполнения договора. Такая двойственность вызвана тем, что неустойка, как правило, применяется по инициативе сторон, размер ее предусматривается в договоре. В некоторых случаях применение неустойки предусмотрено законом. Для взыскания неустойки кредитору достаточно лишь доказать сам факт нарушения договора, за которое предусмотрено ее взыскание, и не нужно доказывать наличие каких-либо убытков.

Немаловажным является вопрос, как неустойка соотносится с взысканием убытков. По общему правилу за потерпевшим остается право на взыскание убытков в части, не покрытой неустойкой *(зачетная неустойка)* Однако в случаях, предусмотренных законом или договором возможны случаи:

когда по выбору кредитора взыскиваются либо убытки, либо неустойка *(альтернативная неустойка);*

когда допускается взыскание только неустойки и исключается взыскание любых убытков *(исключительная неустойка);*

когда убытки взыскиваются в полной сумме сверх неустойки *(штрафная неустойка).*

Кроме неустойки, имеются и другие меры по возмещению материального (экономического) ущерба.

 В соответствии со ст. 2 КЗоТ Российской Федерации в чис­ло основных обязанностей работника входит бережное отно­шение к имуществу предприятия, учреждения/ организации (далее "предприятие"). Материальную от­ветственность за ущерб, причинен­ный предприятию, несут все работ­ники, т. е. лица, состоящие в трудовых отношениях с этим пред­приятием, в том числе нештатные, временные, сезонные и другие не­зависимо от организационно-пра­вовой формы предприятия. Если ущерб причинен лицом, не состоя­щим в трудовых отношениях с предприятием, то его возмещение производится по нормам граждан­ского законодательства, которое устанавливает полное возмещение причиненного ущерба. ***Трудовое законодательство предусматри­вает два вида материальной ответственности: ограниченную и полную.***

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предпри­ятию при исполнении трудовых обя­занностей, возлагается на ра­ботника при наличии следующих условий: прямого действительного ущерба; противоправного поведе­ния работника; причинной связи между действиями (или бездействи­ем) работника и ущербом; вины работника в причинении ущерба своим действием или бездействием.

 Под прямым действительным ущербом следует понимать умень­шение наличного имущество пред­приятия из-за утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимости произвести затраты на восстановление, приоб­ретение имущества или иных цен­ностей, либо произвести излишние выплаты. К излишним выплатам относятся, в частности, суммы взы­сканных штрафов, заработной пла­ты, выплаченной уволенному ра­ботнику в связи с задержкой по вине администрации выдачи трудо­вой книжки. Противоправным явля­ется поведение работника, если он не исполняет или не должным образом исполняет трудовые обя­занности, возложенные на него трудовым договором. Материаль­ная ответственность может быть возложена на работника также и при противоправном бездействии. Например, если он, имея возмож­ность предотвратить ущерб, не сделал этого. Работник несет ма­териальную ответственность лишь за ущерб, находящийся в прямой причинной связи с его действием (бездействием). Так, рабочий не может нести ответственность за поломку инструмента, если уста­новлено, что он сломался вследст­вие допущенного изготовителем брака. Наличие вины является не­обходимым условием для возложе­ния на работника материальной ответственности. *Вину работника различают в двух формах:*

***умышленную и неосторожную.*** /При умышленном причинении вре­да работник предвидит последствия своего действия (бездействия) и сознательно идет на причинение ущерба предприятию. Если работ­ник не предвидит (хотя и должен предвидеть) отрицательные послед­ствия своего действия или бездей­ствия или легкомысленно надеется их предотвратить, то налицо вина в форме неосторожности. В соответствии со ст. 118 КЗоТ работник, причинивший ущерб, может добровольно воз­местить его полностью или частич­но. В этом случае он вносит соответствующую сумму в кассу предприятия. С согласия админист­рации работник имеет право пе­редать для возмещения причинен­ного ущерба равноценное имуще­ство или исправить поврежденное в свободное от основной работы время без оплаты.

***Наиболее распространен­ным видом материальной ответ­ственности является ограничен­ная материальная ответствен­ность.*** Согласно ст. 119 КЗоТ за ущерб, причиненный предприятию, работники, по вине которых при­чинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка. Обнаружив ущерб, ад­министрация обязана проверить, нет ли оснований для привлечения работника к полной материальной ответственности. При отсутствии таких оснований на работника воз­лагается ограниченная материаль­ная ответственность. Законодатель­ство не устанавливает конкретные случаи причинения ущерба, за ко­торые наступает ограниченная ма­териальная ответственность. Однако на практике наиболее частыми случаями причинения ущерба, за которые наступает материальная ответственность в указанных пре­делах, являются порча или уничто­жение по небрежности или невни­мательности имущества предпри­ятия, материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), а также инст­рументов, измерительных прибо­ров, спецодежды и других предме­тов, выданных в пользование ра­ботнику; недобор денежных сумм;

утрата документов; полное или частичное обесценение докумен­тов; уплата штрафа по вине ра­ботника. Под недобором денежных сумм следует понимать неполное получение предприятием причитаю­щихся ему поступлений, связанных с осуществлением финансово-хо­зяйственной деятельности, из-за не­брежного отношения работника к своим обязанностям. Материальная ответственность за утрату до­кументов наступает в том слу­чае, если утраченный документ не может быть восстановлен в необ­ходимый срок, а его отсутствие на­носит предприятию прямой дейст­вительный ущерб. Обесценен­ным является документ потерявший юридическую силу, в частности, в результате неправильного оформ­ления. Примером может служить ненадлежащим образом состав­ленный акт на приемку продукции, что лишает возможности применить санкции к предприятию, поставив­шему некачественную продукцию (товар).

*Случаи полной материаль­ной ответственности в трудовом законодательстве строго огра­ничены.* При полной материальной ответственности ущерб не ограни­чивается каким-либо пределом, а возмещается в полном размере. В соответствии со ст. 121 КЗоТ к таким случаям относятся следую­щие:

когда ущерб причинен преступными действиями работника, установлен­ными приговором суда; когда в соответствии с законодатель­ством на работника возложена пол­ная материальная ответственность за ущерб, причиненный предпри­ятию при исполнении трудовых обя­занностей; когда между работником и предпри­ятием в соответствии со ст. 121 КЗоТ заключен письменный договор о принятии им на себя полной материальной ответственности за не обеспечение сохранности имуще­ства и других ценностей, переданных ему для хранения или других целей; когда ущерб причинен не при испол­нении трудовых обязанностей;

когда имущество и другие ценности были получены работником под от­чет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

когда ущерб причинен 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 пред­приятием работнику в пользование;

когда ущерб причинен работни­ком, находившимся в нетрезвом со­стоянии.

Полная материальная ответст­венность возлагается на работника за ущерб, причиненный преступны­ми действиями, установленными только приговором суда. Поэтому не может применяться такая ответ­ственность к лицам, в отношении которых уголовное дело прекраще­но на стадии предварительного следствия. Если вынесен оправда­тельный приговор за отсутствием состава преступления, суд рас­сматривает дело в порядке граж­данского судопроизводства. В та­ком случае полная материальная ответственность на работника мо­жет быть возложена по другим основаниям, предусмотренным за­коном.

Отдельные категории работни­ков (кассиры/ работники органов связи, нештатные страховые агенты и распространители билетов и др.) несут полную материальную ответ­ственность на основании специаль­ных законодательных актов. К ука­занным актам не относятся прика­зы, инструкции и другие директив­ные документы министерств и ве­домств.

Полную материальную ответст­венность несут работники, причи­нившие ущерб не при исполне­нии трудовых обязанностей. Такой ущерб может быть причинен как в рабочее, так и в свободное от работы время. Обязанность дока­зать, что ущерб причинен не при исполнении трудовых обязан­ностей, лежит на администрации предприятия.

Работник, находившийся в не­трезвом состоянии, несет полную материальную ответственность за причиненный по его вине предпри­ятию любой прямой действительный ущерб. Нетрезвое состояние ра­ботника должно быть доказано администрацией предприятия. До­казательствами такого состояния могут быть акты об отстранении от работы, медицинское заключение, свидетельские показания и др.

Работник, получивший имуще­ство и другие ценности под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, несет полную материальную ответ­ственность за ущерб, возникший в результате не обеспечения сохран­ности этих ценностей. Такая ответ­ственность наступает как при не­достаче, так и при порче ценно­стей, вверенных работнику. Он привлекается к выполнению ука­занных поручений, если в данный момент на предприятии отсутству­ют материально ответственные ли­ца. До выдачи разовой доверенно­сти администрация обязана озна­комить работника с правилами приемки и хранения материальных ценностей. Доверенности не могут выдаваться лицам, не состоящим в трудовых отношениях с предпри­ятием.

Работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного

предприятию, когда он причинен недостачей, умышленным уничтоже­нием или умышленной порчей ма­териальных ценностей. Если же ущерб причинен по небрежности работника, он может быть привле­чен к ограниченной материальной ответственности, в пределах сред­него месячного заработка.

Полная материальная ответст­венность работника возникает так­же в том случае, когда между ним и предприятием заключен письмен­ный договор, по которому он при­нял на себя полную ответствен­ность за не обеспечение сохранно­сти вверенных ему ценностей. Такие договоры могут быть заклю­чены предприятием с работниками, достигшими 18-летнего возраста, занимающими должности или вы­полняющими работы, непосредст­венно связанные с хранением, об­работкой, продажей (отпуском), пе­ревозкой или применением в процессе производства передан­ных им ценностей. Перечень та­ких работ, а также *Типовой дого­вор о полной индивидуальной материальной ответственности* утверждены постановлением Гос­комтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. № 477/24. Помимо должностей, Перечень содержит и виды работ, которые могут выполнять работни­ки, не занимающие каких-либо оп­ределенных должностей. В этом случае имеет значение характер работы, непосредственно связан­ной с хранением, обработкой, реа­лизацией, перевозкой или приме­нением в процессе производства вверенных работнику материаль­ных ценностей.

В Типовом договоре о полной индивидуальной материальной от­ветственности указаны права и обязанности работника и админи­страции по обеспечению сохран­ности материальных ценностей;

 в частности, работник обязуется бережно относиться к переданным ему для хранения или других целей материальным ценностям предпри­ятия и принимать меры к предот­вращению ущерба;

своевременно сообщать администрации предпри­ятия о всех обстоятельствах, угро­жающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных цен­ностей;

вести учет, составлять и представлять в установленном по­рядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных цен­ностей;

 участвовать в инвентариз­ации вверенных ему материальных ценностей.

 Администрация обязует­ся:

создавать работнику условия, необходимые для нормальной ра­боты и обеспечения сохранности вверенных ему ценностей;

 знако­мить его с действующим законода­тельством о материальной ответст­венности, а также инструкциями, нормативами и правилами хране­ния, приемки, обработки, продажи (отпуска), перевозки или примене­ния в процессе производства пе­реданных ему материальных ценно­стей.

Договоры о полной материаль­ной ответственности не могут за­ключаться с работниками, которые не предусмотрены в указанном Перечне. К их числу относятся бухгалтеры, счетоводы, товарове­ды, контролеры, которым непосред­ственно не вверяются ценности. Рассматривая дела о материаль­ной ответственности на основании письменного договора, суд прове­ряет, относится ли ответчик к ка­тегории работников, с которыми может быть заключен такой дого­вор. В противном случае на ра­ботника может возлагаться лишь ограниченная материальная ответ­ственность. Полную материальную ответственность работник несет лишь за не обеспечение

 сохранно­сти тех ценностей, которые полу­чены им по накладной или иному бухгалтерскому документы. Он не должен привлекаться к ответствен­ности за недостачу, образовав­шуюся до передачи ему материаль­ных ценностей.

Договор о полной материаль­ной ответственности при совмеще­нии профессий (должностей) заклю­чается с работником, если в Пе­речне предусмотрена основная или совмещаемая профессия (долж­ность).

При совместном выполнении работниками отдельных видов ра­бот, связанных с хранением, обра­боткой, продажей (отпуском), пере­возкой или применением в процес­се производства переданных им ценностей, когда невозможно раз­граничить материальную ответст­венность каждого работника и за­ключить с ним договор о полной материальной ответственности, мо­жет вводиться *коллективная (бри­гадная) материальная ответственность (ст*. 121 КЗоТ). Пере­чень работ, при выполнении которых может вводиться коллек­тивная (бригадная) материальная ответственность, условия ее приме­нения, и Типовой договор о кол­лективной (бригадной) материаль­ной ответственности утверждены Госкомтрудом СССР и ВЦСПС 14 сентября 1981 г. Указанный Перечень содержит в основном виды работ, аналогичные тем, при выполнении которых могут заклю­чаться договоры о полной индиви­дуальной материальной ответствен­ности. Коллективная материальная ответственность вводится админист­рацией предприятия по согласова­нию с соответствующим выборным профсоюзным органом предпри­ятия. Письменный договор заклю­чается между предприятием и все­ми членами коллектива (бригады). Согласно Типовому договору ре­шение администрации об установ­лении коллективной (бригадной) материальной ответственности, со­гласованное с выборным профсо­юзным органом, оформляется при­казом (распоряжением) руководи­теля предприятия и объявляется коллективу но общем собрании. Комплектование вновь создаваемо­го коллектива (бригады) осуществ­ляется на основе принципа добро­вольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работ­ников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Руко­водитель коллектива (бригады) на­значается приказом (распоряжени­ем) руководителя предприятия либо его структурного подразделения. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Дого­вор не переоформляется при вы­бытии из состава коллектива (бри­гады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллек­тива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в кол­лектив (бригаду). Администрация создает условия, необходимые для введения коллективной материаль­ной ответственности. В частности, указанным Типовым договором предусмотрено, **что администрация обязана:**

 а) создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности ценностей;

 б) своевременно при­нимать меры к выявлению и устра­нению причин, препятствующих обеспечению коллективной (бри­гадной) сохранности ценностей, вы­являть конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привле­кать их к установленной законода­тельством ответственности;

 в) зна­комить коллектив (бригаду) с дей­ствующим законодательством о материальной ответственности ра­ботников за ущерб, причиненный предприятию, а также с действую­щими инструкциями и правилами приемки, хранения/ обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производ­ства ценностей и их учета;

 г) обес­печивать коллективу (бригаде) усло­вия, необходимые для своевре­менного учета и отчетности о движении и остатках переданных ему ценностей;

 д) рассматривать совместно с выборным профсоюз­ным органом вопрос об обосно­ванности требования членов кол­лектива (бригады) о проведении инвентаризации ценностей;

 е) рас­сматривать совместно с выборным профсоюзным органом в присутст­вии работника заявленный ему от­вод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (брига­ды) и решить вопрос о его даль­нейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения чле­нов коллектива (бригады) об об­стоятельствах/ угрожающих сохран­ности ценностей, и принимать меры к устранению этих обстоятельств.

**Члены коллектива (бригады) име­ют право:**

а) участвовать в прием­ке ценностей и осуществлять вза­имный контроль за хранением, об­работкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей ;

б) принимать участие в инвентари­зации ценностей, переданных кол­лективу (бригаде);

 в) знакомиться с отчетами о движении и остатках переданных коллективу (бригаде) ценностей;

 г) в необходимых случа­ях требовать от администрации проведения инвентаризации пере­данных коллективу (бригаде) ценно­стей;

 д) заявлять администрации об отводе членов коллектива (брига­ды), в том числе руководителя коллектива (бригады), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей.

 Действующим законодательст­вом установлен порядок определе­ния размера ущерба, причиненного предприятию (ст. 121 КЗоТ). Размер причиненного предприятию ущерба определяется по фактиче­ские потерям, на основании дан­ных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себе­стоимости) материальных ценно­стей за вычетом износа по уста­новленным нормам. Иными слова­ми, размер ущерба должен быть подтвержден документально.

Сама по себе нехватка мате­риальных ценностей не является основанием для возложения на работников материальной ответст­венности. В случае ее обнаружения администрация обязана провести инвентаризацию. Кроме того, на предприятиях проводятся плановые и внезапные инвентаризации для проверки фактического наличия материальных ценностей.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной ме­стности на день причинения ущер­ба. На предприятиях общественно­го питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торгов­ле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продук­ции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и то­варов.

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

Порядок возмещения ущерба, причиненного предприятию, уста­новлен ст. 122 КЗоТ. Возмещение ущерба работником в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распо­ряжению администрации предпри­ятия, а руководителями предпри­ятий и их заместителями - по распоряжению вышестоящего в по­рядке подчиненности органе путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение админи­страции или вышестоящего в по­рядке подчиненности органа долж­но быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причи­ненного работником ущербе и об­ращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его разме­ром, трудовой спор по его заявле­нию рассматривается комиссией по трудовым спорам, а затем народным судом. В остальных слу­чаях возмещение ущерба произво­дится путем предъявления админи­страцией иска в районный (город­ской) народный суд. В частности, непосредственно в суде рассмат­риваются следующие споры: если администрация или вышестоящий в порядке подчиненности орган про­пустили срок, установленный для издания приказа о возмещении ущерба в размере, не превышаю­щем среднего месячного заработ­ка; если причинивший такой ущерб работник уволился с предприятия;

если размер ущерба превышает средний месячный заработок. До издания приказа (распоряжения) об удержании администрация обяза­на: определить размер причинен­ного ущерба; выяснить причины возникновения ущерба; установить пределы ответственности работни­ка за этот ущерб и размер ущер­ба, подлежащего возмещению. Ес­ли администрация обратилась с иском в суд о взыскании с работ­ника ущерба в размере свыше среднего месячного заработка, она не вправе удержать своим приказом с работника средний месячный заработок в счет общего размера возмещения ущерба. Если администрация незаконно произве­ла удержание из заработной платы работника, то суд принимает по жалобе работника решение о воз­врате незаконно удержанных сумм.

Материальная ответственность работников является самостоятель­ным видом ответственности. Поэто­му возмещение ущерба произво­дится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, ад­министративной или уголовной от­ветственности за действие (бездей­ствие), которым причинен ущерб предприятию.

 ***Днем обнаружения ущерба***

следует считать тот день, когда администрации предприятия, а в соответствующих случаях выше­стоящим в порядке подчиненности органам стало известно о наличии материального ущерба, причинен­ного работником. Если ущерб вы­явлен в результате инвентариза­ции, то днем его обнаружения следует считать день подписания соответствующего акта. В соответ­ствии со ст. 211 КЗоТ для обра­щения администрации в суд по вопросам взыскания с работника материального ущерба, причинен­ного предприятию, устанавливает­ся срок в один год со дня обна­ружения причиненного работником ущерба. В случае пропуска по уважительным причинам установ­ленного срока, он может быть восстановлен судом.

Законодательством предусмот­рено, что суд может с учетом степени вины, конкретных обстоя­тельств и материального положе­ния работника уменьшить размер ущерба, подлежащего возмеще­нию. Не может быть снижен раз­мер ущерба, если он причинен работником, находящимся в не­трезвом состоянии. К конкретным обстоятельствам, при наличии ко­торых был причинен ущерб, можно отнести, в частности: необеспече­ние администрацией нормальных условий для хранения, отсутствие нормальных условий труда, запу­щенность бухгалтерского учета, от­сутствие у работника достаточного опыта работы, перегруженность работника и т. д. Материальное положение работника должно быть подтверждено необходимыми доку­ментами (о размере заработка, количестве иждивенцев и т. д.). Предусмотренное ст. 123 КЗоТ снижение размера ущерба отно­сится ко всем видам материальной ответственности работника. Сни­жение размера ущерба, подлежа­щего возмещению, недопусти­мо, если ущерб причинен престу­плением, совершенным с корыст­ной целью.

***Удержания из заработной платы работника в возмещение ущерба,*** причиненного предпри­ятию, могут производиться только в случаях, предусмотренных зако­нодательством. Согласно ст. 124 КЗоТ удержания из заработной платы работников (кроме случаев рассмотренных выше) для погаше­ния их задолженности предпри­ятию, где они работают, осущест­вляются по распоряжению админи­страции в следующих случаях: для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для воз­врата сумм, излишне выплаченных из-за счетных ошибок; для погаше­ния неизрасходованного и свое­временно не возвращенного аван­са, выданного на служебную ко­мандировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нуж­ды, если работник не оспаривает основания и размера удержания. В этих случаях администрация впра­ве издать распоряжение об удер­жании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установ­ленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной вы­платы. Кроме того, такие удержа­ния производятся при увольнении работника до окончания того ра­бочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотрабо­танные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основани­ям, указанным в п. 3, 5 и 6 ст. 29 КЗоТ и п. 1, 2 и 5 ст. 33 КЗоТ, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию Заработная плата, излишне выпла­ченная работнику администрацией (в том числе при неправильном применении закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки

 Список литературы:

1. Кашанина В. А. “Право и экономика” - Москва “Просвещение” 1998г.
2. Додонов В. Н. , Каминская Е. В., Румянцев О. Г. “Словарь гражданского права” - Москва “Инфра-м” 1998г.
3. “Бухгалтерский учет” N8 1996г.
4. Тихомиров М. Ю. “Юридическая энциклопедия”- Москва Юринформцентр, 1995г.
5. “Гражданский кодекс Российской Федерации” – Москва, Спарк, 1994г.

1. “Словарь гражданского права” ст.253 [↑](#footnote-ref-1)
2. Кашанина В. А. “Право и экономика” ч.1 гл.3 ст.119 [↑](#footnote-ref-2)