**Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность**

Ульянов Павел Сергеевич, Начальник юридического отдела

По общему правилу материальная ответственность является индивидуальной. Однако в ходе осуществления своей деятельности в организациях может вводиться полная коллективная материальная ответственность.

В каких же случаях в организации может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность?

Согласно части первой статьи 245 ТК РФ коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится работодателем при наличии (одновременно) следующих условий:

1) совместного выполнения работниками отдельных видов работ (Предусмотренных в Постановлении Минтруда РФ от 31.12.2006 года №85), связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей,

2) невозможности разграничения ответственности каждого работника за причинение ущерба и заключения с ним договора о возмещении ущерба в полном размере.

Порядок установления коллективной (бригадной) материальной ответственности изложен в Постановлении Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности".

В приложении №3 к указанному Постановлению указан перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества:

- Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

- Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

- Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

- Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.).

- Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

- Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

- Работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей.

- Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

- Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

- Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

До принятия данного постановления действовал Приказ Минздрава СССР от 18 декабря 1981 г. N 1283, которым утвержден перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная материальная ответственность.

В приложении №4 к вышеуказанному постановлению указана типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности:

|  |
| --- |
| Типовая форма договора  о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (наименование организации)  далее именуемый "Работодатель", в лице руководителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (фамилия, имя, отчество)  или его заместителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (фамилия, имя, отчество) (устава, положения,  доверенности)  с одной стороны, и члены коллектива (бригады)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного  подразделения)  именуемые в дальнейшем "Коллектив (бригада)", в лице руководителя  Коллектива (бригадира) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (фамилия, имя, отчество; занимаемая должность)  заключили настоящий Договор о нижеследующем.  I. Предмет Договора  Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную)  материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества,  вверенного ему для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,  (наименование вида работ)  а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им  ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу (бригаде)  условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по  настоящему Договору.  II Общие положения  1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).  Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.  2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).  3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).  Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).  При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).  4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.  5. Настоящий Договор не перезаключается 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).  III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя  6. Коллектив (бригада) имеет право:  а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;  б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;  в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;  г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;  д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.  7. Коллектив (бригада) обязан:  а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;  б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;  в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.  8. Работодатель обязан:  а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);  б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного имущества, 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 работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;  г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;  д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;  е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;  ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.  IV. Порядок ведения учета и отчетности  9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).  10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.  Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).  11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).  Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).  V. Возмещение ущерба  12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.  13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).  14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.  15. Настоящий Договор вступает в силу с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.  16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригадира).  17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.  Адреса сторон Договора: Подписи сторон Договора:  Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Руководитель Коллектива (бригадир) \_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Члены Коллектива (бригады) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Дата заключения Договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Место печати |

Обязательно ли использовать типовую форму договора?

Как следует из части первой статьи 244 Трудового кодекса РФ договоры о полной материальной ответственности должны заключаться в письменной форме. Но должны ли они составляться строго по типовым формам, утвержденным Минтрудом России, или же типовые формы могут использоваться в качестве основы для разработки конкретных договоров? Ответ на этот вопрос не содержится в Трудовом кодексе РФ и до сих пор остается одним из самых неясных.

С одной стороны в части 4 статьи 426 Гражданского кодекса РФ конкретно сказано, что в случаях, предусмотренных законом, Правительство РФ может издавать правила, обязательные для сторон при заключении и исполнении публичных договоров (типовые договоры, положения и т.п.). Правительство, вводя типовые формы договоров о полной материальной ответственности, преследует цель защиты работника от произвола работодателя. Так, по договорам о материальной ответственности, которые разрабатывались в 90-х годах в различных организациях, работника можно было в любой момент оставить без заработной платы, взыскав ее в качестве возмещения ущерба. Трудовой кодекс РФ изменил это представление, установив частью второй статьи 244 положение о том, что типовые формы договоров о полной материальной ответственности утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Поскольку эти образцы утверждены нормативным правовым актом (постановлением Минтруда России), то они являются обязательными.

С другой стороны в самом типовом договоре сказано, что: «17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.»

Следовательно, если на практике требуется уточнить, либо дополнить те или иные положения договора, то стороны могут это сделать как при составлении договора, так и заключив к договору дополнительное соглашение. Однако, чтобы не возникало вопросов у инспекторов труда по соблюдению типовой формы, в конкретном договоре должны содержаться обязательные условия типового договора (дополненные или измененные в соответствии с конкретной ситуацией).

Нужно ли издавать приказ о введении коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, помимо заключения договора, работодатель должен издать приказ о введении данного вида ответственности.

Это требование указано в типовой форме договора в разделе II «Общие положения»:

«1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.»

В случае, если используется типовая форма договора о материальной ответственности в качестве готового бланка, то приказ об установлении материальной ответственности позволяет описать те вопросы, которые не были отражены в договоре. А в случае если типовая форма использовалась как основа для заключения конкретного договора, то приказ будет содержать намного меньше положений.

В любом случае в приказе необходимо отразить следующее:

- достаточные основания для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности (один из видов работы, указанный в приложении №3 к Постановлению Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. N 85 с описанием конкретной ситуации);

- о формировании коллектива (бригады) с указанием фамилий, имен, отчеств, должности каждого члена бригады;

- о назначении руководителя коллектива (бригады);

- о заключении договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности;

- вопросы, связанные с введением особой формы учета и отчетности;

- вопрос о назначении заместителя руководителя коллектива.

С приказом необходимо ознакомить членов коллектива (бригады), что указано в пункте 1 типовой формы, согласно которому решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должно объявляться коллективу (бригаде).

Образец приказа:

|  |
| --- |
| г.Орел 01 декабря 2006 г.  Приказ N76  В связи с осуществлением работ по приему на хранение, хранению, учету, отпуску материальных ценностей (минеральных удобрений) на базе №1 ООО «Прогресс», расположенной по адресу: г.Орел, ул.Сельскохозяйственная д.3, и руководствуясь Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002г. N 85 и Трудовым кодексом РФ,  приказываю:  1. Сформировать коллектив по выполнению работ по приему на хранение, хранению, учету, отпуску минеральных удобрений с учетом мнения работников в составе:  - Кладовщика Петрова Семена Антоновича;  - Кладовщика Дороховой Натальи Ивановны;  - Кладовщика-весовщика Волобуева Ивана Ивановича.  2. Назначить руководителем коллектива Кладовщика Петрова С.А.  3. Заключить с коллективом договор о полной коллективной материальной ответственности.  4. Установить общий порядок ведения учета и отчетности, согласно заключенному договору.  5. В случае отсутствия руководителя коллектива (отпуск, болезнь) права и обязанности руководителя возлагаются на Дорохову Н.И.  6. С настоящим приказом ознакомить членов коллектива.  Основание: Согласие Петрова С.А., Дороховой Н.И., Волобуева И.И.  Генеральный директор ООО "Прогресс" Петров М.М.  Ознакомлены:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Каким образом формируется коллектив (бригада)?

В типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности содержатся правила формирования коллектива (бригады). До принятия Трудового кодекса РФ и Постановления Минтруда РФ от 31.12.2006 года №85 порядок комплектования коллективов (бригад) регламентировался рядом нормативных актов: постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14.09.1981 № 259/16-59, приказом Минторга СССР от 19.08.1982 № 169 «Указания о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» и письмом Министерства здравоохранения СССР от 20.10.1983 № 09-14/39-14 «О некоторых особенностях применения коллективной (бригадной) материальной ответственности в аптечных учреждениях». Некоторые руководители организаций по-прежнему используют их в качестве рекомендаций с учетом требований Трудового кодекса РФ и действующего законодательства.

В типовой форме указано:

«2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).»

Принцип добровольности не означает, что работник может отказаться от заключения договора о полной материальной ответственности. Этот принцип следует понимать как возможность для отказа работника от вхождения в конкретный коллектив (бригаду) или же отказа нескольких работников от включения в создаваемый коллектив (бригаду) работника, которому они не доверяют. Воля коллектива и конкретного работника может быть выражена как в устной, так и в письменной форме.

При комплектовании коллектива (бригады) работодатель должен учитывать выраженное группой работников мнение и решить вопрос с работником, которому отказано в доверии, либо который отказал в доверии остальному коллективу. В таком случае, работодатель переводит сотрудника в установленном порядке в другое структурное подразделение организации или пересматривает отдельные положения его трудовых обязанностей.

Количественный состав коллектива (бригады) зависит от конкретных условий труда, объема выполняемой работы, нагрузки на каждого работника, количества рабочих смен и других обстоятельств. При определении численности коллектива (бригады) необходимо исходить из того, что минимальное количество работников, включаемых в него — 2 человека; максимальное зависит от того, сколько человек имеет доступ к материальным ценностям. Обычно исходят из того, что включать в состав коллектива (бригады) свыше 10—15 человек нецелесообразно. Если в структурном подразделении, которому по производственному принципу вверяются материальные ценности, больше работников, материальные потоки разделяются и формируются более мелкие коллективы (бригады).

Кто назначается руководителем коллектива (бригады)?

В типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности указано:

«3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригадира).

Руководитель Коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригадира) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.»

Руководство коллективом, как правило, возлагается на руководителя структурного подразделения или в случае, если коллектив состоит их равноправных членов, - на более опытного работника. Он должен обладать не только соответствующими знаниями и способностью к руководству, но и пользоваться доверием членов коллектива.

Назначение руководителем коллектива оформляется приказом руководителя организации. При решении вопроса о руководстве коллективом (бригадой) необходимо продумать вопрос об определении работника, который будет выполнять обязанности руководителя коллектива (бригадира) во время его отсутствия (отпуска, болезни и т.д.). Для этого из числа членов коллектива определяется работник, который будет выполнять права и обязанности руководителя коллектива (бригадира) в его отсутствие.

Какими правами обладает, и какие обязанности несет коллектив?

Права коллектива в общих чертах указаны в типовой форме договора, однако на практике эти права могут быть изменены и дополнены в зависимости от конкретной ситуации:

«а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.»

Обязанности коллектива зафиксированы в той же типовой форме:

«а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.»

Обязанности членов коллектива могут быть расширены в конкретном договоре, однако при этом не должны нарушаться нормы Трудового законодательства.

Каким образом наступает ответственность за необеспечение сохранности имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам?

В типовой форме договора жестко прописаны основания привлечения коллектива к материальной ответственности и основания освобождения от нее:

«12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.»

При причинении ущерба совместными действиями нескольких лиц наступает либо долевая, либо солидарная ответственность. Долевая ответственность является основной формой возмещения ущерба, солидарная же ответственность возможна в исключительных случаях.

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью. Кроме недостачи, возможно также привлечь коллектив к материальной ответственности в случае порчи имущества по их вине, а также причинение иного вреда имуществу. Привлечение коллектива к материальной ответственности производится работодателем после проведения служебной проверки причин образования ущерба, на основании документа, подтверждающего недостачу или иной ущерб имуществу (инвентаризационная ведомость, акт осмотра, заключение специалиста), с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива. Размер причиненного ущерба исчисляется в соответствии со ст.246 Трудового кодекса РФ. Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба, если будет установлено, что он причинен не по их вине. Таким образом, обязанность доказывать свою невиновность лежит на работнике, что является изъятием из общих правил Трудового законодательства.

Обязанность возмещения причиненного ущерба распределяется в долевом отношении среди работников в зависимости от их должностных окладов и степени вины. При добровольном возмещении степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем, а при взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяются судом.