

## Материальная ответственность



О. Миллер,

эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

В медицинской организации выявлено, что договоры о материальной ответственности заключены не верно: в договоре отсутствует наименование должности и наименование подразделения.

Можно ли заключить договоры о материальной ответственности с указанием новой даты с работниками, с которыми данные договора были заключены ранее, или нужно переделать и подписать со старыми датами? Как поступить работодателю?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Трудовым законодательством не установлено ограничений по сроку действия договора о полной материальной ответственности, соответственно, договор о полной материальной ответственности действует в течение всего периода, пока сохраняются обстоятельства, явившиеся основанием для его заключения. Для внесения изменений в договор о полной материальной ответственности необходимо заключить дополнительное соглашение, в котором конкретизировать структурное подразделение и должность материально ответственного лица на дату составления дополнительного соглашения.

В случае, если в период действия договора о полной материальной ответственности работник был переведен на другую должность (работу) при сохранении материальной ответственности, рекомендуем произвести заключение нового договора о полной материальной ответственности.

**Обоснование позиции:**

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранение этого имущества) и других работников. Одним из способов обеспечения данной обязанности работника является заключение между работодателем и работником, достигшим возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество, договора о полной индивидуальной материальной ответственности (далее - договор о полной материальной ответственности), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работнику имущества. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ).

Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 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», изданным во исполнение постановления Правительства РФ от 14.11.2002 № 823, были утверждены Перечень и Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности (далее по тексту - Перечень и Типовая форма соответственно). При этом Перечень является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит: письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены в Перечне (письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1).

Поскольку Типовая форма утверждена нормативным правовым актом, она представляет собой адресованное неопределенному кругу лиц обязательное предписание, рассчитанное на многократное применение. Следовательно, при заключении договоров о полной индивидуальной материальной ответственности работодатели и работники должны пользоваться Типовой формой. После подписания договора по установленной форме стороны приобретают права и несут обязанности, закрепленные в Типовой форме. Суды общей юрисдикции признают утвержденную Типовую форму обязательной для всех работников и работодателей и ссылаются на ее положения как на источник права (смотрите, например, раздел 2 «Трудовое законодательство. Материальная ответственность работника» Обзора кассационной и надзорной практики рассмотрения гражданских и административных дел судами и мировыми судьями Архангельской области за IV квартал 2006 г.).

Соответственно, так как Типовая форма предусматривает строку «наименование должности», полагаем, что указание занимаемой работником должности в договоре о полной материальной ответственности является обязательным.

Косвенно на это указывают и сами положения ст. 244 ТК РФ. Ведь, как уже отмечалось выше, по смыслу норм данной статьи полная материальная ответственность может наступать только у определенных категорий работников, названных в Перечне. Перечень же, в свою очередь, содержит указание на конкретные должности, а также на виды работ, которые занимают или выполняются работником, несущим полную материальную ответственность. В связи с этим указание на должность в договоре о полной материальной ответственности приобретает определяющее значение, так как именно занимаемая работником должность является основанием для заключения такого договора. При отсутствии указания на должность работника, подписавшего договор, может возникнуть вопрос о правомерности его заключения.

Таким образом, так как Трудовым законодательством не установлено ограничений по сроку действия договора о полной материальной ответственности, соответственно, договор о полной материальной ответственности действует в течение всего периода, пока сохраняются обстоятельства, явившиеся основанием для его заключения. Для внесения изменений в договор о полной материальной ответственности необходимо заключить дополнительное соглашение, в котором конкретизировать структурное подразделение и должность материально ответственного лица на дату составления дополнительного соглашения.

По вопросу заключения нового договора о полной материальной ответственности при переводе работника на другую должность (работу) при сохранении материальной ответственности работника сообщаем следующее.

Трудовое законодательство напрямую не урегулировало вопрос о необходимости заключения нового договора о полной материальной ответственности при переводе работника на другую должность (работу) при сохранении материальной ответственности работника. В то же время необходимо учитывать следующее.

В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Из буквального толкования положений ст. 244 ТК РФ следует, что договор о полной материальной ответственности заключается с работником, замещающим должность или выполняющим работу из числа поименованных в Перечне и непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество. Трудовой кодекс РФ не устанавливает каких-либо конкретных ограничений по сроку действия договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

В соответствии с п. 5 Типовой формы действие такого договора распространяется на все время работы работника с вверенным ему имуществом работодателя. При этом условия договора о полной материальной ответственности с работником должны определяться с учетом вида деятельности организации, трудовой функции работника, вида и характеристик имущества, передаваемого работнику. В договоре также должны перечисляться конкретные обязанности работника в связи с принятием им на себя полной материальной ответственности за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Значит, когда при переводе работника на другую работу из его трудовых (должностных) обязанностей исключаются обязанности по работе с вверенными ему по договору о полной материальной ответственности ценностями, а также когда изменение условий трудового договора предполагает возложение на работника обязанностей по работе с иными ценностями, чем те, в отношении которых был заключен договор о полной материальной ответственности, такой договор прекращает свое действие. Если при этом новая работа также связана с обслуживанием или использованием материальных ценностей и включена в Перечень, работодатель вправе заключить с работником другой договор о полной материальной ответственности. Об обоснованности данного вывода косвенно свидетельствует и приказ Министерства торговли СССР от 19.08.1982 № 169 «Об утверждении указаний о порядке применения в государственной торговле законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации», в соответствии с п. 4.5 которого при переводе работника, заключившего договор о полной материальной ответственности, на другую работу с ним заключается новый договор.

В судебной практике также сложилась устойчивая позиция, согласно которой договор о полной материальной ответственности, заключенный в период работы по одной должности, не может распространяться на период выполнения работы по другой (смотрите, например, определение Сахалинского областного суда от 14.01.2014 № 33-59/2014, обзор решения Сосновского районного суда от 05.07.2012 (дело № 33-2729) из Справки о причинах отмен и изменений решений районных (городских) судов Тамбовской области в апелляционном порядке за 2012 год, а также определение Курганского областного суда от 01.11.2012 № 33-2503/2012, определение Ярославского областного суда от 19.06.2012 № 33-3017); основания для признания договора о полной материальной ответственности утрачивающим силу отсутствуют лишь в случаях, когда изменение условий трудового договора не приводит к изменению трудовой функции (определение Московского городского суда от 11.07.2012 № 11-12961, определение Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 30.10.2013 № 33-3872/2013).

Поэтому во избежание каких-либо рисков рекомендуем организации произвести заключение нового договора о полной материальной ответственности одновременно с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении трудовой функции работника (ст. 72 ТК РФ) и вынесением приказа о переводе сотрудника на другую работу.