

# Материальная ответственность сотрудников

Сотрудник на корпоративе сломал два стола, шкаф и компьютер. Кто платит?



<https://delo.modulbank.ru/all/responsibility>

Сотрудники ошибаются: бухгалтер вовремя не сдала отчет, и работодатель получил штраф на двести тысяч рублей, маркетолог запустил рекламу, и — штраф полмиллиона рублей от антимонопольщиков, а курьер потерял чужие айфоны. У работодателя есть шанс получить с сотрудников деньги за ошибки, в этом помогает законодательство о материальной ответственности. Юрист Мария Никитина рассказывает, что это такое и как использовать.



Эксперт — Мария Никитина, управляющий партнер в юридической компании «Делмари». Записала Тоня Сергеева, шеф-редактор «Дела».

## Что такое материальная ответственность

О материальной ответственности — 39-я глава Трудового кодекса

Материальная ответственность — обязанность возместить ущерб. Ответственность может быть у сотрудника, директора, работодателя, поставщика, покупателя и кого угодно. Нас интересует сотрудник.

О правилах материальной ответственности для сотрудников рассказывает Трудовой кодекс. Формально так: если сотрудник что-то сломал или потерял, с него можно получить деньги в счет возмещения ущерба. Например, Иван сломал корпоративный ноутбук за сто тысяч рублей — у работодателя есть право на компенсацию ущерба. Ущерб можно получить при определенных условиях, мы о них поговорим.

На практике получать деньги трудно и долго. Как минимум, потребуются внутренние документы работодателя и доказательства вины сотрудника.

## За что платят сотрудники

За какой ущерб можно получить деньги — 238-я статья Трудового кодекса

Если сотрудник ошибся и его ошибка привела к ущербу, работодатель вправе потребовать возмещение. Есть оговорка: сотрудник возмещает только фактический ущерб, он еще называется действительным или реальным. Ущерб описывает Трудовой кодекс:

Под прямым действительным ущербом понимается **реальное уменьшение наличного имущества** работодателя или **ухудшение состояния** указанного имущества (в том числе **имущества третьих лиц**, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также **необходимость для работодателя произвести затраты** либо излишние выплаты **на приобретение, восстановление имущества** либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

В переводе это значит, что компания получает деньги:

- **за реальный убыток** — стоимость испорченных товаров или штрафов, которые получил работодатель из-за сотрудника;
- **расходы, которые понадобятся для исправления ситуации.** Менеджер закурил в офисе, сработал датчик и залил водой компьютер. Теперь придется покупать новый — и это убыток;
- **расходы на возмещение ущерба третьим лицам.** Клиент сдает шубу в химчистку, приемщица нечаянно рвет карман в шубе. Стоимость работы швеи, которая зашьет дыру, — ущерб, за который должна платить химчистка.

Если компания недополучила выгоду из-за действий сотрудников, деньги взыскать нельзя.

**У П У Щ Е Н Н А Я В Ы Г О Д А , Н Е Л Ь З Я В З Ы С К А Т Ь**

**У Щ Е Р Б**

Один сотрудник сломал ноутбук, другой не смог на нем работать. Компания считает, что из-за этого она потеряла двести тысяч рублей

Сотрудник сломал корпоративный ноутбук за сто тысяч рублей

Продавец разбила три бутылки редкого вина. Владелец магазина уверен, что придут клиенты, увидят, что в магазине нет редкого вина, и больше никогда не вернуться. На таких клиентах магазин в будущем потеряет миллион рублей.

Продавец разбила три бутылки вина на пятнадцать тысяч рублей

При каких условиях работодатель получает с сотрудников, 233-я статья Трудового кодекса

Не каждый ущерб можно списать на сотрудника. Сотрудники возмещают ущерб, если нарушают закон, требования своей должностной инструкции или других внутренних нормативных документов компании. Главное условие — подпись сотрудника: он документы видел, ознакомился с ними. В законе это называется «в случае своего противоправного поведения». О должностных инструкциях мы еще поговорим, а пока примеры:

маркетолог запустил рекламную акцию, и антимонопольная служба оштрафовала компанию из-за рекламы на миллион рублей. По нормативным документам маркетолог не проверяет рекламу на юридические ошибки, поэтому с него нельзя получить возмещение за штраф; кассир отвечает за деньги в кассе. Если продавцы разобьют ящик виски или за их смену украдут этот ящик, кассир не платит;

кладовщик следит за ноутбуками на складе. Если курьеры не отвезут ноутбуки клиентам, а оставят себе, кладовщик за них не платит.

Может быть такое: со склада пропали десять ящиков виски, а взять деньги с кладовщика нельзя. Исключения описывает 239-я статья Трудового кодекса:

- **причина ущерба — природная катастрофа или война.** Например, из-за землетрясения разбились холодильники на складе;
- **причина не зависит от сотрудника, сотрудник не смог бы предотвратить ущерб.** Салон красоты, сосед по торговому центру, затопил магазин одежды. Вся одежда промокла и испортилась. Продавец не влияет на работу салон и не знает, как починить трубу, чтобы от залива пострадало меньше одежды.
- **сотрудник защищал жизнь и здоровье.** В магазин ворвались грабители, забрали ноутбуки. В это время продавец скрывался в подвале.
- **компания не предприняла достаточно усилий, чтобы избежать ущерба.** В магазине нет склада, который закрывается на ключ. Когда поставщик привозит ноутбуки, они хранятся в комнате торгового зала. Любой может зайти в комнату и вынести ноутбук.

3

Если коротко, работодатель может получить деньги с сотрудников, но это не так просто.

Аптека провела инвентаризацию и выяснила, что пропали 145 000 рублей.

По результатам внутреннего расследования оказалось, что фармацевт нарушила должностную инструкцию: суммы больше двадцати тысяч рублей хранить в сейфе, пересчитывать деньги в специальной комнате. Вместо этого фармацевт пересчитывала деньги на рабочем месте в торговом зале, где, видимо, их украли посетители.

Работодатель не сразу выиграл дело, пришлось доказывать, что аптека предприняла необходимые меры для сохранности денег. В итоге ей удалось получить с фармацевта все 145 000 рублей. Нижегородский областной суд, судебное дело N 33-14830/2017 от 19.12.2017.

### **Сколько платит сотрудник**

В законодательстве нет точной суммы, на которую может рассчитывать работодатель. Сумма зависит от вида материальной ответственности, размера ущерба и зарплаты сотрудника.

Трудовой кодекс о материальной ответственности:

полная — 242-я статья

ограниченная — 241-я статья

У материальной ответственности два вида: полная и ограниченная. Разница в том, сколько денег работодатель получает с сотрудника.

- **Полная материальная** ответственность означает, что работодатель вправе требовать полную сумму ущерба. Иван разбил ноутбук за сто тысяч рублей, Иван выплачивает сто тысяч рублей.
- **Ограниченная ответственность** — сотрудник выплачивает часть ущерба.

Как считается размер ущерба — 246-я статья Трудового кодекса

Сумма ущерба — не любая сумма, которую захотела компания, в законодательстве есть правила для расчета. Если не уходить в детали, вот основные правила:

- сумма ущерба считается из фактической стоимости испорченного имущества на день происшествия. Сотрудник потерял пять корпоративных ноутбуков. Работодатель купил ноутбуки за полмиллиона, но в день пропажи они стоят четыреста тысяч рублей. Значит, сотрудник возмещает 400 000 рублей;
- стоимость имущества — не меньше стоимости по бухгалтерскому учету с учетом износа. По отчету работодатель заплатил за линолеум сто тысяч рублей. Сейчас этот линолеум стоит 10 000 рублей с учетом износа. Размер ущерба — десять тысяч;
- стоимость имущества — та, что в регионе, где работает компания. Магазин работает в Рязани. В Рязани поставщики продают линолеум марки «Березка», метр стоит тысячу рублей, а в Москве такой же линолеум — три тысячи. Стоимость линолеума считается по ценам Рязани.

Сколько можно получить с сотрудника — 248-я статья Трудового кодекса

Даже если компания убедилась, что ущерб обходится в миллион рублей, не факт, что выйдет его получить. Если нет оснований для выплаты в рамках полной материальной ответственности, сотрудник выплачивает не больше среднемесячного заработка. Может быть такое: работодатель собрал доказательства ущерба и вины сотрудника, а суд снизил сумму выплаты. Это законно, если сослаться на статью 250 Трудового кодекса. Одна из причин — много детей в семье.

**Водитель-экспедитор вез телевизоры.** Когда приехал в место разгрузки, выяснилось, что не хватает 128 штук. Водитель объяснил, что он заснул, а машину оставил на неохраняемой стоянке, и, видимо, телевизоры украли. При этом он нарушил должностную инструкцию, например, не останавливаться на таких стоянках.

Работодатель подписывал с водителем договор о полной материальной ответственности, поэтому был вправе получить вещь ущерб — 1 млн рублей. Нижегородский областной суд, судебное дело N 33-2697/2018 от 23.03.2018.

**Завод лишился новой терморпары.** Сливщик-разливщик 3-го разряда признал, что специально разрезал ее на части, потому что было интересно посмотреть ее изнутри. Правда, он думал, что заводу она больше не нужна. Завод взыскал с сотрудника стоимость новой терморпары. Нижегородский областной суд, судебное дело N 33-11494/2015 от 01.12.2015.

**Кто платит за ущерб**

Получить возмещение ущерба можно с любого сотрудника, разница в сумме.

Ограниченная ответственность - у всех сотрудников, 241-я статья Трудового кодекса

**Ограниченная материальная ответственность есть у всех сотрудников**, что-то делать для ее оформления необязательно.

Чтобы сотрудники знали, что они отвечают деньгами, советую рассказать об ответственности в трудовом договоре. Можно сделать раздел «Материальная ответственность» и внутри расписать, за что сотрудник отвечает, в каком размере и в каком случае придется платить.

**С полной ответственностью сложнее.** Есть случаи, когда ущерб в полном объеме возмещает любой сотрудник, а есть — только те, у кого определенная должность и подписан договор о полной материальной ответственности.

Случаи полной материальной ответственности сотрудника, 243-я статья Трудового кодекса  
С любого сотрудника можно получить полное возмещение ущерба, даже если о ней не сказано в трудовом договоре:

- если сотрудник совершил преступление. Например, залез в окно и украл ноутбуки, и суд вынес приговор о признании его виновным;
- нанес ущерб в алкогольном или наркотическом опьянении. Охранник Иван напился, залез в кабинет директора, разгромил компьютер, стол и шкаф с виски;
- раскрыл коммерческую тайну. О коммерческой тайне рассказываем в статье «Коммерческая тайна работодателя», в этой статье о ней говорить не будем.

Преступление и опьянение надо доказывать в суде. Гендиректор не решает, что Иван был пьян, разнес пол-офиса и теперь должен миллион. Решение принимают врачи, полиция, суд. Чтобы получить полное возмещение ущерба от сотрудников, которые не нарушали закон, должны сойтись условия:

С кого можно получить всю сумму ущерба — постановление Минтруда

- сотруднику 18 лет и больше;
- обязанности или должность сотрудника есть в перечне должностей Министерства труда, это постановление Минтруда от 31.12.2002 N 85;
- работодатель подписал с сотрудником договор о полной материальной ответственности или оформил разовый документ на передачу ценного имущества и прописал ответственность. Например, доверенность на доставку десяти айфонов.

В перечне Минтруда несколько десятков должностей и обязанностей, например:

- кассир;
- заведующий складом;
- инкассатор;
- эксперт подлинности купюр;
- директор ресторана или гостиницы;
- начальник строительного цеха;

- старшая медицинская сестра;
- заведующий библиотеки;
- продавец автомобилей.

С полной ответственностью встречаются две ошибки. Первая — оформление договоров о полной материальной ответственности с сотрудниками, которых нет в перечне Министерства. Допустим, мастер ремонтирует часы с бриллиантами. И вроде бы он заплатит, если сломает часы. Перечень Министерства — закрытый. Это значит, если в нем нет мастера по ремонту часов, с мастера нельзя получить полный ущерб.

Вторая ошибка — менять формулировку названия должности. Например, в перечне есть кастелянша. Если в трудовом договоре кадровик пишет не «кастелянша», а «главная по самому ценному в компании», не получится оформить полную ответственность. Формально кастелянша — уже не кастелянша.

«Возрождение-1» потеряло часть зерна на 128 000 рублей. По итогам внутреннего расследования, руководители решили, что виноват главный агроном. Он неправильно складировал зерно, и оно испортилось.

Агроном подписал договор о полной материальной ответственности, поэтому компания ждала полную выплату ущерба. Агроном не стал платить всю сумму, поэтому все оказались в суде.

Мнение суда: работодатель был не вправе подписать договор о полной материальной ответственности, потому что «должность главного агронома не входит в перечень должностей и работ, который утвердило постановление Минтруда». Саратовский областной суд, дело N 33-2273 от 31.03.2016.

### **Как получить деньги с сотрудника**

Компания не может просто так забрать деньги у сотрудника, даже если гендиректор и десять свидетелей уверены, что курьер Иван разнес пол-офиса. Понадобится расследование, доказательства вины Ивана и гора документов.

Если сотрудник готов платить, документы всё равно нужны. В понедельник Иван винится и платит за мебель, а в пятницу находит юриста, который подает в суд на работодателя. Если у работодателя нет документов, его ждет штраф и выплата компенсации Ивану.

Расследование и сбор доказательств зависят от должности сотрудника и какая у него ответственность — полная или ограниченная. Я рассказываю об общих правилах, которые подходят для всех.

### **Описание обязанностей сотрудника**

По Трудовому кодексу сотрудник платит, если нарушает нормативные документы компании. Например, положения, должностную инструкцию, правила. Главное, чтобы сотрудник расписался на них.

Принцип такой: если компания считает, что у нее есть что-то ценное, за это ценное кто-то должен отвечать, причем по документам. Приведу пример с уборщицей.

Елена мыла полы и залила системный блок, компьютер перестал работать. Вроде она виновата и должна заплатить за новый компьютер. Всё не так просто.

Главный вопрос из нашего примера: почему системный блок стоит на полу и знает ли Елена, как делать уборку с системным блоком на полу. Какие могут быть варианты:

- В должностной инструкции Елены может быть требование: если системный блок на полу, не мыть полы ближе, чем за тридцать сантиметров. Если выяснится, что Елена нарушила условие, требование о деньгах — законное.
- Или в инструкции сотрудников есть требование убирать системный блок на специальную полку, чтобы уборщица его не намочила. Если кто-то из сотрудников нарушил требование, он платит за компьютер.

В общем, вариантов много, но если работодатель хочет с кого-то получить деньги за системный блок, за него кто-то должен отвечать по документам.

Нет единого правила, как описывать обязанности сотрудников, чтобы получить деньги. Единственный принцип — описывать конкретно. Например: «уборщица не вправе вносить в кабинеты ведро с водой» или «сотрудники не вправе ставить системные блоки на пол».

### **Договор о материальной ответственности**

Если работодатель планирует получить полный объем возмещения, он подписывает договор о полной материальной ответственности. Это можно сделать, только если сотрудники попадают под критерии такой ответственности.

## Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности

ООО «Саквож», далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя Борисова Бориса Борисовича, действующего на основании доверенности № 141 от 31.12.2015 г., с одной стороны,

и Семенов Семен Семенович, кладовщик ООО «Саквож», с другой стороны, в дальнейшем — «Работник», заключили договор о нижеследующем:

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Работник обязуется:

- а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;
- б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;
- в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;
- г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

- а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;
- б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;
- в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй – у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Дата, реквизиты и подписи сторон

[Шаблон договора на сайте Роструда](#)

Есть индивидуальный и коллективный договор о материальной ответственности, и у каждого свои требования. Чем они отличаются и как их составлять — тема отдельной статьи.

### **Акт о происшествии**

Разбирательство начинается с акта о происшествии. Это документ, где работодатель описывает, что случилось и почему. Акт может составить генеральный директор, кадровик, безопасник — любой штатный сотрудник. Строгой формы нет, описывайте ситуацию, как угодно.

Как проводить инвентаризацию, положение по ведению бухгалтерского учета

Если речь о материальных ценностях, например, ящиках виски на складе, понадобится инвентаризация: сколько было ящиков и сколько осталось. Правила инвентаризации описывает положение о бухучете.

### **Приказ о создании комиссии**

Следующий шаг разбирательства — создание комиссии для расследования, и для нее понадобится приказ. Приказ — не только формальность, а еще способ показать, что работодатель начинает расследование, будет проводить его скрупулезно и не бросаться обвинениями.

## Приказ № 5

### О проведении проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения

20.09.2018, Москва

Из акта происшествия от 18.09.2019. и итогов инвентаризации следует, что на складе не хватает десяти ящиков виски, в результате чего работодателю причинен ущерб. Для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения необходимо провести проверку.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 247 ТК РФ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

1.1. Для проведения проверки создать комиссию в составе:

Председатель: Борисов Борис Борисович, генеральный директор

Члены комиссии:

*должность и ФИО работника*

*должность и ФИО работника*

*должность и ФИО работника*

2. Комиссии провести проверку в срок до «30» сентября 2018 г.

2.1. Выводы проверки оформить актом, который вместе с материалами проверки представить мне на утверждение не позднее «15» октября 2018 г.

3. Для установления причины возникновения ущерба истребовать письменные объяснения от Семенова Семена Семеновича и Сергеева Сергея Сергеевича, кладовщиков ООО «Саквояж». Срок предоставления объяснений — 1.10.2018.

3.1. В случае если указанные сотрудники не предоставят объяснения к сроку, составить акт об этом и предоставить мне вместе с материалами проверки.

4. Контроль исполнения приказа возложить на Иванова Ивана Ивановича, главного бухгалтера ООО «Саквояж».

Дата и подписи генерального директора, членов комиссии, сотрудника.

В приказе должны быть пункты:

- цель приказа — собрать комиссию и разобраться в случившемся;
- краткое описание происшествия. Можно скопировать из акта;
- суть приказа — провести такую-то проверку в таком-то составе к такому-то сроку;
- члены комиссии;
- название компании работодателя, реквизиты;
- подписи членов комиссии.

Работодатель сам решает, кто будет в комиссии, в Трудовом кодексе нет требований. Мой совет — включать:

- генерального директора;
- представителей профсоюза, если он есть;
- руководителя подразделения, где работает потенциальный виновник;
- бухгалтера или финансиста. Он проверит стоимость имущества по отчетам;
- юриста.

Срок давности привлечения к ответственности — 392-я статья Трудового кодекса  
Комиссия может собираться очно или списываться по почте, это неважно. Важно, чтобы такая комиссия была.

### **Письменные объяснения виновника**

Работодатель обязан попросить сотрудника объяснить происшествие, 247-я статья Трудового кодекса

Комиссия не вправе сама решить: «Виноват Иван, с него сто тысяч рублей». Прежде чем делать выводы, она спрашивает сотрудника, а сотрудник объясняет, что случилось и почему, виноват он или кто-то еще.

Устного объяснения сотрудника недостаточно, подходит только письменное, а с ним бывают проблемы. Сотрудник может проигнорировать просьбу, это его право. Тогда очередь за письменным отказом от объяснения: я, такой-то, отказываюсь объясняться. По опыту, сотрудники отказываются устно. Отсутствие письменного отказа — проблема для работодателя: суд может решить, что он не пытался узнать мнение сотрудника, а сразу обвинил. Такое обвинение — нарушение Трудового кодекса. Чтобы подстраховаться, советую письменно запросить объяснение и отправить запрос так, чтобы остались доказательства. Запрос отправляем на адрес регистрации сотрудника.

Шаблоны запроса объяснений, объяснения и отказа на сайте Роструда

Лучший способ отправки запроса — заказное письмо с описью вложения, телеграмма или отправка с курьером. После отправки сохраняйте квитанцию: ООО «Кактус» отправлял такое-то письмо такому-то человеку в такой-то день.

Если сотрудник откажется давать объяснение, составляете акт об отказе и описываете своими словами. В духе «компания отправила запрос, прошло три дня, сотрудник не ответил».

## **Заключение комиссии по итогам расследования**

После объяснения сотрудника комиссия изучает происшествие. Как изучать — дело работодателя. Может опрашивать свидетелей, смотреть записи с камер наблюдения, приглашать независимых экспертов. Подходят любые действия, если они показывают, что комиссия разбиралась в проблеме, а не просто свалила вину на сотрудника.

### Шаблон акта комиссии на сайте Роструда

По итогам расследования комиссия готовит акт. В акте — описание ситуации: что случилось, кто виноват, размер ущерба и документы, которые подтверждают ответственность сотрудника. Если в ущербе виноваты несколько сотрудников, комиссия определяет, кто в какой мере виноват и сколько платит.

Акт — самое важное в расследовании, поэтому нельзя писать кратко или общими словами. Строгой формы нет, но задача — рассказать, почему комиссия пришла к такому выводу. Какие факты помогают доказать ответственность сотрудника, зависит от происшествия и сотрудника.

Если курьер сломал холодильник из-за того, что врезался на машине в столб, доказательства — протокол полиции. Может, курьер был пьян или ехал на красный свет и неудачно затормозил.

Менеджер разбил шкаф — видеозапись с происшествия, показания свидетелей — участников стихийной вечеринки, фото разбитого шкафа и должностная инструкция, которая запрещает сотрудникам пить на рабочем месте.

Нет единого списка подходящих доказательств, но можно заранее продумать, как доказывать вину и в каком случае. Для этого советуем поговорить с юристами, кадровиками и экспертами по теме возможного происшествия.

## **Приказ о привлечении к ответственности**

Последний шаг — приказ о привлечении сотрудника к ответственности.

### Сроки для подготовки приказа, 248-я статья Трудового кодекса

У приказа есть срок: его надо составить не позже месяца со дня, когда «работодатель окончательно установил размер причиненного работником ущерба». На практике это день, когда комиссия составила акт по итогам проверки.

Работодатель составляет приказ и передает сотруднику под роспись. Роспись показывает: «Я, Иван Иванов, знаю о решении комиссии».

**Приказ № 10**  
**о взыскании с работника суммы причиненного ущерба**

1.11.2018, Москва

В связи с пропажей со склада алкогольной продукции и письменных объяснений Семенова С.С. от 5.10.2018, руководствуясь ч. 1 ст. 248 ТК РФ,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. По результатам проведенной проверки привлечь Семенова С.С., кладовщика к материальной ответственности.

1.1. В счёт погашения причиненного 1.12.2018 ущерба в размере 100 000 рублей (Ста тысяч рублей) взыскать с виновного работника Семенова С.С., кладовщика, суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, а именно 40 000 рублей (Сорок тысяч рублей).

3. Начальнику кадровой службы Алловой А.А.

ознакомить с приказом всех заинтересованных лиц;

вручить Семенову С.С. заверенную копию приказа;

разъяснить Семенову С.С. право и порядок обжалования настоящего приказа;

об исполнении приказа доложить 2.11. 2018.

Основание:

Материалы проверки, объяснение Семенова С.С от 5.10.2018,

*Перечень документов, которые подтверждают основание для возмещения ущерба*

Руководитель организации \_\_\_\_\_

(должность)

(личная  
подпись)

(расшифровка подписи)

Заверенную копию приказа получил, право и порядок обжалования разъяснены

«    »    20    г.

\_\_\_\_\_  
(личная подпись  
работника)

«Заверенную копию приказа вручил,  
право и порядок обжалования разъяснил»

Начальник кадровой службы: Аллова А.А.

«    »    \_\_\_\_\_ 20    г.

У сотрудника есть право не согласиться с работодателем. Он может попросить внести в приказ несогласие с фактами или вовсе облажовать расследование в суде.

### **Что дальше**

С момента приказа о привлечении сотрудника к ответственности работодатель вправе получить деньги. Сотрудник выплачивает наличными, переводом с личного счета или просит вычесть из ближайшей зарплаты.

Сколько можно получить с одной зарплаты сотрудника, 138-я статья Трудового кодекса  
Если компания вычитает из зарплаты, понадобится приказ об этом, иначе непонятно, почему сотрудник в какой-то месяц получил меньше, чем надо. Разница в сумме всплывает при проверке налоговой или трудовой инспекции. Из одной зарплаты можно вычитать не больше двадцати процентов.

### Шаблон соглашения о рассрочке на сайте Роструда

Сотрудник вправе попросить рассрочку для выплаты. У работодателя нет обязанности соглашаться на нее, при этом запрета на рассрочку тоже нет. Если компанию устраивают условия, сотрудник может платить хоть по пятьсот рублей пять лет. Для рассрочки советуем соглашение, где описываете, какую сумму сотрудник платит, почему и график платежей. Если сотрудник отказывается платить, а компания уверена в его вине, можно подать в суд. Вот минимальный список документов для суда:

- трудовой договор сотрудника;
- должностная инструкция;
- договор о полной материальной ответственности, если он есть;
- акт передачи материальных ценностей или другой документ, который показывает, что компания передала в ответственность сотрудника;
- акт о происшествии;
- приказ о создании комиссии;
- объяснения сотрудника или отказ давать объяснения;
- акт о заключении комиссии по итогам расследования;
- доказательства вины сотрудника;
- приказ о привлечении к ответственности с подписью сотрудника.

Это не всё, что можно рассказать о материальной ответственности. Если интересно узнать, как получить деньги от бухгалтера, водителя, курьера или другого сотрудника, пишите, и мы расскажем.

Источник: <https://delo.modulbank.ru/all/responsibility>