



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Материальная ответственность работников: новые нормы в Трудовом кодексе

Наниматели часто сталкиваются с проблемами привлечения работников к материальной ответственности. Размер причиненного работниками ущерба может быть довольно существенным для организации. Однако во многих случаях наниматель оказывается не готов к принятию правильных решений и совершению надлежащих действий для защиты своих прав.

Процедура привлечения к материальной ответственности достаточно формализована, ограничена по срокам и требует тщательного документального оформления. Если наниматель не соблюдает сроки привлечения к материальной ответственности или не оформит надлежаще все необходимые документы, то лишится возможности взыскать возмещение причиненного ему ущерба. В связи с этим в каждой организации должна быть создана эффективная система как предупреждения причинения ущерба его работниками, так и привлечения работников к материальной ответственности тогда, когда такой ущерб уже причинен и его необходимо взыскать.

В новой редакции ТК, вступившей в силу 28 января 2020 г., изменены, в частности, нормы о привлечении работников к материальной ответственности. Кардинальной трансформации подходов в отношении привлечения к материальной ответственности не произошло, но внесенные изменения придали большую точность и полноту данным нормам и в целом должны благоприятно отразиться на процедуре привлечения работников в материальной ответственности.

Нанимателю следует учитывать определенные нововведения, которыми он может воспользоваться для повышения эффективности взыскания суммы причиненного ущерба.

Усиление роли ЛПА

В предыдущей редакции ТК было предусмотрено привлечение к материальной ответственности за неисполнение работником своих трудовых обязанностей, установленных ТК, коллективным и трудовым договором. В новой редакции ТК дополнено, что основанием для привлечения к материальной ответственности является также неисполнение обязанностей, возложенных на работника локальными правовыми актами (ЛПА) и иными актами законодательства о труде (ч. 3 ст. 400 ТК).

Трудовой договор, заключаемый, как правило, со всеми работниками организации по единой форме, содержит лишь общие обязанности для всех работников и не предусматривает особенностей в зависимости от конкретной трудовой функции работника и специфики его трудовой деятельности. В то же время трудовая деятельность и обязанности работника детально прописываются как раз в ЛПА, утверждаемых нанимателем для определенных должностей или профессий (должностные, рабочие инструкции и т.п.), а также регламентирующих соответствующие виды деятельности и процедуры, которые должны соблюдаться работниками при осуществлении определенных действий в рамках его трудовых обязанностей (правила, регламенты, инструкции, технологические карты, нормативы и т.п.).

Следовательно, нанимателю необходимо детально регламентировать в ЛПА действия работников в рамках исполнения ими своих обязанностей (что, как, в какие сроки и в каком объеме работник должен выполнять), т.к. невыполнение или ненадлежащее выполнение им действий, предусмотренных в ЛПА, в результате чего нанимателю был причинен ущерб, будет являться основанием для привлечения работника к материальной ответственности.

[Читать далее→](#)

Автор: Наталья ЖУК, начальник сектора ВЭД GRATA International, Belarus

Опубликовано в журнале ["Экономическая газета"](#)

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[БЕЛАРУСЬ](#)

