Компенсация за порчу имущества образовательной организации работниками

Одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закрепленных в абзаце семнадцатом ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), является право работодателя требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя.

Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников на основании абзаца седьмого ч. 2 ст. 21 ТК РФ является обязанностью работника, а работодатель, в свою очередь, в силу абзаца пятого ч. 1 ст. 22 ТК РФ имеет правотребовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Учитывая положения ст. 128 Гражданского кодекса Российской Федерации имущество – это материальные и нематериальные объекты гражданских прав, которые по общему правилу могут отчуждаться и переходить от одного лица к другому.

Соответственно, работник должен бережно относиться к любому имуществу работодателя, в том числе, например, к пропускным картам.

Вместе с тем, в соответствии с ч.ч. 1, 2 ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.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.

Однако согласно ст. 239 ТК РФ материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Таким образом, если работник образовательной организации причинил вред имуществу работодателя по своей вине, то он должен возместить материальный ущерб, а если работник образовательной организации причинил вред имуществу работодателя в случае наступления форс-мажорных обстоятельств, то причиненный вред возмещению не подлежит.

Одновременно с этим, на работодателя возлагается обязанности определения размера причиненного ущерба,устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.

Так, согласно ч. 1 ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и

порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

При этом на основании ст. 247 ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

Соответственно, до принятия решения о возмещении ущерба работником образовательной организации необходимо:

1. определить размер ущерба;
2. провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;
3. истребовать от работника письменные объяснения, при их отсутствии – составить соответствующий акт.

В тоже время ТК РФ установлен и порядок взыскания ущерба.

В соответствии с ч.ч. 1-3 ст. 248 ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

Как следствие, возмещение ущерба работником образовательной организации, не превышающего его среднемесячный заработок, осуществляется на основании приказа (распоряжения), изданного не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба, в других случаях – только на основании решения суда.

Одновременно с этим, в соответствии с ч.ч 4, 5 ст. 248 ТК РФ работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в

судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Также образовательной организации необходимо учесть, что возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (ч. 6ст. 248 ТК РФ).