

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
АО «ДАЛЬКОМХОЛОД»
Д. Г. Друян
«21» Июня 2025 года

г. Владивосток, 2025г.

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение о материальной ответственности (далее - Положение) является локальным нормативным актом АО «ДАЛЬКОМХОЛОД» (далее - Общество или Работодатель), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16.04.2025 N 251н «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», Уставом (Положением) организации, другими нормативными актами и определяет порядок применения дисциплинарного и материального воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. Устанавливает понятие материально ответственных лиц, их права и обязанности, условия привлечения к материальной ответственности в Обществе в соответствии и порядке с действующим законодательством.

1.2. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками организации (соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и технологической дисциплины, должностных инструкций и других нормативных документов организации - единое требование для всех категорий работников).

1.3. Положения о подразделениях в части ответственности работников разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.4. Правом применения дисциплинарных взысканий пользуются руководители подразделений и Руководитель организации.

1.5. С работниками АО «ДАЛЬКОМХОЛОД» заключаются договоры о полной материальной ответственности в порядке установленном Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16.04.2025 N251н «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».

1.6. Основными целями и задачами данного положения являются:

- определение порядка действий при обнаружении недостачи или порчи имущества работодателя;
- определение вида и размера материальной ответственности;
- определение обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника.

1.7. При наложении дисциплинарного взыскания или применении других мер воздействия должны учитываться тяжесть совершенного поступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника, наличие поощрений, полученных во время работы в организации.

2. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Материально ответственное лицо - работник, который несет материальную ответственность перед работодателем за сохранность вверенного ему имущества и денежных средств.

2.2. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

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.

2.3. С материально ответственными лицами при приеме на работу должен заключаться помимо трудового договора письменный договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

2.4. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

2.5. Перечень должностей, замещаемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности:

2.5.1. Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

2.5.2. Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции 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; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и

иного имущества клиентов в хранилище; операции 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; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

2.5.3. Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

2.5.4. Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и / или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

2.5.5. Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

2.5.6. Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

2.6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

2.7. В процессе выполнения своих служебных функций материально ответственные лица имеют следующие права:

2.7.1. Осуществлять контроль за работой по обработке, хранению, продаже, перевозке или использованию материальных ценностей.

2.7.2. Принимать участие в обработке, приемке, хранении, складировании, реализации товаров и подсчете выручки, а также составлении бумаг по отпуску или приемке товара.

2.7.3. Участвовать в инвентаризации материальных ценностей.

2.7.4. Требовать от руководства повторного или внеочередного проведения инвентаризации.

2.7.5. Изучать отчеты о движении материальных ценностей, которые были переданы под контроль, и получать данные об их остатках.

2.7.6. Делать заявления руководителю по поводу отвода работников, неспособных нормально обслуживать и хранить материальные ценности.

2.7.7. Совершать самопроверки (с разрешения руководителя).

2.7.8. Требовать от руководства выполнения условий договора.

2.8. Работник, принимающий на себя полную материальную ответственность, обязуется:

2.8.1. Бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба.

2.8.2. Своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества.

2.8.3. Вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества.

2.8.4. Участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2.9. При смене материально ответственного лица (по любой причине - при увольнении, уходе в отпуск и т.д.) обязательно проводится инвентаризация имущества, которое было ему вверено.

2.10. Порядок проведения инвентаризации:

2.10.1. Руководитель издает приказ о выполнении инвентаризации.

2.10.2. Работника знакомят с приказом об инвентаризации.

2.10.3. Проводится непосредственно инвентаризация.

2.10.4. Оформляются результаты (по соответствующей форме) в акте сверки.

2.10.5. Работника знакомят с результатами инвентаризации под подпись.

2.11. В случае выявления ущерба дальнейшие действия проводятся в

следующем порядке:

2.11.1. Издаётся приказ, по которому создается комиссия с участием специалистов для проведения служебного расследования.

2.11.2. Работника знакомят с решением о проведении расследования (личная подпись материально ответственного лица под таким документом обязательна).

2.11.3. Факт недостачи должен быть объяснен работником в письменном виде. Это позволяет определить причину нанесенного ущерба. О своем обязательстве оформления объяснительной записки работник узнает из специального уведомления.

2.11.4. При отказе работником подписывать уведомление об ознакомлении с приказом (или другим документом), он зачитывается вслух при свидетелях и делается специальная отметка.

2.11.5. После проведения расследования составляется акт, к которому могут быть приложены другие документы. В акте должны отражаться обстоятельства совершения противоправных действий, причинно-следственные связи и вина работника.

2.12. На основании проведенного расследования и при доказывании вины материально ответственного работника к нему применяются соответствующие меры взыскания.

2.13. При совместном (бригадном методе) выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, перегрузкой, перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, в организации предусматривается коллективная (бригадная) полная материальная ответственность.

2.14. Перечень отдельных видов работ, при выполнении которых работники несут коллективную полную материальную ответственность, рассматривает и утверждает руководитель Организации.

2.15. Договор о коллективной полной материальной ответственности со стороны работников подписывают все члены коллектива (бригады).

2.16. Коллектив (бригада), работники которого несут коллективную полную материальную ответственность, формируется на основе принципа добровольности (*приложение 4 к приказу Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 16.04.2025. № 251н*).

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

2.17. В случае отказа одного из работников такого коллектива от заключения договора о коллективной полной материальной ответственности руководитель подразделения может предложить ему другую работу, соответствующую его квалификации. Если такая работа отсутствует или работник отказался от предложенной другой работы, то работнику может быть предложена работа в другом подразделении, а в случае отсутствия там работы или нежелания работника переходить в другое подразделение руководитель подразделения вправе поставить вопрос перед руководителем организации об увольнении работника.

2.18. Члены коллектива (бригады), на которых возложена коллективная полная материальная ответственность, имеют право:

- участвовать в приеме ценностей и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, перегрузке, перевозке или применению в процессе производства ценностей;
- принимать участие в инвентаризации ценностей, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенных ценностей;
- знакомиться с отчетами о движении и остатках переданных коллективу ценностей;
- заявлять работодателю об отводе отдельных членов коллектива, в том числе руководителя коллектива, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность имущества;
- в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного коллективу (бригаде) имущества.

2.19. Работники (члены коллектива, бригады) обязаны:

- бережно относиться к ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;
- вести учет вверенного имущества, своевременно представлять отчет о движении и остатках ценностей;
- своевременно ставить в известность работодателя об обстоятельствах, угрожающих сохранности имущества.

2.20. Руководители подразделений обязаны:

- создавать работникам (членам коллектива, бригады) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного работникам (коллективу, бригаде);
- своевременно принимать меры к выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению работниками (членами коллектива, бригады) сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;
- знакомить работников (членов коллектива, бригады) с действующим законодательством РФ 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 им имуществом;

- обеспечивать работникам (членам коллектива, бригады) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного им имущества;
- рассматривать сообщения работников (членов коллектива, бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного им имущества, и принимать меры к устранению этих обстоятельств;
- рассматривать вопрос об обоснованности требования членов коллектива, бригады о проведении инвентаризации вверенного им имущества;
- рассматривать в присутствии работника коллектива бригады 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.

3. ОБСТОЯТЕЛЬСТВА, ИСКЛЮЧАЮЩИЕ МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

3.1. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие обстоятельств непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА УЩЕРБА И ПОРЯДОК ЕГО ВОЗМЕЩЕНИЯ.

4.1. Размер ущерба, причиненного 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.

4.2. Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного Работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

4.3. Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

4.4. 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 объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба

является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

4.5. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.6. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению руководителя Организации. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного работником ущерба.

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

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

4.9. 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.

4.10. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

4.11. При отсутствии согласия работника на добровольное возмещение ущерба удержание не производится и дело передается в суд.

5. ОТКАЗ РАБОТОДАТЕЛЯ ОТ ВОЗМЕЩЕНИЯ ПРИЧИНЕННОГО УЩЕРБА РАБОТНИКОМ.

5.1. Трудовой кодекс РФ закрепляет право работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

5.2. Постановление Пленума Верховного Суда № 52 от 16.11.2006 разъясняет, что такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы

собственности организации.

5.3. Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным статьей 39 Гражданского процессуального кодекса РФ.

5.4. Истец вправе изменить основание или предмет иска, увеличить или уменьшить размер исковых требований либо отказаться от иска, стороны могут окончить дело мировым соглашением.

5.5. Причины отказа работодателя могут быть разнообразными: тяжелое имущественное положение работника, отсутствие умысла у работника на причинение ущерба, незначительный размер ущерба и т.д.

5.6. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения Руководителем Организации и действует бессрочно, до замены новым Положением.

6.2. АО «ДАЛЬКОМХОЛОД» обеспечивает неограниченный доступ к настоящему документу.

6.3. Все изменения и дополнения в Положение вносятся приказом Руководителя Организации и производятся в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4. Положение доводится до сведения Работников под роспись после их принятия, а также в случае внесения в него изменений и дополнений.

6.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Положением.