ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КУЗБАССКИЙ ИНСТИТУТ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»

ОТЗЫВ

руководителя на выпускную квалификационную (бакалаврскую) работу
Соловьевой Екатерины Владимировны

Тема: Правовое регулирование материальной ответственности (на примере УИС)

План работы выстроен последовательно и раскрывает тему выпускной квалификационной (бакалаврской) работы. Работа включает в себя две главы. В первой главе автор исследует общие вопросы: понятие и виды материальной ответственности, а также условия наступления материальной ответственности. Вторая глава посвящена особенностям материальной ответственности в уголовно-исполнительной системе. В заключение выпускной квалификационной (бакалаврской) работы отражены основные выводы и положения, часть из которых носят проблемный характер.

Содержание выпускной квалификационной (бакалаврской) работы внутренне логично, не содержит ярких противоречий. Параграфы и главы завершаются емкими выводами.

Содержание выпускной квалификационной (бакалаврской) работы показывает, что студентом в полной мере выполнены основные задачи. Автором исследовано достаточно большое количество научного материала, делаются ссылки на нормативные акты, приводится мнения ученых, самостоятельно делаются выводы по результатам проведенных исследований, проанализировано действующее законодательство.

Изложенное позволяет считать, что выпускная квалификационная (бакалаврская) работа выполнена на актуальную тему, исследования проведены различными методами. Работа содержит обоснованные выводы и

предложения по проблемным вопросам данной темы, основанные на изучение нормативных актов, специальной литературы.

Необходимо отметить, что проведенная работа выявила у студента возможность творческого подхода в решении поставленных задач, способность анализировать правовые нормы и формировать свое мнение на основе данных норм.

В качестве недостатка необходимо отметить, что работа содержит некоторые неточности в оформлении списка литературы, не влияющие на качество работы в целом.

В связи с вышеизложенным считаю, что навыки самостоятельной научной работы, овладение методикой проведения исследования при решении правовых вопросов, а также степень готовности дипломанта к самостоятельному решению профессиональных задач отвечает установленным требованиям.

Выпускная квалификационная работа может быть допущена к защите и заслуживает отличной оценки.

Научный руководитель:

Преподаватель кафедры ГрПД,
майор вн. службы Ю.В. Савушкина

С рецензией ознакомлен(а): Е.В. Соловьева

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КУЗБАССКИЙ ИНСТИТУТ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ»

Юридический факультет

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ (БАКАЛАВРСКАЯ) РАБОТА
Тема: «Правовое регулирование материальной ответственности (на примере УИС)»

Выполнил: слушатель группы №Ж41, 5 курс Соловьева Екатерина Владимировна

Научный руководитель:
преподаватель кафедры ГрПД,
майор внутренней службы
_____Ю.В. Савушкина

Рецензент: Адвокат, Адвокатского кабинета № 42/371, р№ 42/1180, уд.№ 1291 Кемеровской области
Калякин Андрей Алексеевич

Решение начальника кафедры о допуске к защите_____ Е.С. Бровкина
13.06.2019

Дата защиты:_____ Оценка:_____

Новокузнецк, 2019

76/14.6
26.04.19

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ……...…….. 3
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ……..….. 7
1.1. Понятие и виды материальной ответственности……..7
1.2. Условия наступления материальной ответственности…….. 14
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ…….. 28
2.1. Условия наступления и привлечения к материальной ответственности сотрудников учреждений и органов, исполняющих наказание в виде лишения свободы…….. 28
2.2. Условия наступления и привлечения к материальной ответственности осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы……..37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ……...52

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темыисследования обусловлена как теоретической, так и практической значимостью вопросов, связанных с наличием и функционированием института материальной ответственности сотрудников уголовно исполнительной системы Российской Федерации (далее УИС), а также с необходимостью общей характеристики производства по привлечению их к материальной ответственности.Вусловиях преобразований в УИСРоссии, а также длящегося экономическогокризиса усиливается значение бережного отношения к имуществу указанной системы, расходовании бюджетных средств и их целевого использования. В УИСматериальная ответственность имеет несколько иное значение. Она наступает в отношении, как осужденных, так и сотрудниковрассматриваемой системы и выступает в виде разнообразного рода санкции за свершенные правонарушения.

Начавшиеся в конце прошлого века полномасштабные преобразования в России и последовавшие за ними изменения конституционного и иного законодательства коснулись и вопросов государственной службы Российской Федерации. Одним из главных направлений ее реформирования является повышение эффективности государственной службы Российской Федерации и результативности профессиональной служебной деятельности государственных служащих, что в частности должно подразумевать конкретизацию правового статуса, то есть четкое правовое закрепление обязанностей, полномочий и мер ответственности сотрудников. Ответственность государственных служащих является важнейшим средством обеспечения законности и эффективности государственного управления.

Применяемый на сегодняшний день порядок компенсации имущественного ущерба, нанесенного УИС и в целом стране, возражает законам рыночной экономики. Финансовые интересы учреждений и органов УИС в большей части регионов ограничиваются использованием по

аналогииодних правовых норм вместо других (наиболее «аналогичных» по содержанию).

Проблемы материальной ответственности в УИСпредставляют бесспорный научный и практический интерес вследствие их недостаточной разработанности в юридической литературе и законодательстве и в то же время большойактуальности и прикладной важности.

Исходя из краткой характеристики уголовно-исполнительной системы по состоянию на 1 августа 2018 года штатная численность персонала УИС, финансируемого из средствфедерального бюджета составляет 295 967 чел., в том числе начальствующийсостав – 225 284 чел. (в том числе переменный состав – 5 910 чел.). А также в учреждениях УИС содержалось 587 111 (-15 065 чел. к 01.01.2018).В состав УИС также входят:81 федеральное казенное учреждение «Уголовно-исполнительнаяинспекция» и 1 347 их филиалов, в которых состоят на учете 506 074 чел.,осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества,и 7 102 чел., подозреваемых и (или) обвиняемых в совершении преступлений,находящихся под домашним арестом;31 федеральное государственное унитарное предприятие, находящееся введении ФСИН России, 569 центров трудовой адаптации осужденных,75 производственных мастерских[1].

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе возникновения материальнойответственности в уголовно-исполнительной системе.

Предметом исследованияявляются нормативные правовые акты, регламентирующие порядок привлечения сотрудников УИС к материальной ответственности, научные доктрины и правоприменительная практика.

Цель работы состоит в комплексном исследовании специфики материальной ответственности в уголовно-исполнительной

---

[1] Официальный сайт ФСИН России. Ресурс электронного доступа. Режим доступа: http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Краткая%20характеристика%20-%20на%201%20августа.docx

системе.Поставленная цель определяет спектр **задач**, посредством которых она реализуется:

1. Изучить понятия и виды материальной ответственности
2. Раскрыть условия наступления материальной ответственности,
3. Рассмотреть условия наступления и привлечения к материальной ответственности сотрудников учреждений и органов, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
4. Установить условия наступления и привлечения к материальной ответственности осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы.

Теоретической базой исследования послужили труды таких авторов, как: Адриановская Т. Л., Губенко А. С., Колобова С.В., Косарев К.В., Перевозчиков А.В. и другие.

Методологической основой исследования являются положения исторического и диалектического методов познания, а также логический, формально-юридический, эмпирические методы, сравнительно-правовой, статистический анализ, а также частно-научные методы: сравнительного правоведения, психологического и логико-юридического анализа, системный, исторический.

Нормативную основу исследования составилиКонституция Российской Федерации, Уголовно-исполнительный кодекс Российский Федерации, Федеральные законы Российской Федерации, Указы Президента Российской Федерации, Постановления Правительства Российской Федерации.

Эмпирическую основу исследования составляют материалы судебной практики, статистические и эмпирические данные, полученные другими авторами по рассматриваемой тематике.

Структура работы, ее содержание обусловлены объектом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав,

объединяющих четыре парагра, заключения, списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

1.1. Понятие ивиды материальной ответственности

В статье 37 Конституции Российской Федерации (далее Конституция РФ), говорится о том, что каждый имеет право по своему усмотрению выбирать себе род деятельности и профессию. Так же отмечается, что каждый имеет право на достойную заработную плату и условия труда[1]. Это основополагающие принципы, которые законодательно закреплены и более детально изложены в Трудовом Кодексе Российской Федерации[2] (далее ТК РФ).

На этапе перехода к рыночной экономике, всемерного развитиядоговорного регулирования, преобладающей целью в сфере трудового законодательства выступает установление и закрепление государством гарантий трудовых прав и свободграждан. Выражается это прежде всего в государственных гарантиях перед всеми работниками,закрепляетпроцесс заключения соглашения между участниками трудовых отношений, а также способы разрешения как индивидуальных так и коллективных споров.

ТКРФ призван регулировать правоотношение между работником и работодателем, как и любое другое правоотношение, оно имеет права и обязанности сторон, данное положение трудовых отношений закреплено в ст. 21-22 ТКРФ. Помимо основных условий где работник должен добросовестно

---

[1] Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок от 30.12.2008 №6-ФКЗ, 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря; «Собрание законодательства Российской Федерации». – 2014. – 4 августа - №31. – Ст. 4398

[2] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 07.01.2002. - N 1 (Ч. 1). - Ст. 3.

выполнять возложенные на него трудовым договором обязанности, а работодатель предоставлять рабочее место обусловленное трудовым договором, обеспечивать безопасные условия труда и равную оплату за труд равной ценности, стороны трудового договора несут ответственность, обусловленную статусом субъекта данного правоотношения.

Следует отметить, на данный момент законодательно не закреплено определение юридической ответственности. Исследователи, анализируя понятие юридической ответственности, также не смогли дать однозначного определения. Поэтому представляется необходимым сказать о наиболее широком определении юридической ответственности – как о форме государственного принуждения.

Многие ученые высказывая свою точку зрения, определяют «юридическую ответственность – как государственное принуждение к исполнению требований права, правоотношение, каждая из сторон которого обязана отвечать за свои проступки перед другой стороной, государством и обществом». В этом определении фактически объединены две концепции понимания юридической ответственности как принуждения и как правоотношения[1].

Говоря о материальной ответственности в трудовых правоотношениях следует понимать, ответственность одного из субъектов таких отношений перед другим, вследствие причинения ему ущерба вызванного исполнением или ненадлежащим исполнением своих обязанностей согласно трудового договора.

При определении поведения для сторон трудового договора основную роль играет ответственность,которая возложена на стороны в рамках заключенного между ними договора. Конкретизация степени ответственности каждой из сторон необходима,поскольку она определяет этап применения определенных санкций как следствие нарушения

[1] Серков П.П. «О понятии юридической ответственности» // Журнал российского права. - М.: Норма, 2010, № 8. - С. 42-49.

соблюдения установленных законодательством правил поведенияи выражается в виде наступления для нарушителяустановленных правил, неблагоприятных последствий, в обязанности соблюдения им определенного рода ограничений и запретов личного, морального или материального характера.Неся на себе бремя ответственности, субъект трудового правоотношения обязан соблюдать законодательство о труде, а в случае его несоблюдения ТК РФ предусматривает возможность привлечения к материальной ответственности.

На сегодняшний день в Российском законодательствезакреплено такое понятие как взаимная материальная ответственностьдля сторон трудового договора, то есть и работника и работодателя, этот факт дает возможность изучить данный вид ответственности как самостоятельный вид юридической ответственности.

Следует отметить,что взаимная материальная ответственность по трудовому договору существовала в законодательстве о труде не всегда. Она была закреплена только в ТК РФ пришедшем на смену Кодексу Законов о Труде вступившему в силу с 1 февраля 2002 года. До этого трудовое законодательство предусматривало лишь ответственность работника перед работодателем. Таким образом, ответственность работодателя явление относительно новое в трудовом законодательстве[1].

Необходимо сказать, что материальная ответственность работника по трудовому договору и работника по гражданско-правовому договору различна, так определяя их права и обязанности при заключении одного из данных договоров необходимо учитывать следующие отличия:

- по трудовому законодательству работник отвечает за прямой действительный ущерб работодателю (ст. 238 ТК РФ), свою очередь по аналогичной ситуации, гражданским законодательством предусмотрено как

---

[1] ОрловскийЮ.П. Трудовое право России : учебник для бакалавров / отв. ред – М. : Издательство Юрайт, 2014. 854 с.

возмещение реального ущерба, так и упущенной выгоды (ст.15 Гражданского Кодекса Российской Федерации[1]).

- как правило чаще всего,ущерб причиненный работником по трудовому законодательству не превышает размера среднемесячной заработной платы (ст. 241 ТК РФ), тогда как в гражданском праве причиненный ущерб возмещается в полном объеме.

- в трудовом праве допускается удержание ущерба у работника самим работодателем, в ограниченном размере и в определенные сроки, по гражданскому же праву возмещение такого вреда допускается только по решению суда.

- в трудовом законодательстве предусмотрено, что работодатель обязан создавать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества (ст. 22 ТК РФ), в свою очередь в гражданском праве такие условия работы не определены и стороны вправе действовать по своему усмотрению.

Ответственность в трудовом законодательстве как вид юридической ответственности соответствует всем ее общим признакам и реализуется в соответствии с принципами, свойственными ответственности в целом. К ним следует отнести:

- сочетание восстановительной и карательной функции;
- законность; справедливость;
- соразмерность;
- неотвратимость;
- защиту интересов общества;
- целесообразность;
- гуманность [1].

---

[1] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): федеральный закон от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2019) // Собрание законодательства РФ. 1994. 5 декабря. № 32. Ст. 3301; 2017. 31 июля. № 31. Ст. 4766.

ТК РФ предусматривает два виду указанной ответственности:

- материальная ответственность работодателя перед работником;

- материальная ответственность работника перед работодателем;

Работодатель обязан возместить работнику ущерб, возникший в связи с противоправным лишением его возможности осуществлять трудовую функцию и получать заработную плату, обусловленные трудовым договором. Работник возмещает ущерб, причиненный им наличному имуществу работодателя.

Согласно трудовому законодательству, каждая из сторон которой был причинён материальный ущерб, обязана доказать факт причинения такого ущерба и непосредственно его размер. Так в соответствии с положениями ст. 232 ТК РФ одна из сторон трудового договора обязана возместить нанесенный другой стороне данного договора ущерб причиненный своим действием или бездействием.Рассматривая материальную ответственность сторон трудового договора, следует отметить что она возникает с момента заключения с ним трудового договора или заключенными в письменном виде соглашениями прилагаемыми к нему, которые конкретно будут указывать на материальную ответственность сторон. Однако прекращение трудовых отношений после причинения ущерба не освобождает сторону трудового договора от ответственности.

Исходя из трудового законодательства, для привлечения к материальной ответственности одну из сторон трудового договора необходимо чтобы были соблюдены сразу несколько условий одновременно, а именно:

- причинение прямого действительного ущерба. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшения наличного имущества работодателя или ухудшения состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если

---

[1]Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России: учебник / 3-е изд., переработанное и дополненное. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. – 479 – 480 с.

работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст.238 ТК РФ);

- противоправное действие или бездействие работника. В трудовом законодательстве противоправным признается такое поведение работника, когда он не исполняет свои трудовые обязанности предусмотренные законом, правилами внутреннего распорядка, приказами и другими локальными распоряжениями;

- причинная связь между противоправным действием или бездействием и прямым действительным ущербом. Работодатель должен установить, что в ущерб был причинен в результате противоправных действий/бездействий работника;

- наличие вины в форме умысла или неосторожности. Обязанность возместить материальный ущерб возникает у работника при условии, что совершенное им деяние является не только противоправным, но и виновным. Существует две формывины: в виде умысла и неосторожности. Умысел характеризуется осознанием работника своего противоправного действия, желанием причинить или осознанно допуститьпорчу или гибель имущества работодателя. Неосторожность же выражается в недостаточной предусмотрительности работника при выполнении своих трудовых обязанностей. В форме неосторожной вины проявляется недобросовестное и халатное отношение к работе[1].

В случае отсутствия одного из условий, трудовое законодательство предусматривает полное освобождение от материальной ответственности одну из сторон трудового договора.

Регулируя возмещение ущерба в трудовых отношениях ТК РФ прежде всего преследует следующие цели:

---

[1] Панина А.Б. Трудовое право : учебное пособие – 3-е изд., переработанное и дополненное – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА – М , 2008. – 218 с.

- оказать воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работника для достижения более ответственного и бережного отношения к имуществу организации;

- возместить частично или в полном объеме ущерб, причиненный имуществу работодателя;

- обеспечит охрану заработной платы работника, от незаконных удержаний[1].

В законодательстве о труде говорится, что работники обязаны бережно относиться к имуществу работодателя и принимать меры по предотвращению ущерба, в свою очередь работодатель обязан создать работникам такие условия труда, которые будут в полной мере обеспечивать сохранность имущества вверенного им.

Материальная ответственность работников – рассматривается как одно из средств защиты форм собственности, так как представляет собой юридическую обязанность работника, виновного в причинении ущерба, возместить его в предусмотренном законом размере.

Подводя итоги по данному параграфу можно сделать выводы о том, что как уже упоминалось выше, работодатель обязан обеспечить такие условия работнику, которые обеспечивают сохранность имущества, в противном случае работодатель будет нести все убытки самостоятельно, так как работник за это ответственности не несет.

От материальной ответственности работник освобождается также в случае нормального естественного риска, непреодолимой силы, либо действий работника в случае крайней необходимости или необходимой обороне, (например, работник для предотвращения пожара, взломал дверь в рабочем офисе, чтобы проникнуть в помещение и предотвратить гибель имущества работодателя. В данном случае работник освобождается от

---

[1] Карпов А.В. Трудовое право России : учеб. пособие / – М. : Издательство « Омега – Л», 2010, - 268 с.

возмещения ущерба (выбитой двери), поскольку действия работника будут расцениваться как крайняя необходимость).

1.2. Условия наступления материальной ответственности

Материальная ответственность субъектов трудовых отношений наступает при установлении совокупности юридически значимых обстоятельств, которые закреплены в ст.233 ТК РФ.

Необходимо отметить, что нормы трудового законодательства о материальной ответственности между субъектами трудовых отношений не однородны, и имеют ряд значительных различий, к которым относится содержание понятий «имущественный ущерб» и «противоправное поведение», кроме того по-разному законодатель подошел и к решению вопроса об определении объема причиненного ущерба, подлежащего возмещению, об обязанности доказать вину стороны причинивший ущерб.

Законодателем предусмотрены как общие так и специальные правовые основание для привлечения сторон к материальной ответственности. К общим основанием можно отнести ст.8 Конституции РФ, тогда как специальные содержаться в ст.2,21,22 ТК РФ.Работник как сторона трудового договора, как уже отмечалось, обязан 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 и незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности этого имущества. Работодатель обязан возместить вред, причиненный работником в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред.

Перечисленные общие взаимные обязанности сторон трудового договора непосредственно закреплены в ТК РФ. При этом не имеет значения ни организационно-правовая форма, ни форма собственности организации,

в которой работодатель осуществляет свою деятельность, ни вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем (срочный трудовой договор, работа по совместительству и др.) .

Учитывая положения ст. 232 ТК РФ, стороны трудового договора при необходимости имеют возможность конкретизировать обязательства при которых будет возникать материальная ответственность, они оформляются в виде специального соглашения или в виде приложения к трудовому договору. Такие условия обязательно должны быть заключены в письменной форме и по обоюдному согласию сторон. Заключать такое соглашение представляется возможным как при заключении трудового договора, так и в процессе трудовых отношений. В случае возникновения необходимости внесения изменений в уже существующее соглашение, такие изменения вносятся с взаимного согласия обеих сторон.

При решении вопроса о привлечения работника к ответственности, работодатель должен убедиться в существовании определенных оснований, при отсутствии которых материальная ответственность наступить не может, а именно:

1. Действия или бездействия при котором, работникнанес ущерб работодателю, обязательно носит противоправный характер, а именно несоблюдение или неисполнение своих трудовых обязанностей.

В трудовом законодательстве противоправным признается такое поведение работника, когда он не исполняет свои трудовые обязанности, установленные трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями работодателя.

Как уже упоминалось выше к таким действиям не может быть приравнен ущерб который причинен в следствии непреодолимой силы, хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, а также неисполнения работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества (ст. 239 ТК РФ).

Необходимо учесть, что для привлечения работника к материальной ответственности, работодатель обязан самостоятельно убедиться в наличии всех перечисленных обстоятельств. Стоить отметить, что в случае если работник не согласен с выводами работодателя, он может обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров, в том числе и суд.

2. Наличие прямого действительного ущерба, данный элемент характеризует объективную сторону состава правонарушения совершенного работником (ст.238 ТК РФ). Под которым принято понимать реальное уменьшение или ухудшения состояния наличного имущества работодателя, в том числе имущество третьих лиц, сохранность которого обеспечивал работодатель. А также необходимые выплаты и затраты на приобретение или восстановление имущества, которые работодателю необходимо было произвести за ущерб, причиненный работником третьим лицам (ст.238 ТК РФ).

Кроме того, на основании ст. 392 ТК РФ, за работодателем сохраняется право на обращение в суд о возмещение ущерба причиненного организации в годичный срок со дня обнаружения такого ущерба. Днем обнаружения причиненного ущерба принята считать дату подписания акта инвентаризации, акта проверки финансово-хозяйственной деятельности организации, вынесения судом приговора, установления административного проступка соответствующим государственным органом.

Тот же срок предусмотрен для подачи искового заявления к работнику о взыскании сумм выплаченных работодателем третьим лицам, в счет возмещения ущерба причиненного по вине работника (п. 15 Постановление Пленума ВС РФ от 16.11.2006 №52)[1].

---

[1] "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) "Российская газета", N 268, 29.11.2006

Исходя из положений ст.238 ТК РФ, у работника возникает обязанность возместить ущерб как причинный непосредственно работодателю, так и третьим лицам, которым согласно законодательству ущерб возмещает работодатель. Ущерб, причиненный третьим лицам вследствие противоправных действий работника, это суммы которые выплачены работодателем в счет возмещения вреда.

Законодательство о труде прямо указывает на то, что работник возмещает работодателю причиненный ущерб имуществу работодателя, куда не входит возмещение упущенной выгоды.

Многие ученые, комментируя данную статью ТК РФ, не берут во внимание тот факт, что в некоторых случаях законодательство все же предусматривает возмещение упущенной выгоды. Анализируя трудовое законодательство стоить отметить, что оно предусматривает возмещение работником упущенной выгоды в тех случаях, когда ущерб причинен неправомерными действиями руководителя организации (ст.277 ТК РФ) или членами коллегиального исполнительного органа, которыми заключен трудовой договор, расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами гражданского законодательство, которое предусматривает возмещение неполученных доходов. Так в соответствии с п.5 ст. 71 Федерального закона «Об акционерных обществах», общество или акционер (акционеры), владеющие в совокупности не менее чем 1% акций, вправе обратьcя в суд к члену совета директоров общества, единоличному исполнительному органу общества, члену коллегиального исполнительного органа общества о возмещении убытков, причиненными их виновными действиями[1].

3. Наличие причинной связи между противоправным деянием работника и действительным ущербом. Так в случае технологических особенностей производства, где осуществление определенных технических операций может осуществляться не один работник, а определенный круг

[1]«Об акционерных обществах» (ред. 27.12.2018 г.) Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208 – ФЗ / Российская газета № 248 от 29.12.1995 г.

работников (бригада, смена), работодатель обязан выяснить в результате чьих конкретных действий был причинен ущерб. Если, как установит работодатель ущерб, был причинен в результате противоправных действий нескольких работников, у работодателя возникает обязанность определить степень участия каждого из работников в причинении ущерба.

4. Действия работника должны быть виновными. У работника возникает обязанность возместить материальный ущерб только в том случае, когда его деяние не только противоправное, но и виновное. Здесь характеризуется внутреннее и психическое состояние работника к совершенному им противоправному действию и его последствиям. Как правило, противоправное действие работника носит умышленный характер либо неосторожность.

Умышленное причинение ущерба – это ни что иное как осознанное противоправное поведение работника, в следствии которого он желает или сознательно допускает порчу или утрату имущества работодателя. Неосторожность же принято рассматривать как недостаточную осведомленность при исполнении трудовых обязательств, недобросовестное и халатное отношение к работе, где работник не предвидел и не желал наступления отрицательных последствий своего действия или бездействия.

Крайне важно разграничение форм вины, поскольку во многом она играет значительную роль при определении размеров ущерба, возмещаемого работником. Например п.3 ч.1 ст.243 ТК РФ предусматривает полную материальную ответственность, при причинении умышленного ущерба работником, имуществу работодателя

Как отмечалось ранее, только наличие всех перечисленных условий, дает основание работодателю для привлечения к материальной

ответственности работника, в результате причиненного его имуществу ущерба[1].

При решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности, работодатель обязан детально изучить и учесть такие обстоятельства как: характер правонарушения; в какой форме оно выражается, желал ли работник наступления неблагоприятных последствий или же данное правонарушение стало результатом неосторожности работника;какому имуществу и в каком размере был нанесен ущерб, а также иные обстоятельства,которые необходимо учесть согласно действующего законодательства.В случае наличия оснований для привлечения работника к материальной ответственности, онможет быть привлечен либо к полной либо к ограниченной материальной ответственности.

Рассматривая ограниченную материальную ответственность, необходимо отметить что ущерб причиненный работником может быть компенсирован только в пределах установленных трудовым законодательством. Исходя из положений ст.241 ТК РФ таким пределом для является среднемесячный заработок работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Данный вид ответственности признается основным и широко распространенным, поскольку основывается на предположении, что при данном виде ответственности учитываются и защищаются имущественный интерес и работника и работодателя. Среднемесячный заработок принято исчислять со дня обнаружения ущерба и предшествующих этому дню последних 12 календарных месяцев работы лица, причинившего ущерб.

Возмещение ущерба причиненного работодателю производится путем удержания частично или полностью из заработной платы лиц, виновных в причинении данного ущерба. В ст. 137 ТК РФ предусмотрен рад оснований

---

[1]См. п .4 « О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 (БВС РФ. 2007. №1)

по которым производится удержания из заработной платы в соответствии с которой: удержание из заработной платы для погашения ущерба или задолженности перед работодателем, где работает работник, может производится непосредственно по распоряжению самого работодателя в случаях:

- для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;

- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;

- для погашения неизрасходованного и вовремя не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания[1].

В ст. 138 ТК РФ изложены размеры в пределах, которых производится удержание из заработной платы работника, на основании которой размеры всех удержаний не должны превышать 20% , а в случаях особо предусмотренных законодательством – 50% зарплаты.

Кроме привлечения работника к ограниченной материальной ответственности за работодателем сохраняется право привлечь работника и к дисциплинарной ответственности, например объявит работнику выговор , в том числе и право на лишение работника премиальных и других поощрительных выплат. Исходя из этого работодатель помимо невыплаченной работнику суммы за причиненный ущерб, может лишить его и других иных выплат, что в ряде случаев может превышать среднемесячную заработную плату. Однако при этом материальная ответственность будет считаться ограниченной, то есть не превышающей средний месячный заработок.

---

[1]Панина А . Б. Трудовое право : – Профессиональное образованиеучебное пособие – 3-е изд., переработанное и дополненное – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА – М , 2008. – С. 221.

При наличии обстоятельств,предусматривающих полную материальную ответственность, работник обязуется возместить работодателю ущерб в полном объеме. Как уже упоминалось ранее, полная материальная ответственность является исключительной мерой и возлагается на работника в случаях прямо предусмотренных трудовым законодательством (ст.243 ТК РФ) и иными федеральными законами.

Однако следует отметить что к такому виду материальной ответственности может быть привлечен только работник, достигший 18 летнего возраста, путем заключения с таковым договора о полной материальной ответственности. Такой договор заключается непосредственно с трудовым договором, и служит его дополнением. При отсутствии данного договора, на работника не возлагается полная материальная ответственность.

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности утвержден[1] постановлением Министерства Труда России от 31 декабря 2002 г. №85[2].

В ТК РФ (ст.243) законодательно закреплены случаи, которые предусматривают полную материальную ответственность работника перед работодателем, которые включают в себя:

---

[1] Карпов А.В. Трудовое право России : – Высшее юридическое образование учебное пособие / - М. : Издательство «Омега- Л», 2010 г. – С. 166

[2]«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»Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171) // Российская газета, №25, 08.02.2003; Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, №12 24.03.2003.

1. Когда полная материальная ответственность предусмотрена настоящим кодексом или иными федеральными законами. В качестве примера можно указать Федеральный закон от 17.07.1999 г. № 176- ФЗ «О почтовой связи»[1](ст.34), в котором указано что оператор почтовой связи несет полную материальную ответственность в случае нарушения установленных требований по оказанию данного вида услуг. А также Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3- ФЗ « О наркотических средствах и психотропных веществах»[2], по которому полная материальная ответственность предусмотрена, в случае если, работник в результате действия/бездействия допустил хищение или недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Кроме того, необходимо сказать, что помимо полной материальной ответственности в названном законе, вводится понятие кратности, а именно «работник несет полную материальную ответственность в размере 100 кратного размера прямого действительного ущерба».

2. Умышленное причинение ущерба. Поскольку ТК РФ не дает определение понятию «умысел», необходимо обратиться к Кодексу РФ об административных правонарушениях[3] (далее КоАП РФ), в котором говорится, что лицо совершившее умышленное правонарушение, обязательно должно было осознавать характер своего действия/бездействия, предвидело, желало, или сознательно допускало наступления неблагоприятных последствий (ст. 2.2 КоАП РФ).

---

[1]« О почтовой связи» Федеральный закон от 17 июля 1999 г. №-176 (ред. от 29.06.2018 г.) ФЗ // «Российская газета» от 22 июля 1999 г. № 140- 141

[2]« О наркотических средствах и психотропных веществах» Федеральный закон от 8 января 1998 г. №-3 (ред. от 29 декабря 2017 г.) ФЗ // «Российская газета» от 15 января 1998 г. №7.

[3] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях; федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 ФЗ- № 195 (ред. от 06.02.2019)// «Российская газета» от 31 декабря 2001 № 256.

3. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического опьянения. В данном случае закон не берет во внимание причинно следственную связь, между состоянии ем работника и наступлением ущерба, в данном случае работодатель освобождается от обязанности доказывать такую связь. Однако работодатель обязан документально зафиксировать состояния работника, составив соответствующий акт и направив работника на медицинское обследование. В случае, если работник отказывается проходить медицинское обследование, данный факт необходимо подтвердить свидетельскими показаниями .

4 . Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда. В данном случае только приговор суда дает основание для возмещения ущерба работодателю в полном объеме. В данном случае если работник оправдан судом или уголовное дело прекращено на основании отсутствия состава преступления, то привлечь работника к полной материальной ответственности возможно лишь при наличии других законных оснований.

5. Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом. Здесь необходимо сказать что основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности служит административный проступок, который был установлен соответствующим государственным органом (например мировой суд, трудовая инспекция и т.д.). Административным проступком- признается противоправное действие или бездействие, за которое КоАП РФ или законами субъектов РФ предусмотрена административная ответственность.

6. Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях предусмотренных федеральными законами. Признать те или иные сведения конфиденциальными, прерогатива работодателя. Кроме того перечень таких

сведений закреплен в Указе Президента РФ от 6 марта 1997 г. №188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»[1].

7. Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. В данном случае необходимо обратить внимание на трудовые обязанности работника,которые изложены между ним и работодателем в трудовом договоре, выполнение иной работы в личных целях и вопреки интересам работодателя послужит основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Полная материальная ответственность наступает на основании специальных договоров заключенных между работником и работодателем, работа которых связана с обслуживанием материальных ценностей, в тех случаях когда работник не обеспечивает сохранность вверенных ему ценностей. Такая ответственность может носить как индивидуальный характер, так и коллективный, однако для заключения договора о полной материальной ответственности необходимо соблюдение ряда условий:

- Работник должен достичь 18 летнего возраста;

- в обязанности работника должно входить – хранение, перевозка, обработка, продажа переданных ему ценностей;

- работник с которым заключен договор о полной материальной ответственности обязан лично под свою ответственность получать вверенные ему ценности;

- замещаемая должность работника или выполняемая работа должна содержаться в Перечне должностей и работ, на основании которого организация заключила договор с работником.

Поскольку не все виды работ предполагают разделения четкого круга обязанностей, а равно и возложение ответственности за их выполнение, трудовое законодательство предусматривает применение коллективной

---

[1] «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. №188 (ред. от 13.07.2015 г.) // СЗ РФ 1997 г. № 10 ст. 1127

(бригадной) ответственности (ч.1 ст.245 ТК РФ). При заключении такого договора в нем необходимо конкретизировать обязанности сторон по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику (бригаде). Представляется необходимым сказать, что суммы возмещения бригадой ущерба распределяются между ее членами в зависимости от их отработанного времени, от степени вины каждого и пропорционально их тарифным ставкам.

Рассматривая условия для привлечения к материальной ответственности субъектов управления трудом, следует отметить, что работодатель обладает правами, а также и обязанностями не только в рамках индивидуальных трудовых правоотношений. Определение обязанности возлагается на него и по другим правоотношениям, субъектами которых, в частности, выступают органы государства и профсоюзы. Ряд обязанностей работодатель несет и перед образованиями, не являющимися с точки зрения классической юриспруденции субъектами права, но имеющие в тоже время определенные полномочия, производные от правового статуса работников. К их числу относятся, к примеру, трудовые коллективы и их органы (включая комиссию по трудовым спорам). При ненадлежащим исполнении работодателем такого рода обязанностей, возложенных на него законодательством о труде, соглашениями и коллективными договорами, работодатель несет юридическую ответственность[1].

По общему правилу ответственность работодателя носит имущественный характер, трудовое законодательство предусматривает такие основания для материальной ответственности как:

- обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудится. Предусмотрен ряд случаев в результате которых наступает данный вид обязанности:

---

[1]Маврина С.П., Хохлова Е.Б. Трудовое право России: учебник / 3-е изд., переработанное и дополненное. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2012. –С. 500.

1. незаконное отстранение работника от работы, его увольнения или перевода его на другую работу;

2. отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

3. задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесением в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- материальная ответственность работодателя за ущерб причиненный имуществу работника. Данное положение было законодательно закреплено впервые только в ТК РФ. По общим правилам, размер ущерба причиненного работодателем работнику оценивается по рыночной стоимости имущества работника и возмещается работодателем в полном объеме. Инициатива по возмещению данного ущерба лежит на работнике, который должен направит работодателю соответствующие заявление в котором должен указать о том что требует возмещение ущерба, который он понес в результате противоправных действий работодателя. Работодатель же обязан принять и рассмотреть данное заявление в 10-дневный строк с момента его поступления. В случае несогласия с принятым решением работодателя, или отсутствия такового, работник имеет право на обращение в суд

- материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. В случае, если работодатель нарушил срок выплат (заработная, оплата отпуска, выплата расчета при увольнении) работнику, то на работодателя возлагается выплата процентов за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока для выплат. В данном случае возложенные на работодателя проценты носят компенсационный характер и составляют 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ действующей в это время.

- возмещение морального вреда, причиненного работнику. В случае если работнику были причинены моральные и нравственные страдания в

результате неправомерных действий работодателя, работник вправе потребовать от работодателя компенсации, размер которых как правило определен соглашением сторон трудового договора. Однако нередко данный вопрос является спорным, в таком случае работник может обратиться за судебной защитой своих прав, и доказать наличие обстоятельств при которых ему был причинен моральный вред.

Резюмируя вышесказанное, можно сделать вывод о том, что материальная ответственность это самостоятельный вид юридической ответственности, который по своей структуре отличен от других видов имущественной ответственности, в том числе и от гражданско-правовой ответственности в силу особого характера и специфики трудового правоотношения. При наступлении обстоятельств которые предусматривают материальную ответственность субъектов трудовых правоотношений, каждая из сторон обязана возместить причиненный данный ущерб в порядке предусмотренном трудовым законодательством.

ГЛАВА 2. УСЛОВИЯ НАСТУПЛЕНИЯ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНОВ, ИСПОЛНЯЮЩИХ НАКАЗАНИЕ В ВИДЕ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

2.1 Условия наступления материальной ответственности сотрудников учреждений и органов, исполняющих наказание в виде лишения свободы

Сотрудники УИС выступают субъектами привлечения к материальной ответственности. Учитывая то обстоятельство, что Положение о службе[1] в органах внутренних дел не содержит предписаний относительно материальной ответственности сторон контракта о прохождении службы, поэтому данные вопросы регулируются непосредственно ТК РФ. В частности, ТК РФ (ч.1 ст.232) содержит нормативные предписания, возлагающие на сторону трудового договора (работника ирабoтодателя) обязанность возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.Кроме того, правовой основой материальной ответственности работникаявляется ч.2 ст.8 Конституции РФ, устанавливающая защиту всех форм собственности, в том числе частной, государственной и муниципальной.

Применение материальной ответственности достаточно общераспространенно в уголовно-исполнительной системе и сопряжено с хозяйственной деятельностью, материально-техническим обеспечением и финансовым обслуживанием учреждений. Рассматриваемая ответственность появляется в пределах трудовых отношений и настает за ущерб, нанесенный учреждению его работниками при осуществлении ими своих должностных обязанностей. Материальная ответственность (в различие от имущественной

---

[1] «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы»Приказ Минюста России от 06.06.2005 № 76 (ред. от 12.12.2013) // Российская газета. № 144, 06.07.2005.

по гражданскому законодательству) обозначает удержание из заработной платы. Вследствие этого гарантией, содействующей ликвидации ошибок при использовании норм материальной ответственности, выступаютпредусмотренные общие правила, согласно которым сотрудники привлекаются к ответственности.

Материальная ответственность может детализироваться трудовым договором (ч.2 ст.232 ТК РФ). Отталкиваясь от анализа гл.37 ТК РФ можно сказать, что под материальной ответственностью необходимо понимать обязанность каждой стороны трудового договора компенсироватьущерб, нанесенный ею другой стороне, вследствие виновного противозаконного неосуществлениялибо ненадлежащего осуществления своих трудовых обязанностей.[1]

Главное отличие материальной ответственности от административной,дисциплинарной и уголовной ответственности выступает ее имущественный характер, посколькуглавный целью представляется компенсирование ущерба стороне трудового договора (контракта).

Некоторую сложность доставляет разделение материальной ответственности сторон трудового договора и гражданско-правовой ответственности.

Критерием разграничения выступает то условие, чтогражданско-правовая ответственность настает при отсутствии между сторонами трудовыхотношений и базируется на ненадлежащем осуществлении обстоятельств гражданско-правового договора, или следует из деликтных обязательств. Тогда как материальная ответственность участников договора наступает при причинении вреда вследствие осуществления служебных обязанностей.

Отталкиваясь от положений ст.233 ТК РФ к условиям наступления материальной ответственности необходимо причислить:

---

[1] Зайцева О. Б. Трудовое право России: Учебник (ФГОС) / Буянова М.О., Зайцева О.Б. - Рн/Д: Феникс, 2017. - С. 439.

существованиеимущественного ущерба пострадавшей стороны; противозаконностьповедения, в следствии которого нанесен ущерб; наличие вины причинителя вреда; существование причинно-следственной связи между противозаконным поведением и наставшим уроном.[1]

Основанием для появления материальной ответственности может выступать лишь противоправное поведение (действие либо бездействие) материально ответственного сотрудника, которое находится в причинной связи с появившимся материальным ущербом. Ответственность появляется в следствии нарушения должностных обязанностей, которое повлекло отрицательные результаты.

Материальная ответственность содержится в компенсации того имущественного ущерба, который нанес сотрудник учреждению либо органу УИС, в котором он трудится.

ТК РФ содержит ряд положений, устанавливающих границы материальной ответственности сторон. В то же время необходимо обозначить, что границы материальной ответственности работникаограничены законом. В частности, ч.2 ст.232 ТК РФ удостоверяет, что договорная ответственность работодателяперед работником не может выступать ниже, а работника перед работодателем – выше, чем данное установлено ТК РФ либо другими федеральными законами.

В частности, при сопоставлении законодательного закрепления границ материальной ответственности за ущерб, нанесенный имуществу работника и работодателя (ст.235, ст.238 ТКРФ), работодатель должен компенсировать работнику урон в полном объеме (ст.235 ТК РФ), а работниккомпенсирует работодателю прямой реальный ущерб (ст.238 ТК РФ).

Посредством указанных выше предписаний ТК РФ реализовывает защитную функцию в отношении работника от безосновательного возложения на него материальной ответственности.

---

[1] Колобова С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова. - 2-е изд. - М.: Юстицинформ, 2018. - С. 289.

Материальная ответственность работника подразделяется на два вида: полная и ограниченная.

Ограниченная материальная ответственность содержится в обязанности работника компенсировать прямой действительный ущерб, однако не свыше своей средней месячной зарплаты.

Полная материальная ответственность заключается в обязанности работника компенсировать нанесенный прямой действительный ущерб в полном размере без тех или иных ограниченийграницами заработка работника. Материальная ответственность в полном размере нанесенногоущерба выступает исключением из общего правила и может возлагаться на работника только в случаях, установленных ст. 243 ТК РФ.

При всем этом полная материальная ответственность может предусматриваться только при подписании сотрудником дополнительного договора о полной материальной ответственности, или включения подобного условия в содержание трудового договора. Перечни работ и категорийработников, с которыми заключаются подобные договоры, установлены постановлением Минтруда России. В противоположном случае, сотрудник обладает ограниченной материальной ответственностью, чтодоказывается судебной практикой.

Так, отдел ФСИН по Карачаево-Черкесской Республике обратился в суд с иском к Лайпанову А.К., сообщив, что в ходе проведения документальной проверки финансово-хозяйственной ипроизводственной деятельности за 2014–2015 годы были установлены факты переплат пособийпенсионерам уголовно-исполнительной системы, общая сумма нанесенного материального вредасоставила 860 268 руб. 70 коп. Кое-какие суммы были добровольно компенсированы пенсионерами.Невозмещенной осталась переплата величиной в 699 292 руб. 14 коп., которую истец

ходатайствует взыскать сответчика на основании положений о материальной ответственности, зафиксированных в должностнойинструкции[1].

Лайпанов А.К. передал в суд письменные возражения на иск, в которых сообщил, что согласност.241 ТК РФ он несет перед истцом не полную, а ограниченную материальнуюответственность в размере своего среднего месячного заработка, поскольку договор о полнойматериальной ответственности он с истцом не заключал. Прежде истцом был издан приказ о взиманиис него среднего месячного заработка в компенсирование нанесенного ущерба, и данный приказ он неоспаривал. Тем не менее в дальнейшем по неизвестным ему основаниям данный приказ ответчик аннулировал. Судотказал в удовлетворении исковых требований.

Таким образом, особенности материальной ответственности при прохождении службы в УИС содержится в следующем: материальная ответственность регламентируется ТК РФ (гл.37-39 ТК РФ);субъектами материальной ответственности являются работник и работодатель (ст.232 ТК РФ);трудовым законодательством установлены границы материальной ответственности работника иработодателя; материальная ответственность настает за имущественный вред, нанесенный приосуществлении обязанностей в пределах трудовых отношений.

Работодатель обладает правом привлекать работников к материальной ответственности в порядке, определенном ч. 1 ст. 22 ТК РФ и иными федеральными законами.Базовым судебным актом в рассматриваемой теме выступает постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52[2].

---

[1] Решение Черкесского городского суда № 2-986/2016 М-13/2016 от 11 февраля 2016 г. по делу № 2-986/2016. // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты Российской Федерации», Режим доступаhttps://sudact.ru/regular/doc/4BPojRX7LpW4/.

[2] «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006№ 52 (ред. от 28.09.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 1, 2007.

Судамисообщен ряд интересных замечаний в отношении материальной ответственности. Так, Верховный суд РФ обозначил, что возложение полной материальной ответственности допустимо при существовании договора либо в случаях, установленных законом. Сотрудник УИС может привлекаться как к полной, так и ограниченной материальной ответственности. В пределах ограниченной ответственности сотрудник несет ответственность в границах среднего месячного заработка, в пределах же полной материальной ответственности компенсированию подлежит ущерб в полном объеме.

Полный Перечень работ и категорий работников, с которыми могут заключаться данные договоры, издан Министерством труда и социального развития России по поручению Правительства РФ и утвержден Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85[1].

Следует обозначить, что законодательством определены перечни работ и категорий работников, с которыми заключаются договоры о полной материальной ответственности. Трудовое законодательство России устанавливает определенные требования, при реализации которых работодатель может заключить с работником письменный договор о полной материальной ответственности. При всем том неосуществление требований законодательства о порядке и условиях заключения и осуществления договора о полной индивидуальной материальной ответственности выступает основанием для освобождения работника от обязанностей компенсировать нанесенный по его вине ущерб в полном размере.

Вероятны ситуации, когда работодатель не заключил договор о полной материальной ответственности вместе с трудовым договором. В данном

---

[1] «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»Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171) // Российская газета. № 25, 08.02.2003.

случае, когдаосуществление обязанностей по обслуживанию материальных ценностей выступает главной трудовой функцией работника, что обозначено при приеме на работу, и согласнофункционирующему законодательству с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник ведал, отказ от заключения подобного договора необходимо анализировать как неисполнение трудовых функций со всеми следующими из этого результатами.

При наступлении полной материальной ответственности согласно ст. 238 ТК РФ работник должен компенсировать работодателю нанесенный ему прямой действительный ущерб.

Рассматриваемая ответственность в полной мере нанесенного ущерба лежит на работнике при следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):

- если ТК РФ либо другими федеральными законами на трудящегося возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, нанесенный работодателю при осуществлении трудовых обязанностей;

- недостачи ценностей, доверенных ему на основании специального письменного договора либо принятых им по разовому документу;

- намеренного причинения ущерба;

- нанесения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического либо другого токсического опьянения;

- нанесения ущерба вследствие преступных действий работника, определенных приговором суда;

- нанесения ущерба вследствие административного проступка, когда такой предусмотрен соответственным государственным органом;

- разглашения информации, составляющей охраняемую законом тайну;

- нанесения ущерба не при осуществлении работником трудовых функций.

На практике нередко появляются вопросы, сопряженные с суммой установления ущерба, поскольку балансовая стоимость поврежденной вещи может различаться от стоимости компенсирования ущерба, которые

работодатель понесет в действительности. В данной связи верным представляется взимание отталкиваясь от фактической стоимости вещи, поскольку согласнозаконодательству работник должен компенсировать прямой действительный ущерб.

Статьей 248 ТК РФ определен порядок взыскания ущерба. Так, в соответствии с ч. 1 указанной статьи взыскание с виновного работника суммы нанесенного ущерба, не больше средней месячной зарплаты, совершается по приказанию работодателя. При всем том подобное распоряжение может быть произведено не позднее одного месяца со дня окончательного определения работодателем величины нанесенного работником ущерба. Если пропустить данный срок, тогда для взыскания ущерба необходимо обратиться в суд.

Для установления размера среднего заработка необходимо следовать ст. 139 ТК РФ и постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».[1] При вычислении средней зарплаты нужно придавать значение всем видам выплат внезависимости от источников данных выплат. При всяком режиме работы расчет средней зарплаты работника совершается отталкиваясь от начисленной ему заработной платы в действительности и фактически отработанного им периода за 12 календарных месяцев, предыдущих периоду, в течение которого за работником сберегается средняя заработная плата.

Необходимо рассмотретьспецифику привлечения к материальной ответственности вследствие нанесения ущерба административным проступком (п.5ст.243 ТК РФ). Для привлечения к материальной ответственности по указанному пункту нужно существование административного проступка, а также привлечение к административной ответственности. Необходимо отметить, сотрудники УИС чаще всего

---

[1] «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 31.12.2007, № 53, ст. 6618.

привлекаются к данному виду ответственности в случае совершения административных проступков, сопряженных с управлением транспортным средством, а также нарушения в области исполнения государственных закупок. В частности, сотрудник, управляятранспортным средством, преступил правила дорожного движения и нанес третьему лицу материальный урон. Согласно ст. 1068 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо (в данном случае учреждение уголовно-исполнительной системы) обладает ответственность за поступки своего работника (сотрудника).[1] Следовательно, ущерб компенсирует учреждение уголовно-исполнительной системы, в дальнейшем приобретя право регресса к сотруднику. При осуществлении права регресса в указанном контексте отношений применяютсянормы трудового законодательства, поскольку данное совершенно другой тип правоотношений[2].

На сегодняшний день, привлечение сотрудников УИС к материальной ответственности не сформировано на законе, а аргументы высшихсудебных инстанций преимущественно напоминают поиск выхода из непростой правовой ситуации, чем на определенное правовое и юридически идеальное решение.[3]

Законодательством уставлено, что за большую часть нарушений «военнослужащие, которые проходят военную службу по договору, и граждане, вызванные на военныесборы, обладают материальной ответственностью в размере нанесенного ими ущерба, однако не больше одного оклада месячного денежного содержания и одной месячной надбавки

---

[1] Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 29.01.1996, № 5, ст. 410.

[2] Косарев К. В., Брылякова Е. С. «Некоторые вопросы привлечения к материальной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы» // Вестник Кузбасского института. - 2017. - № 2 (31). - С. 141-144.

[3] Перевозчиков А.В. «Актуальные вопросы материальной ответственности сотрудников УИС» // Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2011. - № 9. - С. 31.

за выслугу лет». В большей части территориальные органы УИС по образцу с документами,регулирующими прохождение военной службы, до настоящего времени общепринята практика ограниченной материальной ответственности сотрудников, однако в еще наименьших границах (до одного оклада денежного содержания). ТК РФ, кроме того, определяет существенно большую границу ограниченной материальной ответственности величиной до среднемесячного заработка. Настоящим же руководствуется и судебная практика.

Таким образом, материальные интересы учреждений и органов УИС в большей части регионов ущемляются использованием по аналогииодних нормативных положений вместо иных (гораздо больше сходных по содержанию). При наличии формальной определенности отдельных положений в отношении материальной ответственности, при их интерпретации появляется множество сложностей.

2.2 Условия наступления материальной ответственности осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы

Материальная ответственность личностей, осужденных к лишению свободы, - это обязанность осужденных компенсировать в определенном законом порядке прямой действительный материальный ущерб, нанесенный виновным противозаконным поведением (действием либо бездействием) учреждению или предприятию уголовно-исполнительной системы в ходе осуществления трудовых функций в период отбывания уголовного наказания. Лица, осужденные к лишению свободы, за нанесение ущерба при осуществлении ими трудовых функций несут материальную ответственность согласно положениям уголовно-исполнительного и трудового законодательства России. Положениями уголовно-исполнительного

законодательства регламентируются порядок взимания ущерба, нанесенного осужденными.[1]

Материальная ответственность побуждает осужденных лиц работать так, чтобы не было утраты, порчи, уничтожения, воровства материальных ценностей. Она разрешает следующие задачи:

- обеспечить сохранность имущества предприятий и учреждений уголовно-исполнительной системы России и предотвратить факты бесхозяйственности и расточительства;

- сформировать у осужденных уважительное отношение к работе;

- содействовать упрочению трудовой дисциплины;

- исключить со стороны сотрудников неправомерность и безосновательность удержания сумм с осужденных за нанесенный ими материальный ущерб.

Материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы выступает частью их правового положения в период отбывания наказания.

Условия, при наличии которых наступает материальная ответственность лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, в общем не выделяются от условий, функционирующих в отношении свободных граждан, однако при всем том существуют особенности, устанавливаемые уголовно-исполнительным законодательством.[2] Отправные положения в отношении оснований и величины материальной ответственности осужденных к лишению свободы определяются ст. 102 УИК РФ. Согласно уголовно-исполнительным законом осужденные несут материальную ответственность при нанесении во время отбывания наказания материального ущерба стране, а кроме тогофизическим и юридическим лицам:

---

[1] Губенко А.С. «Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы» // Законность. - 2012. - №12. - С. 68.

[2] Минязева, Т.Ф. Правовое положение осужденных / Т.Ф. Минязева. - М.: Права человека, 2014. - 212 с.

- за ущерб, нанесенный при осуществлении трудовых функций, -в размерах, установленных законодательством России о труде;

- за ущерб, нанесенный другими действиями - в размерах, установленных гражданским законодательством России.

Осужденный должен компенсировать ущерб, нанесенный исправительному учреждению, а кроме того дополнительные расходы, сопряженные с пресечением его побега либо его лечением при намеренном нанесении вреда собственному здоровью. Материальная ответственность осужденных к лишению свободы за ущерб, нанесенный при осуществлении трудовых функций, наступает при одновременном существовании четырех условий:

1) прямого действительного ущерба;

2) противозаконного поведения осужденного, нанесшего материальный ущерб;

3) причинной связи между противозаконным поведением осужденного и наставшим материальным ущербом;

4) вины осужденного в нанесении своим противозаконным поведением материального ущерба[1].

Полную материальную ответственность (на основании ст. 121 ТК РФ), то есть в полном размере нанесенного ущерба, осужденные несут в таких случаях:

1) если ущерб нанесен незаконными действиями, определенными приговором суда;

2) если согласно законодательству на осужденного возложена полная материальная ответственность за ущерб, нанесенный предприятию, учреждению, организации при осуществлении трудовых функций;

3) если между осужденным и предприятием, учреждением заключен письменное соглашение о взятии на себя осужденным полной материальной

---

[1] Адриановская Т. Л. Трудовое право: Учебное пособие / Адриановская Т.Л., Баева С.С. - М.:РГУП, 2017. – С . 285.

ответственности за не обеспечение сохранности имущества и иных ценностей, врученных ему для хранения либо же иных целей;

4) если ущерб нанесен осужденным не при осуществлении трудовых функций;

5) если имущество и прочие ценности были приняты осужденным под отчет по одноразовой доверенности либо по иным разовым документам;

6) если ущерб нанесен недостачей, намеренным уничтожением либо преднамеренной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в частности при их изготовлении, а кроме того инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением осужденному в пользование;

7) если ущерб нанесен осужденным, находившимся в алкогольном состоянии.

При разрешении вопросов о взыскании ущерба, нанесенного государству несовершеннолетними осужденными, отбывающими наказание в воспитательных колониях, применяются положения ст. 1073 и 1074 ГК РФ, устанавливающие специфику ответственности за ущерб, нанесенный несовершеннолетними.

Согласноч. 1 ст. 102 УИК РФлица осужденные к лишению свободы осуществляя свои трудовые функции при отбывании наказания, могут быть привлечены к материальной ответственности за причиненный ущерб, в рамках предписанных трудовым законодательством. Под данным положением следует понимать, что лица отбывающие наказание могут быть привлечены как к полной, так и к ограниченной материальной ответственности по общим правилам, предписанным в соответствующих нормах трудового законодательства. Однако учитывая специфический статус осужденных, нормы уголовно-исполнительного права ограничили привлечение таких работников к определенным видам работ и должностей. Исходя из этого, можно сделать вывод, что при осуществлении определенных вид работ работником не имеющим специфических

ограничений, которые имеет осужденный, последний не может быть привлечен в том же объеме к материальной ответственности что и работник в отношении которого такие ограничения не установлены.

Таким образом, статья 102 УИК РФ регламентирует порядок компенсирования материального ущерба, нанесенного осужденными. Если ущерб причинен при осуществлении ими трудовых функций, то ответственность наступает по трудовому законодательству. При причинении ущерба другими действиями ответственность осужденных должна наступать по нормам гражданского законодательства. Вред может быть нанесен стране, юридическим либо физическим лицам, характер вреда может быть разнообразным и на вид ответственности не воздействует.

Однако следует понимать, хоть трудовое законодательство и определяет размер и порядок компенсации причиненного ущерба осужденным при выполнении своих трудовых обязанностей, эти отношения не являются предметом трудового права. Нормы права, используемые для регулирования работы осужденных, по сущности, содержатся в системеположений уголовно-исполнительного права (гл. 14 УИК РФ) и реализуется на основе принципов и методов регулирования данной сферы права. Поэтому в УИС России поступает большее число обращений как со стороны сотрудников исполнительных учреждений, так и со стороны осужденных с просьбой о истолковании порядка использования положений трудового и уголовно-исполнительного права при привлечении к материальной ответственности личностей, осужденных к лишению свободы.

Так, Норильским городским судом (Красноярский край) было рассмотренагражданское дело № 11-14/2015 по иску Федерального казенного учреждения «Объединение исправительных колоний № 30» ГУФСИН России к Карымову Р.Р. о компенсировании материального ущерба по

апелляционной жалобе Карымова Р.Р. на решение мирового судьи, которым были удовлетворены требования о компенсировании материального ущерба[1].

Судом апелляционной инстанции установлено,ФКУ ОИК-30 ГУФСИН России обратилось с исковым заявлением о компенсации материального ущерба с Карымова Р.Р., указывая, что отбывающий наказание трудился в цеху нестандартного оборудования и возле личного рабочего места, сделал и установил ограждение и шкаф из металла, чем причинил истцу ущерб, поскольку ответчиком был применен принадлежащий истцу инструмент и материал.

Не согласившись с решением мирового судьи, ответчик Карымов Р.Р. просит отменить решение, ссылаясь на то, что, выводы судьи о размере нанесенного им материального ущерба неправомерны и сформированы на представленной истцом калькуляции, сообразно которой расход материалов представляется завышенным, потому что часть из этого материала не была использована им при изготовлении ограждения и шкафчика. Также, чеки и накладные на указанный в калькуляции материал суду не переданы, равно как и комиссионной оценки указанной конструкции. Также цены указаны за целый материал, однако им были применены отходы производства, которые не подлежали дальнейшей переработке.

Согласно пояснениям ФСИН России, заключающимся в Приказе от 29.07.2004 № 18/13-632 «О порядке применения норм трудового права к осужденным», в соответствии с нормами ТК РФ в отношении отбывающих наказания в местах лишения свободы, используются если этоустановлено специальными правовыми актами, либоесли возникшие правоотношения не улажены специальными правовыми актами (уголовно-исполнительным законодательством), и необходимо применение норм трудового законодательства по аналогии. Из данного вытекает, что

[1] Определение № 11-14/2015 от 27 февраля 2015 г. по делу № 11-14/2015 Норильского городского суда (Красноярский край) по апелляционной жалобе Карымова Р.Р. // http://sudact.ru.

положениятрудового права полностью используются при привлечении осужденных к компенсации материального ущерба, причиненного в ходе осуществления ими трудовых функций.

В результате неверного применения судом первой инстанции норм материального права при решении спора, размер ущерба, подлежащего взиманию с Карымова Р.Р., установлен судом ошибочно, без учета положений, регулирующих спорные правоотношения.Таким образом,суд апелляционной инстанции считает необходимым изменить принятое мировым судьей решение, снизив размер подлежащих ко взысканию с Карымова Р.Р. денежных сумм.

Как показывает практика, при определении компенсации за причиненный ущерб и привлечения осужденных к материальной ответственности по трудовому законодательству чаще всего применяют ограниченную ответственность такого работника. Целью которой является возместить ущерб причиненный в ходе выполнения трудовых функций, однако сумма подлежащая компенсации должна быть в пределах средне месячного заработка. Не исключены и случаи, когда среднемесячного заработка не достаточно при компенсации ущерба, в таком случае взыскание необходимо осуществлять в судебном порядке.

Необходимо учесть, что если размер причиненного ущерба в денежном выражении меньше либо равнозначен среднему месячному заработку, осужденному на день причинения ущерба, тогда ущерб должен быть компенсирован целиком. Если же стоимость ущерба больше среднего месячного заработка, тогда с осужденного взимается сумма, равная среднему месячному заработку, а другая часть ущерба списывается на уроны работодателя.

Ограничение материальной ответственности границами среднего месячного заработка не надлежит смешивать с ограничением размера удержаний при каждой выплате зарплаты (ст. 138 ТК РФ).

Как упоминалось ранее, чаще всего осужденных привлекают к ограниченной материальной ответственности, данный вид ответственности выступает общепринятым и наиболее распространенным. Однако есть и исключения, они касаются тех лиц отбывающих наказания и осуществляющих трудовые функции,для которых законодательно закреплены иные пределы материальной ответственности, в этих случаях наступает полная материальная ответственность. Полная материальная ответственность осужденных является ответственностью в размере нанесения ущерба без ограничения какой бы то ни было границей заработной платы. Подобные случаи жестко ограничены и определяются лишь Трудовым кодексом РФ либо другими федеральными законами (ч. 2 ст. 242 ТК РФ)[1].

При рассмотрении содержания указанных норм, регламентирующих возложение материальной ответственности на работников в совершенном объеме нанесенного ущерба, следует обозначить, что не все данные нормы в полной мере могут применяться к лицам, лишенным свободы.

В частности, ст. 243 ТК РФ устанавливает полную материальную ответственность работников за ущерб, причиненный не при осуществлении трудовых обязанностей.

Поскольку в ст. 102 УИК РФ установлено, что за ущерб, нанесенный стране либо физическим и юридическим лицам не при осуществлении трудовых обязанностей (другими действиями), осужденные несут имущественную ответственность в размере и по основаниям, определенным гражданским законодательством.

Надлежит также учитывать, что согласно Правилам внутреннего распорядка исправительных учреждений не разрешается использование труда осужденных на определенных работах и должностях, что также ведет к обусловленному ограничению использования к ним положений, регулирующих полную материальную ответственность работников.

---

[1] Воробьев В. В. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие/Воробьев В. В. - 3 изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - С. 256.

Согласноп. 2 ст. 243 ТК РФ полная материальная ответственность установленапри недостаче ценностей, доверенных работнику на основании специального письменного соглашения либо принятых им по разовому документу.

В практике достаточно часто наблюдаются случаи, когда администрация исправительных учреждений доверяет получение материальных ценностей осужденным по разовой доверенности.

Разовая доверенность либо разовый документ по сути есть договор администрации и осужденного, когда последний берет на себя обязанность нести ответственность за принятые ценности. Таким образом, для возложения полной материальной ответственности по данному основанию нужно наличие 2 условий:

- чтобы имущество либо иные ценности были приняты под отчет для выдачи, перевозки либо хранения;

- чтобы передача ценностей обладала местом по разовым документам, то есть не выступала в виде одной из стабильных операций, осуществляемых осужденным, которая определена трудовыми функциями.

Полная материальная ответственность согласно п. 3 ст. 243 ТК РФ наступает тогда, если ущерб работодателю нанесен намеренно. Данное разъясняется тем, что закон анализирует намеренное причинение ущерба как злостное и грубое нарушение трудовых функций. Наличие умысла в действиях (бездействии) осужденного должно доказываться администрацией исправительного учреждения, что сделать, как представляет практика, очень непросто[1].

Собственно вследствие этого полная материальная ответственность по этому основанию применяется довольно редко.

---

[1] Шувалова И.А. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - С. 147.

Полная материальная ответственность наступает при причинения ущерба работником в состоянии алкогольного либо наркотического, токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК РФ).

При указанном, не имеет значения, был ли умысел в причинении ущерба либо ущерб причинен по неосторожности.

Подобное основание для привлечения осужденного к полной материальной ответственности обладает многоплановым характером, поскольку само употребление алкогольных напитков или наркотических средств либо психотропных веществ выступает злостным нарушением определенного порядка отбывания наказания (режима) и ведет к использованию мер взыскания, установленных уголовно-исполнительным законодательством (ст. 114 УИК РФ)[1].

Для привлечения осужденного к полной материальной ответственности в данном случае администрация должна обосновать, что ущерб причинен в состоянии опьянения, подтвержденное документально: справками медицинских работников.

Перечень случаев полной материальной ответственности, приведенный в ТК РФ, носит исчерпывающий характер.

Этот перечень не может быть расширен ни в локальных правовых актах, ни по персональному соглашению работника с работодателем.

К осужденным применяются положения ограниченной и полной материальной ответственности за вред, причиненный при осуществлении ими трудовых функций.

До принятия решения о привлечении осужденного к материальной ответственности непременно проведение проверки, главной целью которой выступает установление размера ущерба, условий причинения ущерба и других обстоятельств. Постановление начальника исправительного учреждения может издаваться лишь в течение одного месяца со дня

---

[1] Дмитренко А.В. Уголовно-исполнительное право: Учебное пособие / А.В.Дмитренко - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - С. 144.

окончания проверки. Осужденный должен быть ознакомлен с решением под расписку.

Подводя итог, следует обозначить, что труд осужденных имеет существенную специфику. Разделяя взгляд некоторых ученых, особенности труда осужденных лиц, привлекаемых к труду, должны быть регламентированы прямо в ТК РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Как следствие правонарушения, сотрудники уголовно-исполнительной системы могут быть привлечены ко всем видам юридической ответственности, в зависимости от тяжести правонарушения и общественной опасности. Применение материальной ответственности достаточно общераспространенно в уголовно-исполнительной системе и сопряжено с хозяйственной деятельностью, материально-техническим обеспечением и финансовым обслуживанием учреждений.

Проанализировав практику привлечения к материальной ответственности аттестованных сотрудников УИС, следует отметить, что отсутствие нормативно правового акта и законодательной базы в целом, которая смогла бы регламентировать основные цели, задачи и реализацию ведомственного финансового контроля и хозяйственной деятельности учреждений и органов УИС, влечет к применению аналогичного, а именно трудового законодательства. Однако законодатель не принял во внимание разночтения которые содержаться в трудовом законодательстве и нормативно правовых актах регламентирующих правоотношения возникающие при прохождении государственной службы. Так например ст.241 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работника которым был причинен ущерб в пределах своего среднемесячного заработка, но аттестованные сотрудники УИС получают денежное довольствие а не заработную плату. Эту точку зрения разделяет и Перевозчиков А.В., который в своих статьях высказывает мнение о том что, в настоящее время разработаны нормативно правовые акты регламентирующие правоотношения, которые имею много больше общего с отношениямипри прохождении государственной службы, чем трудовые отношения.

Рассматриваемая ответственность появляется в пределах трудовых отношений и наступает за ущерб, нанесенный учреждению его работниками при осуществлении ими своих должностных обязанностей. Материальная

ответственность (в отличие от имущественной по гражданскому законодательству) обозначает удержание из заработной платы. Вследствие этого гарантией, содействующей ликвидации ошибок при использовании норм материальной ответственности, выступают предусмотренные общие правила, согласно которым сотрудники привлекаются к ответственности.

Особенности материальной ответственности при прохождении службы в УИС содержится в следующем: материальная ответственность регламентируется ТК РФ (гл.37-39 ТК РФ); субъектами материальной ответственности являются работник и работодатель (ст.232 ТК РФ); трудовым законодательством установлены границы материальной ответственности работника и работодателя; материальная ответственность настает за имущественный вред, нанесенный при осуществлении обязанностей в пределах трудовых отношений.

Несмотря на то, что основной целью привлечения сотрудников к материальной ответственности является возмещение ущерба, УИС и государство в целом все же несут внушительные убытки. Поскольку порядок возмещения данного ущерба встал вразрез с законами рыночной экономики. Данный вывод основывается на том, что санкции применяемые к виновному лицу, дают возможность возместить причиненный ущерб не только единовременно, но и по частям. Вместе с тем, сотрудник виновный в причинении материального ущерба фактически пользуется активами и материальными благами государства абсолютно на безвозмездной основе, что противоречит законам рыночной экономики.

На сегодняшний день привлечение сотрудников УИС к материальной ответственности не сформировано на законе, а аргументы высших судебных инстанций преимущественно напоминают поиск выхода из непростой правовой ситуации, чем на определенное правовое и юридически идеальное решение. Материальные интересы учреждений и органов УИС в большей части регионов ущемляются использованием по аналогии одних нормативных положений вместо иных (гораздо больше сходных по

содержанию). При наличии формальной определенности отдельных положений в отношении материальной ответственности, при их интерпретации появляется множество сложностей.

Материальная ответственность личностей, осужденных к лишению свободы - это обязанность осужденных компенсировать в определенном законом порядке прямой действительный материальный ущерб, нанесенный виновным противозаконным поведением (действием либо бездействием) учреждению или предприятию уголовно-исполнительной системы в ходе осуществления трудовых функций в период отбывания уголовного наказания.

Поскольку правовое положение лиц находящихся в исправительных учреждениях при отбывании наказания в виде лишения свободы достаточно специфично, следует отметить что источником возникновения оснований для возмещения материального ущерба, будет является внедоговорная ответственность.

Статья 102 УИК РФ регламентирует порядок компенсирования материального ущерба, нанесенного осужденными. Если ущерб причинен при осуществлении ими трудовых функций, то ответственность наступает по трудовому законодательству. При причинении ущерба другими действиями ответственность осужденных должна наступать по нормам гражданского законодательства. Вред может быть нанесен стране, юридическим либо физическим лицам, характер вреда может быть разнообразным и на вид ответственности не воздействует.

Регулирование размеров материальной ответственности осужденных к лишению свободы, положениями трудового права совсем не обозначает, что отношения осужденных по компенсированию ущерба, причиненного в ходе осуществления трудовых функций, выступают предметом трудового права. Нормы права, используемые для регулирования работы осужденных, по сущности, содержатся в системе положений уголовно-исполнительного

права (гл. 14 УИК РФ) и реализуется на основе принципов и методов регулирования данной сферы права.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изм. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 04.08.2014. № 31, ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 29.01.1996, № 5, ст. 410.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях; федеральный закон РФ от 30 декабря 2001 ФЗ- № 195 (ред. от 06.02.2019)// «Российская газета» от 31 декабря 2001 № 256.

5. "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) / "Российская газета", N 268, 29.11.2006

6. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. от 10.12.2016)Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 // Собрание законодательства РФ. 31.12.2007, № 53, ст. 6618.

7. «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»Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 № 4171)// Российская газета, №25, 08.02.2003; Бюллетень

нормативных актов федеральных органов исполнительной власти, №12 24.03.2003.

8. «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» Приказ Минюста России от 06.06.2005 № 76 (ред. от 12.12.2013) // Российская газета. № 144, 06.07.2005.

9. "Об утверждении Регламента Федеральной службы исполнения наказаний" Приказ ФСИН РФ от 19.05.2006 N 245 (ред. от 13.10.2009) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 02.06.2006 N 7917).

10. «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера»Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. №188 (ред. от 13.07.2015 г.) // СЗ РФ 1997 г. № 10 ст. 1127.

11. «Об акционерных обществах»Федеральный закон от 26.12.1995 г. № 208 – ФЗ (ред. 27.12.2018 г.) / Российская газета № 248 от 29.12.1995 г.

12. «О почтовой связи»Федеральный закон от 17 июля 1999 г. №-176 (ред. от 29.06.2018 г.) ФЗ // «Российская газета» от 22 июля 1999 г. № 140-141.

13. «О наркотических средствах и психотропных веществах»Федеральный закон от 8 января 1998 г. №-3 (ред. от 29 декабря 2017 г.) ФЗ // «Российская газета» от 15 января 1998 г. №7.

14. «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» : Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-I // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета РФ. - 1993 г. 19 августа. - № 33. - Ст. 1316; Собрание законодательства РФ. – 2018. 23 июля. - № 30. - Ст. 4532.

15. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р // Собрании законодательства РФ. 2010. 25 октября. № 43. Ст. 5544.

Учебные, учебно-методические и научные издания

16. Адриановская Т. Л.Трудовое право: Учебное пособие / Адриановская Т.Л., Баева С.С. - М.:РГУП, 2017. - 387 с.

17. Воробьев В. В. Трудовое право: Курс лекций: Учебное пособие/Воробьев В. В. - 3 изд., перераб. и доп. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 368 с.

18. Григорьев Г.В. Оценка имущественного ущерба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: экономико-правовые аспекты. Журнал «Вестник института» Вологодского института права и экономики ФСИН –2014 – № 28 – С. 84 – 87.

19. Губенко А.С. Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы // Законность. - 2012. - №12. - С. 68.

20. Дмитренко А. В. Уголовно-исполнительное право: Учебное пособие / А.В.Дмитренко - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 280 с.

21. Зайцева О. Б. Трудовое право России: Учебник (ФГОС) / Буянова М.О., Зайцева О.Б. - Рн/Д:Феникс, 2017. - 570 с.

21. Лушников А.М. Личные неимущественные трудовые права работника: к постановке проблемы // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006.

22.Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечения равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2.

23. Карпов А.В. Трудовое право России : учебное пособие / - М. : Издательство «Омега- Л», 2010 г. – С. 166 – Высшее юридическое образование.

24. Колобова С.В. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова. - 2-е изд. - М.: Юстицинформ, 2018. - 404 с.

25. Косарев К. В., Брылякова Е. С. Некоторые вопросы привлечения к материальной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы //Вестник Кузбасского института. - 2017. - № 2 (31). - С. 141-144.

26. Минязева, Т.Ф. Правовое положение осужденных / Т.Ф. Минязева. - М.: Права человека, 2014. - 212 с.

27. Маврина С.П., Хохлова Е. Б. Трудовое право России: учебник /– 3-е изд., переработанное и дополненное. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2012. – 479 – 480 с.

28. Орловский Ю.П.Трудовое право России:Серия: Бакалавр. Академический курс учебник для бакалавров /– М.: Издательство Юрайт, 2014. 854 с.

29. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Изд. 6-е, испр., доп. и перераб. / отв. ред. проф. Орловский Ю.П.. — М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014. — 1680 с

30. Панина А. Б.Трудовое право:– (Профессиональное образование). учебное пособие – 3-е изд., переработанное и дополненное – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА – М., 2008. – 218 с.

31. Перевозчиков А.В. Актуальные вопросы материальной ответственности сотрудников УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2011. - № 9. - С. 30 – 33.

32. Серков П.П. О понятии юридической ответственности // Журнал российского права. - М.: Норма, 2010, № 8. - С. 42-49

33. Царьков А. Попытки и практика взыскания материального ущерба с работника // Трудовое право. - 2015. - № 11. - С. 75.

34. Шувалова И. А. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 190 с.

Материалы правоприменительной практики

35. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (ред. от 28.09.2010)Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006№ 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 1, 2007.

36. "О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации"Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 года №21 .ППВС РФ №21 от 02.06.2015.

37. Решение Черкесского городского суда № 2-986/2016 М-13/2016 от 11 февраля 2016 г. по делу № 2-986/2016. // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты Российской Федерации», Режим доступа https://sudact.ru/regular/doc/4BPojRX7LpW4/

38. Определение № 11-14/2015 от 27 февраля 2015 г. по делу № 11-14/2015 Норильского городского суда (Красноярский край) по апелляционной жалобе Карымова Р.Р. // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты Российской Федерации», Режим доступаhttps://sudact.ru/regular/doc/kZWzLJSkQEW5/

39. Решение Грязовецкого районного суда г. Грязовец (Вологодская область) от 30 июля 2018г. по делу № 2-588/2018. //Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты Российской Федерации», Режим доступа: https://www.sudact.ru/regular/doc/oZjCbeqzVHJ2/

40. Решение Тулунского городского суда г. Тулун (Иркутская область) от 27 июля 2018 г. по делу № 2-753/2018. Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты Российской Федерации», Режим доступа: https://www.sudact.ru/regular/doc/S2XJahMjhibp/

41. Решение Бердюжского районного суда с. Бердюжье (Тюменская область) от 30 июля 2018 г. по делу № 2-89/2018. Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты Российской Федерации», Режим доступа:

https://www.sudact.ru/regular/doc/Dh0y1PYIn5Lp/