**По вопросу:** Может ли работник должности "Системный администратор" быть материально ответственным лицом не только за то, чем он пользуется лично, но и, например, за всю компьютерную технику в компании? Если такой работник (Системный администратор) все же подписал договор о полной материальной ответственности за всю компьютерную технику в компании и обязан по договору вести учет, имеет ли такой договор юридическую силу? Каковы конкретно обязанности материально ответственного лица при увольнении? Кто занимается организацией передачи Основных средств, оформлением сопутствующих документов и т.д. ?

**Сообщаем:**

Согласно ч. 1 ст. 244 ТК РФ с работником может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу имущества, вверенного работникам, непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество. Целью заключения такого договора является возмещение работодателю вероятного ущерба в полном размере. **Отсутствие данного договора не позволяет работодателю привлечь работника к полной материальной ответственности. Для привлечения работника к полной материальной ответственности согласно** **ст. 244** **ТК РФ необходимо наличие следующих условий:**

**- достижение работником возраста 18 лет (****ч. 1 ст. 244** **ТК РФ);**

**- выполнение работником функций, которые связаны с обслуживанием денежных, товарных ценностей, по должности, предусмотренной** **Перечнем** **должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (утв.** **Постановлением** **Минтруда России от 31.12.2002 N 85).**

…..

**Работодатель не вправе заключать письменные договоры о материальной ответственности, если должность работника или конкретная поручаемая ему работа не предусмотрена указанным Перечнем (****ст. 244** **ТК РФ,** **письмо** **Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1).**

**Источник:**  *Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника {КонсультантПлюс}*
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**В судебной практике выработан подход, согласно которому заключенный в нарушение требований законодательства договор о полной материальной ответственности не может служить основанием для привлечения работника к такой ответственности** (Апелляционные определения Ростовского областного суда от 24.03.2016 по делу N 33-4730/2016, Московского городского суда от 16.12.2013 по делу N 11-38250, Верховного суда Республики Башкортостан от 15.09.2015 по делу N 33-15753/2015, п. 4 раздела "Судебная практика по гражданским делам" Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утвержденного Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010).

**Источник:** *{Вопрос: Можно ли с главным бухгалтером заключить договор о полной материальной ответственности, согласно которому он несет ответственность за ущерб, нанесенный организации недобросовестным исполнением своих обязанностей? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*
**\_\_\_\_\_\_**

**Если материально ответственное лицо написало заявление об увольнении по собственному желанию**, **то работодатель обязан обеспечить проведение инвентаризации** ТМЦ и оформление ее результатов до последнего рабочего дня, то есть уложившись в две недели начиная **со следующего дня после получения заявления об увольнении**.

**Обоснование:** В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ работодатель должен уволить работника не позднее чем через две недели начиная со следующего дня после получения заявления об увольнении по собственному желанию.

Если работник является материально ответственным лицом, то на основании п. 22 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов (утв. Приказом Минфина России от 28.12.2001 N 119н) и п. 1.5 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49), при его увольнении инвентаризация проводится в обязательном порядке.

До окончания последнего рабочего дня такого работника нужно успеть провести инвентаризацию и передать ТМЦ по акту новому материально ответственному лицу.

Если до момента увольнения работника на его место не был найден новый, то товарно-материальные ценности передаются тому работнику, который будет исполнять обязанности вместо выбывающего.

Задерживать расчет и трудовую книжку трудовым законодательством не разрешается ни при каких условиях, специальных сроков для увольнения материально ответственных лиц не предусмотрено, равно как и продления срока увольнения на время болезни работника или на время, необходимое для окончания инвентаризации.

**Несоблюдение срока увольнения повлечет нарушение трудового законодательства и ответственность по** **ст. 5.27** **Кодекса РФ об административных правонарушениях.**

**Источник:**  *{Вопрос: ...Можно ли уволить материально ответственное лицо позже чем через две недели после получения от него заявления об увольнении, если ревизию невозможно успеть провести в течение двух недель? (Консультация эксперта, 2014) {КонсультантПлюс}}*
**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Для проведения инвентаризации в организации создается постоянно действующая инвентаризационная комиссия**, либо при малом объеме работ и наличии в организации ревизионной комиссии проведение инвентаризаций допускается возлагать на нее (п. 2.2 Методических указаний). **Состав инвентаризационной комиссии утверждается руководителем организации, в него включаются представители администрации организации, работники бухгалтерской службы, другие специалисты (инженеры, экономисты, техники и т.д.). Отсутствие хотя бы одного члена комиссии при проведении инвентаризации служит основанием для признания результатов инвентаризации недействительными.**

**Источник:** *{Вопрос: ...Каков порядок передачи товарно-материальных ценностей при увольнении материально ответственного лица? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*
**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**По данному вопросу также предлагаем Вам, ознакомится с информацией приведенной ниже.**

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»:**

**«Договор о полной материальной ответственности»**

**В будущем для просмотра дополнительной информации связанной с просматриваемым документом, предлагаем использовать кнопку i**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 29.11.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 *{Вопрос: Можно ли с главным бухгалтером заключить договор о полной материальной ответственности, согласно которому он несет ответственность за ущерб, нанесенный организации недобросовестным исполнением своих обязанностей? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Можно ли с главным бухгалтером заключить договор о полной материальной ответственности, согласно которому он несет ответственность за ущерб, нанесенный организации недобросовестным исполнением своих обязанностей?

**Ответ:** Работодатель может предусмотреть в трудовом договоре с главным бухгалтером условие о его полной материальной ответственности. При отсутствии в трудовом договоре такого условия главный бухгалтер несет материальную ответственность за причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка. **Заключить отдельный договор о полной материальной ответственности с главным бухгалтером неправомерно.**

**Обоснование:** Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ст. 233 ТК РФ).

В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

По общему правилу за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность **в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (****ст. 241** **ТК РФ).**

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере (ч. 1 ст. 242 ТК РФ). При этом материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 242 ТК РФ).

Согласно ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

**Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.**

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 "О порядке утверждения 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" Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85 (далее - Перечень). **Должность главного бухгалтера в названном** **Перечне** **не указана.**

**Согласно** **Письму** **Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1 письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены** **Перечнем****. Названный** **Перечень** **является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.**

**Учитывая изложенное, заключить договор о полной материальной ответственности с главным бухгалтером нельзя.**

**В судебной практике выработан подход, согласно которому заключенный в нарушение требований законодательства договор о полной материальной ответственности не может служить основанием для привлечения работника к такой ответственности** (Апелляционные определения Ростовского областного суда от 24.03.2016 по делу N 33-4730/2016, Московского городского суда от 16.12.2013 по делу N 11-38250, Верховного суда Республики Башкортостан от 15.09.2015 по делу N 33-15753/2015, п. 4 раздела "Судебная практика по гражданским делам" Обзора законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утвержденного Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010).

При этом в силу п. 1 ч. 1 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях, когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю").

По смыслу ч. 2 ст. 243 ТК РФ работодатель может предусмотреть в трудовом договоре с главным бухгалтером условие о его полной материальной ответственности. В этом случае главный бухгалтер несет полную материальную ответственность за причиненный ущерб имуществу организации с учетом положений ст. ст. 233, 239, 243 ТК РФ. При отсутствии в трудовом договоре с главным бухгалтером такого условия (и при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение к такой ответственности) главный бухгалтер несет ответственность за причиненный ущерб в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ N 52).

Подготовлено на основе материала

А.В.Зацепина

Издательство "Главная книга"

20.09.2016

 *Путеводитель по кадровым вопросам. Материальная ответственность работника {КонсультантПлюс}*

**2.10. Материальная ответственность заместителя руководителя организации, главного бухгалтера**

Для заместителей руководителя организации и главного бухгалтера трудовыми договорами может быть установлена полная материальная ответственность (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). Следует учитывать, что дополнительные основания материальной ответственности для других работников Трудовой кодекс РФ не предусматривает. **Следовательно, нельзя предусмотреть условие о полной материальной ответственности в трудовом договоре, например, с главным инженером. В силу** **ч. 2 ст. 9** **ТК РФ включение в трудовой договор подобного условия ухудшает положение работника по сравнению с трудовым законодательством. В связи с этим наименования в трудовых договорах должностей работников, которые несут полную материальную ответственность, должны соответствовать** **ч. 2 ст. 243** **ТК РФ.**

Подробнее об этом см. "Путеводитель по кадровым вопросам. Как изменить существенные условия трудового договора".

Согласно п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 полная материальная ответственность может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если в трудовом договоре не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований для привлечения этих лиц к такой ответственности с них можно взыскать сумму лишь в пределах их среднего месячного заработка.

Следовательно, для привлечения указанных работников к полной материальной ответственности необходимо наличие следующих условий:

- выполнение работником трудовой функции заместителя руководителя организации либо главного бухгалтера организации;

- включение в трудовой договор положения о дополнительной по сравнению с федеральным законом полной материальной ответственности;

- невыполнение работником условия трудового договора, за нарушение которого предусмотрена полная материальная ответственность;

- причинно-следственная связь.

Условие о полной материальной ответственности может быть как включено в трудовой договор, так и оформлено дополнительным соглашением к нему.

См. образец заполнения дополнительного соглашения.

**См. также:**

Консультация эксперта: Можно ли с главным бухгалтером заключить договор о полной материальной ответственности, согласно которому он несет ответственность за ущерб, нанесенный организации недобросовестным исполнением своих обязанностей?

**3. Как заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности**

Согласно ч. 1 ст. 244 ТК РФ с работником может быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу имущества, вверенного работникам, непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество. Целью заключения такого договора является возмещение работодателю вероятного ущерба в полном размере. **Отсутствие данного договора не позволяет работодателю привлечь работника к полной материальной ответственности. Для привлечения работника к полной материальной ответственности согласно** **ст. 244** **ТК РФ необходимо наличие следующих условий:**

- достижение работником возраста 18 лет (ч. 1 ст. 244 ТК РФ);

**- выполнение работником функций, которые связаны с обслуживанием денежных, товарных ценностей, по должности, предусмотренной** **Перечнем** **должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (утв.** **Постановлением** **Минтруда России от 31.12.2002 N 85).** Подробнее об этом см. п. 4 настоящего материала;

- заключение договора о полной индивидуальной материальной ответственности. Заключение такого договора является правом работодателя, а не обязанностью. Незаключение таких договоров с работниками означает освобождение последних от обязанности нести полную материальную ответственность;

- совершение работником виновных и противоправных действий при обслуживании вверенных ему ценностей;

- причинно-следственная связь.

*Ситуация из практики.* **Работник отказывается заключить договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Может ли работодатель обязать его заключить такой договор?**

Согласно абз. 2 п. 36 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в силу действующего законодательства с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями. Для того чтобы работодатель мог подтвердить, что при приеме на работу оговаривалась необходимость заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности, следует отразить данное условие в трудовом договоре с работником.

В случае если необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к Перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК РФ обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности предусмотрена Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85. Соответственно, работодателю не нужно ее разрабатывать самостоятельно. Однако он может включить в типовую форму дополнительные условия или отдельные обязанности для работника или использовать собственную форму договора. Издавать приказ по организации при этом не нужно.

См. образец заполнения договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

*Ситуация из практики.* **Можно ли вносить изменения в типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности?**

В указанную форму работодатель вправе вносить изменения.

Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждена Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85. Данная форма носит рекомендательный характер, поэтому в нее можно вносить изменения.

**См. также:**

Консультация эксперта: Какой порядок увольнения материально ответственного лица?

**4. Кто может быть материально ответственным лицом**

**Работодатель может заключать индивидуальные договоры о полной материальной ответственности только с работниками определенных категорий.** **Перечень** **должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества (далее - Перечень), утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.**

Перечень состоит из двух разделов. В первом указаны должности, которые предусматривают заключение индивидуальных договоров о полной материальной ответственности с работниками, их замещающими. В частности, это кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров). Во втором разделе перечислены виды работ, выполнение которых также позволяет работодателю заключить с работниками индивидуальные договоры о полной материальной ответственности. Такими, в частности, являются работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иное лицо, ответственное за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания)) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

***Важно!* Работодатель не вправе заключать письменные договоры о материальной ответственности, если должность работника или конкретная поручаемая ему работа не предусмотрена указанным Перечнем (****ст. 244** **ТК РФ,** **письмо** **Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1).**

*Ситуация из практики.* **Можно ли заключить с администратором индивидуальный договор о полной материальной ответственности, если в его обязанности входит прием денежных средств от клиентов?**

Если в трудовые функции администратора включена обязанность по приему денежных средств от клиентов, то работодатель вправе заключить с ним индивидуальный договор о полной материальной ответственности.

Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85 утверждены перечни 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.

В соответствии с указанными перечнями договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, исполняющими функции кассиров (контролеров). Должностные обязанности кассиров закреплены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37).

Таким образом, если в трудовом договоре работника или должностной инструкции предусмотрена обязанность по приему денежных средств, то работодатель вправе заключить с работником договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

**См. также:**

Консультация эксперта: Является ли основанием для перезаключения договора о материальной ответственности изменение должности работника?

…..

 *{Вопрос: ...Каков порядок передачи товарно-материальных ценностей при увольнении материально ответственного лица? (Консультация эксперта, 2016) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Работник (начальник цеха) является материально ответственным лицом, за которым числятся оборудование, техника и другие ценности. Кому и в каком порядке работник должен передать товарно-материальные ценности при увольнении?

**Ответ:** Если из организации увольняется материально ответственное лицо, то в таком случае в обязательном порядке должна быть проведена инвентаризация числящихся за ним товарно-материальных запасов. Состав инвентаризационной комиссии должен быть утвержден руководителем организации. Числящиеся за работником товарно-материальные ценности должны быть переданы другому материально ответственному лицу по акту, который должен быть завизирован главным бухгалтером и утвержден руководителем организации.

**Обоснование:** В соответствии со ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

**Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров установлены Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.**

При смене материально ответственных лиц проведение инвентаризации является обязательным условием для освобождения от занимаемой должности (п. 27 Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденного Приказом Минфина России от 29.07.1998 N 34н).

Согласно п. 258 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов, утвержденных Приказом Минфина России от 28.12.2001 N 119н, материально ответственные лица могут освобождаться от занимаемых должностей только после сплошной инвентаризации числящихся за ними товарно-материальных запасов и передачи их другому материально ответственному лицу по акту. В ситуации, когда на место работника (начальника цеха) еще не принят новый работник, товарно-материальные ценности может принять по акту приема-передачи работник, временно исполняющий его обязанности, заместитель начальника цеха и другие материально ответственные лица.

Акт приема-передачи визируется главным бухгалтером (или уполномоченным им лицом) и утверждается руководителем организации (или уполномоченным им лицом), а по складам (кладовым и другим местам хранения) подразделений - руководителем соответствующего цеха (подразделения).

Общие правила проведения инвентаризации установлены в п. 2 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (Приложение к Приказу Минфина России от 13.06.1995 N 49 (далее - Методические указания)).

**Для проведения инвентаризации в организации создается постоянно действующая инвентаризационная комиссия**, либо при малом объеме работ и наличии в организации ревизионной комиссии проведение инвентаризаций допускается возлагать на нее (п. 2.2 Методических указаний). **Состав инвентаризационной комиссии утверждается руководителем организации, в него включаются представители администрации организации, работники бухгалтерской службы, другие специалисты (инженеры, экономисты, техники и т.д.). Отсутствие хотя бы одного члена комиссии при проведении инвентаризации служит основанием для признания результатов инвентаризации недействительными.**

О.И.Есипенок

ООО "ИК Ю-Софт"

Региональный информационный центр

Сети КонсультантПлюс

08.11.2016

 *{Вопрос: ...Можно ли уволить материально ответственное лицо позже чем через две недели после получения от него заявления об увольнении, если ревизию невозможно успеть провести в течение двух недель? (Консультация эксперта, 2014) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Можно ли уволить материально ответственное лицо позже чем через две недели после получения от него заявления об увольнении по собственному желанию, если ревизию невозможно успеть провести в течение данных двух недель?

**Ответ:** **Если материально ответственное лицо написало заявление об увольнении по собственному желанию**, **то работодатель обязан обеспечить проведение инвентаризации** ТМЦ и оформление ее результатов до последнего рабочего дня, то есть уложившись в две недели начиная **со следующего дня после получения заявления об увольнении**.

**Обоснование:** В соответствии со ст. 80 Трудового кодекса РФ работодатель должен уволить работника не позднее чем через две недели начиная со следующего дня после получения заявления об увольнении по собственному желанию.

Если работник является материально ответственным лицом, то на основании п. 22 Методических указаний по бухгалтерскому учету материально-производственных запасов (утв. Приказом Минфина России от 28.12.2001 N 119н) и п. 1.5 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств (утв. Приказом Минфина России от 13.06.1995 N 49), при его увольнении инвентаризация проводится в обязательном порядке.

До окончания последнего рабочего дня такого работника нужно успеть провести инвентаризацию и передать ТМЦ по акту новому материально ответственному лицу.

Если до момента увольнения работника на его место не был найден новый, то товарно-материальные ценности передаются тому работнику, который будет исполнять обязанности вместо выбывающего.

Задерживать расчет и трудовую книжку трудовым законодательством не разрешается ни при каких условиях, специальных сроков для увольнения материально ответственных лиц не предусмотрено, равно как и продления срока увольнения на время болезни работника или на время, необходимое для окончания инвентаризации.

**Несоблюдение срока увольнения повлечет нарушение трудового законодательства и ответственность по** **ст. 5.27** **Кодекса РФ об административных правонарушениях.**

Поэтому обеспечить проведение инвентаризации таким образом, чтобы уложиться до увольнения материально ответственного лица, - обязанность работодателя.

Наилучший вариант для работодателя, в случае если не удается окончить инвентаризацию в срок, это убедить материально ответственное лицо отозвать свое заявление и уволиться по ст. 78 ТК РФ - по соглашению сторон. В заявлении нужно предусмотреть, что датой увольнения будет день окончания инвентаризации с участием увольняющегося лица.

В случае если ревизия не окончена до последнего рабочего дня и договоренности с работником о более позднем увольнении или подписании им акта ревизии после увольнения не удалось достичь, то работодателю придется уволить его на 14-й день, а результаты ревизии оформлять без такого лица. При выявлении недостачи можно в дальнейшем попытаться взыскать ее с уволившегося лица в судебном порядке. Однако шансов доказать связь недостачи с виной бывшего работника в таком случае очень мало. Так как отсутствие хотя бы одного члена комиссии, а также самого материально ответственного лица при проведении или оформлении инвентаризации служит основанием для признания результатов инвентаризации недействительными (п. п. 2.3, 2.8 Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств).

Ю.Ю.Каменная

Финансовый директор

ООО "Культтовары-Биником"

23.12.2014