

image not found or type unknown



В широком смысле слова под имущественной безопасностью понимается защищенность имущества от внутренних и внешних угроз противоправного, природного (стихийные бедствия), техногенного, экологического и иного характера. В узком смысле имущественная безопасность – это защищенность имущества от противоправных посягательств правовыми, организационными, инженерно-техническими, воспитательными, предупредительными и иными мерами. Предметом эссе являются возможные угрозы имущественной безопасности, которые могут возникать со стороны работников организации. Обеспечение такой безопасности предполагает определение угроз состоянию защищенности имущества и разработку на этой основе эффективных мер по снижению их негативного воздействия на предприятие.

Угроза – это опасность на стадии перехода из возможности в действительность, высказанное намерение или демонстрация готовности одних субъектов нанести ущерб другим. Поскольку темой рассмотрения данной статьи является негативное воздействие на предприятие со стороны его персонала, определим его в виде перечисления угроз.

Цель данного эссе состоит в том, чтобы с разных сторон рассмотреть вопрос имущественной безопасности предприятия и угрозы со стороны нелояльных работников. Для этого необходимо дать определения таких сотрудников и охарактеризовать взаимоотношения сотрудников и работодателей, а также правовые основы, на которых построены эти взаимоотношения. В работе широко освещено понятие, которое неразрывно связано с ущербом, нанесенным сотрудником предприятию, – материальная ответственность, а также актуальная на сегодняшний день проблема коммерческой тайны и информационной безопасности.

Одной из основополагающих целей трудового законодательства, названных и закрепленных в ст. 1 ТК РФ, является защита интересов работников и работодателей как равноправных субъектов. Теоретически работодатели и работники равны, однако собственность, которой наделен работодатель и лишен работник, свидетельствует об их экономическом неравенстве.

Работодатель может организовать процесс труда таким образом, что его работники будут чувствовать себя комфортно. Но он может не задаваться такой целью и минимизировать свои затраты, уделив основное внимание решению задач производства. Работодателю, учитывающему интересы работников, легче построить с ними доверительные отношения. Именно у таких работодателей трудятся лояльные работники.

Лояльность работника - это проявление его особых личностных свойств, которые заключаются в преданности своему работодателю, оказании ему поддержки и помощи в реализации поставленных задач.

Работник не может быть изначально лоялен к работодателю, с которым только что заключил трудовой договор. Верность работодателю формируется постепенно, основой для нее служат доверительные отношения между работником и работодателем. Чтобы быть лояльным к работодателю, работник должен быть удовлетворен работой, вознаграждением за труд, условиями, в которых он выполняет свои обязанности, возможностями профессионального роста.

Следует подчеркнуть, что лояльный работник - это всегда добросовестный работник, который не совершает действий, направленных против работодателя.

Нелояльных работников характеризует отсутствие намерения хорошо выполнять трудовые обязанности, соответствовать принципам, принятым в данной организации, содействовать достижению ее целей. Часто недобросовестные работники не дорожат своей деловой репутацией и работой, меняют ее без труда и сомнений.

Известно, что зависимость от власти работодателя делает работника более слабой стороной в трудовых отношениях. Учитывая это объективное обстоятельство и пытаясь уравновесить возможности сторон трудового договора, законодатель предоставляет работникам больше прав, чем работодателям. Действующее законодательство предоставляет равные права и обязанности всем работникам, не учитывая при этом состояние их лояльности по отношению к работодателям. Однако, получив права и обязанности, работники по-разному их реализуют.

Правосознание у лояльных работников ориентировано в основном на свои обязанности, у недобросовестных - на принадлежащие им права.

Пользуясь своими правами, недобросовестные работники часто действуют вопреки интересам работодателей вместо того, чтобы найти в спорной ситуации

компромиссное решение. В результате такого поведения работников работодатели могут оказаться в роли виновной стороны.

Итак, работодатель может столкнуться в своей деятельности с недобросовестными работниками. Работодатели, которые уже пострадали от их действий, стараются усилить контроль над поведением персонала, ужесточают систему наказаний, но эти меры не всегда приносят желаемый эффект. Большую пользу могут принести меры по формированию лояльности работников, а значит, повышению эффективности работы, производительности труда и его безопасности. При этом имеют значение разнообразные способы - от бесплатных обедов, оплаты абонементов в спортзал, бассейн, оплата добровольного медицинского страхования, предоставление личного транспорта или возмещение использования общественного до введения гибкого режима работы, контроля учета времени, установка системы видеонаблюдения и фотографии рабочего дня.

Также имеет значение грамотный подбор работников для выполнения той или иной работы. Например, если работа связана с материальной ответственностью, следует критично отнестись к кандидатам, имеющим судимость за корыстные преступления, пристрастие к алкоголю или азартным играм, невыплаченные кредиты и пр.

У любого промышленного предприятия множество оборотных и внеоборотных активов, техническое состояние и сохранность которых играют немаловажную роль в производственном процессе. Как же обязать сотрудников следить за имуществом работодателя? С кем можно, а с кем нельзя заключить договоры о полной материальной ответственности? Как взыскать ущерб, причиненный нерадивым сотрудником?

Что такое материальная ответственность? Четкого и исчерпывающего ответа нет в действующем законодательстве. Однако, исходя из практики, можно утверждать, что материальная ответственность представляет собой обязанность работников возмещать имущественный, материальный ущерб, причиненный юридическим и физическим лицам. Работник, несущий материальную ответственность за ущерб, именуется материально ответственным лицом.

В Трудовом кодексе есть [разд. XI](#), посвященный материальной ответственности сторон трудового договора.

Материально ответственными являются обе стороны: и работник, и работодатель. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает в

результате причиненного ею другой стороне этого договора ущерба в ходе виновного противоправного поведения (действий или бездействия). Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ущерба ([ст. 233](#) ТК РФ).

К материально ответственным лицам применяется принцип презумпции вины, заключающийся в том, что в случае недостачи, утраты товарно-материальных ценностей или денежных средств, вверенных данным работникам под отчет, они (а не работодатель) должны доказать, что это произошло не по их вине. При отсутствии таких доказательств работник несет материальную ответственность в размере причиненного ущерба (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 14.12.2016 по делу N 33-49985/2016). Презумпция вины работника устанавливается при заключении с ним договора о полной материальной ответственности. И подписывая такой договор, работнику следует быть готовым к тому, чтобы доказывать свою невиновность в случае утраты вверенного имущества (Апелляционное [определение](#) ВС Республики Коми от 29.02.2016 по делу N 33-1287/2016).

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Под таким ущербом понимается реальное уменьшение имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества и необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества или на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам ([ст. 238](#) ТК РФ).

Случаи, когда наступает полная ответственность, перечислены в [ст. 243](#) ТК РФ. Наиболее вероятными для промышленных предприятий являются ситуации возложения полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей; умышленного причинения ущерба или причинения ущерба в результате преступных действий работника; разглашения сведений, составляющих охраняемую тайну (государственную, служебную, коммерческую).

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером ([ст. 243](#) ТК РФ).

На заметку. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо в результате совершения преступления или административного проступка.

Пример. Материально ответственное лицо причинило работодателю ущерб (150 тыс. руб.), испортив вверенное ему имущество, что подтверждено результатами инвентаризации. Причиненный ущерб в полном размере постепенно удерживается из зарплаты работника, которая составляет 25 тыс. руб.

С согласия работодателя работник может исправить поврежденное имущество, если это возможно. В противном случае работодатель вправе взыскать с работника всю сумму причиненного ущерба в размере 150 тыс. руб. При этом по распоряжению руководства с работника может удерживаться не более 20% его заработка в месяц, а если в действиях работника содержатся признаки преступления, то размер удержаний за причиненный ущерб организации не может превышать 70% заработка. Предельная величина удержаний определяется исходя из суммы зарплаты, оставшейся после вычета налогов. Выявленная недостача имущества по вине работника позволяет работодателю воспользоваться [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ и расторгнуть трудовой договор: работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, совершены виновные действия и эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Неполная материальная ответственность наступает в тех случаях, когда работник может возместить ущерб частично ([ст. 241](#) ТК РФ). Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом ([ст. 248](#) ТК РФ). Также в судебном порядке работник имеет право обжаловать действия работодателя при несоблюдении им установленного порядка взыскания ущерба как при полной, так и при неполной материальной ответственности.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера ущерба и причин его возникновения. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба обязательно. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт ([ст. 247](#) ТК РФ).

Пример. Работник по неосторожности причинил ущерб в виде недостачи материальных ценностей на сумму 100 тыс. руб., что подтверждено результатами инвентаризации. Работник не является материально ответственным лицом и отвечает перед работодателем в пределах своего среднемесячного заработка (25 тыс. руб.).

Работодатель может взыскать с работника сумму, не превышающую 25 тыс. руб. Причем эту сумму взыскивают постепенно с учетом ограничений, рассмотренных в предыдущем [примере](#). Оставшиеся 75 тыс. руб. могут быть взысканы с работника судом. При этом законодательство не ограничивает право работника возместить ущерб полностью или частично в добровольном порядке - на основании письменного обязательства, тогда у работодателя не будет необходимости обращаться в суд.

Работник, виновный в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. Работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке ([ст. 248](#) ТК РФ).

Важно отметить, что возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество ([ст. 244](#) ТК РФ).

Перечень должностей и работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержден Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и согласно действующему законодательству с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора рассматривается как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Есть мнение, что если с работником заключить такой договор, то он будет отвечать за ущерб "по полной программе" в любом случае. Но это не так. Законодательство предусматривает конкретные требования, при выполнении которых работодатель может заключить с отдельным работником письменный договор о полной материальной ответственности, а также определяет перечень должностей и работ, при выполнении которых могут заключаться такие договоры, взаимные права и обязанности работника и работодателя по обеспечению сохранности материальных ценностей, переданных под отчет. Невыполнение требований законодательства о порядке и условиях заключения договора о полной материальной ответственности может стать основанием для освобождения работника от обязанности возместить причиненный по его вине ущерб в полном размере, превышающем среднемесячный заработок (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 16.12.2013 N 11-38250).

Есть несколько ситуаций, когда работнику не придется отвечать перед работодателем, причем все эти случаи указаны в законодательстве ([ст. 239](#) ТК РФ).

Во-первых, материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны. К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе.

Во-вторых, нельзя работника привлечь к материальной ответственности, если работодатель не создал (не обеспечил) надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику. На самом деле это крайне трудно доказать: в

законодательстве нет четких указаний на то, какие условия должны быть созданы работодателем для сохранности имущества. В каждой конкретной ситуации вопрос наличия или отсутствия надлежащих условий для хранения решается индивидуально.

В-третьих, уменьшить наказание вправе орган по рассмотрению трудовых споров. С учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств он может снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снизить размер взыскания с учетом смягчающих обстоятельств может и суд. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях ([ст. 250](#) ТК РФ).

Подведем итог. Материальная ответственность - необходимая мера, обеспечивающая заинтересованность работников в сохранности вверенного им имущества. Само возложение такой ответственности не приводит к возникновению обязательств, которые нужно отражать в бухгалтерском учете и отчетности. Отправным пунктом в этом смысле становится выявление причиненного работодателю ущерба, который должен быть возмещен лицом, причинившим ущерб. С указанного момента материальная ответственность может приобрести форму финансового обязательства, имеющего стоимостную оценку и срок погашения. Объективность данной информации должна быть подтверждена не только оценкой ущерба, но и иными процедурами, позволяющими говорить об обязательности наступления материальной ответственности для вредителя. В этом бухгалтеру и поможет наша статья.

Имущественная безопасность имеет точки соприкосновения с информационной безопасностью, под которой понимается состояние защищенности информационных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз. Как отмечается в докладе Римского клуба, сложности государственного управления в целом и обеспечения безопасности имущества в частности, связаны с формированием информационного общества, когда «информация становится важнее самой вещи». Несмотря на то, что в России принят ряд системообразующих законодательных актов в области защиты информации, административно-правовые основы информационной безопасности, влияющие на охрану собственности, остаются пока практически неисследованными. Слабо разработаны также с позиции теории административного права проблемы административной ответственности за правонарушения в сфере безопасности информации, обеспечивающей

защищенность имущества от противоправных посягательств. В связи с изложенным весьма актуальными являются исследования в области взаимосвязей имущественного и информационного видов национальной безопасности.

В соответствии с [п. 7 ст. 2](#) Закона об информации под конфиденциальностью информации понимается обязательное для выполнения лицом, получившим доступ к определенной информации, требование не передавать такую информацию третьим лицам без согласия ее обладателя. Следовательно, конфиденциальной информацией является та, в отношении которой установлены соответствующие требования о неразглашении.

Согласно [п. 1 ст. 3](#) Федерального закона от 29.07.2004 N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (далее - Закон о коммерческой тайне) в отношении организаций под конфиденциальной принято понимать информацию, составляющую коммерческую тайну.

[Частью 1 ст. 10](#) Закона о коммерческой тайне предусмотрены следующие меры по защите конфиденциальной информации:

- определение перечня информации, составляющей коммерческую тайну;
- ограничение доступа к информации, составляющей коммерческую тайну, путем установления порядка обращения с этой информацией и контроля за соблюдением такого порядка;
- учет лиц, получивших доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, и/или лиц, которым такая информация была предоставлена или передана;
- регулирование отношений по использованию информации, составляющей коммерческую тайну, работниками на основании трудовых договоров и контрагентами на основании гражданско-правовых договоров;
- нанесение на материальные носители содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, или включение в состав реквизитов документов, содержащих такую информацию, грифа "Коммерческая тайна" с указанием обладателя такой информации (для организаций - полное наименование и место нахождения, для индивидуальных предпринимателей - их фамилия, имя, отчество и место жительства).

Порядок работы с конфиденциальной информацией в рамках гражданско-правовых отношений стороны согласовывают в подписываемых ими договорах, соглашениях

и иной документации, подписание и обмен которой осуществляются в процессе их сотрудничества.

Для обеспечения конфиденциальности информации сотрудниками организации, доступ которых к конфиденциальной информации необходим для исполнения ими своих трудовых обязанностей, применяются следующие правила:

- соответствующий работник должен быть под расписку ознакомлен с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;

- работникам должны быть созданы необходимые условия для соблюдения ими режима коммерческой тайны ([ч. 1 ст. 11](#) Закона о коммерческой тайне).

Дополнительные условия о неразглашении такой информации могут быть предусмотрены в трудовом договоре ([ст. 57](#) Трудового кодекса РФ).

Если работник разгласил коммерческую тайну, нанес ущерб интеллектуальному капиталу компании в период действия трудового договора, то он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. За разглашение конфиденциальной информации [ТК](#) РФ предусматривает возможность расторжения трудового договора.

Чтобы не допустить разглашения коммерческой тайны сотрудниками, нужно ознакомить их под подпись с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, установленным вами режимом коммерческой тайны и ответственностью за его нарушение. Кроме того, нужно создать сотрудникам необходимые условия для соблюдения ими режима коммерческой тайны ([ч. 1 ст. 11](#) Закона о коммерческой тайне). Например, выдать сейф, установить программные средства защиты информации.

Рекомендуется включить обязанность работника не разглашать коммерческую тайну в трудовой договор или допсоглашение к нему ([ч. 4 ст. 57](#) ТК РФ). Вы можете заключить также отдельное соглашение о неразглашении конфиденциальной информации, сделав его приложением к трудовому договору. В этом соглашении можно установить, какие сведения являются конфиденциальными, какая ответственность наступит в случае их разглашения, а также срок, в течение которого работник обязан хранить тайну. Закон обязывает работника не разглашать конфиденциальную информацию, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту

информацию в личных целях в течение всего срока действия режима коммерческой тайны, в том числе после прекращения трудового договора ([п. 2 ч. 3 ст. 11](#) Закона о коммерческой тайне).

Не рекомендуется устанавливать штраф за разглашение работниками конфиденциальной информации. Денежный штраф как вид дисциплинарного взыскания трудовым законодательством не предусмотрен. Руководителя предприятия могут привлечь к ответственности не только за применение штрафа, но и за сам факт его установления ([ч. 4 ст. 192](#) ТК РФ). Если необходимо стимулировать ответственное отношение работников, то лучше проинформировать их о том, что за незаконное разглашение или использование сведений, составляющих коммерческую тайну, организация вправе их уволить на основании [пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ. Кроме того, в этом случае им грозят административная ответственность по [ст. 13.14](#) КоАП РФ и даже уголовное наказание вплоть до лишения свободы ([ст. 183](#) УК РФ).

В качестве итога хотелось бы отметить следующее. Обеспечение имущества безопасности предприятия в работе с персоналом – дело ответственное и тонкое, так как грани допустимых полномочий имеют свои рамки. Несмотря на любые законодательные ограничения, руководитель организации и менеджеры подразделений при разумном подходе к данному вопросу найдут возможность применить свои способности так, чтобы не нарушить закон и обеспечить выполнение предприятием своего основного назначения – принесение прибыли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ

(ред. от 27.12.2018)

1. Гордеева С.Н. Материальная ответственность работников // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. 2017. N 6. С. 69 - 77.
2. Жижерина Ю. Увольняем за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2014. N 12. С. 64 - 76.
3. Зыкина Т. Нарушение прав работодателей недобросовестными (нелояльными) работниками // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. N 3. С. 72 - 77.
4. Нашинец-Наумова А.Ю. Информационно-правовые аспекты обеспечения безопасности предприятия // Информационное право. 2015. N 4. С. 29 - 34.