**Спецодежда: вправе ли работодатель удержать ее стоимость из зарплаты?**

ВОПРОС:  
  
Подписчики группы Гострудинспекции «Вконтакте» уже не раз задавали вопросы, касающиеся возврата спецодежды при увольнении с работы.  
Казалось бы, какие здесь могут проблемы? Но они, как выяснилось, возникают, и зачастую сводятся вот к такой ситуации: «При увольнении удержали 3900 рублей за спецовку, хотел ее вернуть, но не берут, доказывая, что все законно».  
  
  
ОТВЕТ:  
  
На официальном сайте ГИТ данную ситуацию разъясняет начальник отдела охраны труда Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан Азамат САЛИХОВ.  
  
― На работах с вредными или опасными условиями труда, а также выполняемыми в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан за счет своих средств в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 Трудового кодекса РФ, см. ниже).  
  
Выданная работникам спецодежда является собственностью организации и при увольнении подлежит возврату. Отказать сотруднику в приеме изношенной спецодежды, сдаваемой им на склад, работодатель не может. Сотрудник, который отказывается возвращать средства индивидуальной защиты при увольнении, причиняет работодателю материальный ущерб, равный остаточной стоимости спецодежды.  
  
Работодатель вправе взыскать эту сумму с сотрудника, но в порядке, регламентированном ст. 248 ТК РФ, то есть распоряжением, которое должно быть сделано не позднее одного месяца со дня установления работодателем размера причиненного ему ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить ущерб, либо его сумма превышает средний месячный заработок сотрудника, то взыскание может осуществляться только судом. Иной порядок, то есть удержание остаточной стоимости спецодежды из зарплаты сотрудника без его согласия является незаконным – все правомерные основания для удержаний перечислены в ст. 137 ТК РФ, и нашего случая там нет.   
НОРМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
  
Статья 137 Трудового кодекса РФ  
«Ограничение удержаний из заработной платы»  
  
Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.  
  
Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:  
―  для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;  
―  для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;  
―  для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);  
―  при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.  
  
Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.  
  
В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй настоящей статьи, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.  
  
Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:  
  
―  счетной ошибки;  
―  если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса);  
―  если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.  
  
Статья 221 Трудового кодекса РФ  
«Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты»  
  
На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.  
  
Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.  
  
Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.  
  
Статья 248 Трудового кодекса РФ  
«Порядок взыскания ущерба»   
Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.  
  
Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.  
  
При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.  
Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.  
С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.  
  
Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.