

НА ВОПРОСЫ ЧИТАТЕЛЕЙ ОТВЕЧАЮТ СПЕЦИАЛИСТЫ СЛУЖБЫ ПРАВОВОГО КОНСАЛТИНГА ГАРАНТ

Может ли главный врач больницы подписать доверенность в случае, если пациент, находящийся на лечении (лежачий), самостоятельно не может обратиться к нотариусу и просит оформить доверенность на родственника (право получения пенсии и продажа недвижимости)? Законно ли такое действие? Если да, чем регламентируется, каков порядок оформления?

Случаи, когда администрация стационарного лечебного учреждения, в котором он находится физическое лицо на излечении, может подписать доверенность на совершение тех или иных действий, содержится в п. 3 ст. 185.1 ГК РФ. А в п. 1 ст. 185.1 ГК РФ содержится требование о том, что доверенность на совершение сделок, требующих нотариальной формы, на подачу заявлений о государственной регистрации прав или сделок, а также на распоряжение зарегистрированными в государственных реестрах правами должна быть нотариально удостоверена, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Таким образом, доверенность на получение пенсии может быть заверена главным врачом, а доверенность на продажу недвижимости должна быть заверена именно нотариусом (например, должен быть обеспечен проезд нотариуса к больному).

Ответ подготовил эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ кандидат юридических наук Сулейманов Марат

В медицинской организации выявлено, что договоры о материальной ответственности заключены не верно: в договоре отсутствует наименование должности и наименование подразделения. Можно ли заключить договоры о материальной ответственности с указанием новой даты с работниками, с которыми данные договора были заключены ранее, или нужно переделывать и подписать со старыми датами? Как поступить работодателю?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Трудовым законодательством не установлено ограничений по сроку действия договора о полной материальной ответственности, соответственно, договор о полной материальной

ответственности действует в течение всего периода, пока сохраняются обстоятельства, явившиеся основанием для его заключения. Для внесения изменений в договор о полной материальной ответственности необходимо заключить дополнительное соглашение, в котором конкретизировать структурное подразделение и должность материально ответственного лица на дату составления дополнительного соглашения.

В случае, если в период действия договора о полной материальной ответственности работник был переведен на другую должность (работу) при сохранении материальной ответственности, рекомендуем произвести заключение нового договора о полной материальной ответственности.

Обоснование вывода:

Согласно ст. 21 ТК РФ работник 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. Одним из способов обеспечения данной обязанности работника является заключение между работодателем и работником, достигшим возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество, договора о полной индивидуальной материальной ответственности (далее - договор о полной материальной ответственности), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работнику имущества. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 244 ТК РФ).

Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "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", изданным во исполнение постановления Правительства

РФ от 14.11.2002 N 823, были утверждены Перечень и Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности (далее по тексту - Перечень и Типовая форма соответственно). При этом Перечень является исчерпывающим и расширительно-му толкованию не подлежит: письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться только с теми работниками и на выполнение тех видов работ, которые предусмотрены в Перечне (письмо Роструда от 19.10.2006 N 1746-6-1).

Поскольку Типовая форма утверждена нормативным правовым актом, она представляет собой адресованное неопределенному кругу лиц обязательное предписание, рассчитанное на многократное применение. Следовательно, при заключении договоров о полной индивидуальной материальной ответственности работодателя и работники должны пользоваться Типовой формой. После подписания договора по установленной форме стороны приобретают права и несут обязанности, закрепленные в Типовой форме.

Суды общей юрисдикции признают утвержденную Типовую форму обязательной для всех работников и работодателей и ссылаются на ее положения как на источник права.

Соответственно, так как Типовая форма предусматривает строку "наименование должности", полагаем, что указание занимаемой работником должности в договоре о полной материальной ответственности является обязательным.

Косвенно на это указывают и сами положения ст. 244 ТК РФ. Ведь, как уже отмечалось выше, по смыслу норм данной статьи полная материальная ответственность может наступать только у определенных категорий работников, названных в Перечне. Перечень же, в свою очередь, содержит указание на конкретные должности, а также на виды работ, которые занимают или выполняются работником, несущим полную материальную ответственность. В связи с этим указание на должность в договоре о полной материальной ответственности приобретает определяющее значение, так как именно занимаемая работником должность является основанием для заключения такого договора. При отсутствии указания на должность работника, подписавшего договор, может возникнуть вопрос о правомерности его заключения.

Таким образом, так как Трудовым законодательством не установлено ограничений по

сроку действия договора о полной материальной ответственности, соответственно, договор о полной материальной ответственности действует в течение всего периода, пока сохраняются обстоятельства, явившиеся основанием для его заключения. Для внесения изменений в договор о полной материальной ответственности необходимо заключить дополнительное соглашение, в котором конкретизировать структурное подразделение и должность материально ответственного лица на дату составления дополнительного соглашения.

По вопросу заключения нового договора о полной материальной ответственности при переводе работника на другую должность (работу) при сохранении материальной ответственности работника сообщаем следующее.

Трудовое законодательство напрямую не урегулировало вопрос о необходимости заключения нового договора о полной материальной ответственности при переводе работника на другую должность (работу) при сохранении материальной ответственности работника. В то же время необходимо учитывать следующее.

В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ перевод на другую работу - это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Из буквального толкования положений ст. 244 ТК РФ следует, что договор о полной материальной ответственности заключается с работником, замещающим должность или выполняющим работу из числа поименованных в Перечне и непосредственно обслуживающим или использующим денежные, товарные ценности или иное имущество. Трудовой кодекс РФ не устанавливает каких-либо конкретных ограничений по сроку действия договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

В соответствии с п. 5 Типовой формы действие такого договора распространяется на все время работы работника с вверенным ему имуществом работодателя. При этом условия договора о полной материальной ответственности с работником должны определяться с учетом вида деятельности организации, трудовой функции работника, вида и характери-