**Вопрос:** Правомерно ли включить в трудовой договор условие о том, что возможно удержание из заработной платы работника, но не более 25%, для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной подотчетной суммы?

**Ответ:** Включение в трудовой договор условия о том, что возможно удержание из заработной платы работника для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной подотчетной суммы, но не более 25%, неправомерно.

**Обоснование:** Правила выдачи наличных денежных средств под отчет и представления отчетности по использованию подотчетных сумм установлены Указанием Банка России от 11.03.2014 N 3210-У "О порядке ведения кассовых операций юридическими лицами и упрощенном порядке ведения кассовых операций индивидуальными предпринимателями и субъектами малого предпринимательства".

Срок, на который можно выдать денежные средства под отчет, нормативными правовыми актами РФ прямо не ограничен и устанавливается каждым работодателем самостоятельно (как правило, соответствующие правила закрепляются в учетной политике организации). Подотчетное лицо обязано в срок, установленный руководителем юридического лица, индивидуальным предпринимателем, предъявить главному бухгалтеру или бухгалтеру (при их отсутствии - руководителю) авансовый отчет с прилагаемыми подтверждающими документами. Проверка авансового отчета главным бухгалтером или бухгалтером (при их отсутствии - руководителем), его утверждение руководителем и окончательный расчет по авансовому отчету осуществляются в срок, установленный руководителем (пп. 6.3 п. 6 Указания Банка России N 3210-У).

Полученные, но не израсходованные подотчетным лицом суммы подлежат возврату в срок, установленный в организации для погашения подотчетных сумм.

Согласно ч. 1 и 2 ст. 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В частности, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться 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.

При этом в указанном случае 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.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20% (ст. 138 ТК РФ).

Следует отметить, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

При этом 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).

Кроме того, в рассматриваемой ситуации необходимо учитывать положения ст. 248 ТК РФ, согласно которой, если сумма ущерба, причиненного работником работодателю (в частности, неизрасходованных и невозвращенных подотчетных средств), превышает его средний месячный заработок, то взыскание этой суммы возможно только по решению суда.

Таким образом, включение в трудовой договор условия о том, что возможно удержание из заработной платы работника для погашения неизрасходованной и своевременно не возвращенной подотчетной суммы, но не более 25%, неправомерно.