

Изменён список должностей с полной материальной ответственностью

С 1 сентября 2025 года организации должны будут применять обновлённый перечень должностей и работ, с которыми допускается заключение договоров о полной материальной ответственности. Соответствующие изменения утверждены приказом Минтруда России от 16 апреля 2025 года № 251н. Новый документ придёт на смену действующему постановлению Минтруда от 31 декабря 2002 года № 85, которое утратит силу с указанной даты.

Кто попадает под действие нового приказа

В ст. 244 Трудового кодекса сказано, что договор о полной материальной ответственности может быть заключён только с совершеннолетними сотрудниками (18 лет и старше), которые по характеру своих обязанностей непосредственно работают с материальными ценностями — денежными средствами, товарами, оборудованием и другим имуществом работодателя. Приказ № 251н закрепляет актуальный список должностей и видов работ, при выполнении которых допускается оформление таких договоров. Список в целом остался прежним по сравнению с постановлением № 85, но сопровождается обновлёнными типовыми формами договоров.

Основные изменения

Ключевые нововведения касаются форм документов:

1. Обновлены типовые формы договоров о полной индивидуальной и полной коллективной (бригадной) материальной ответственности.
2. Впервые предусмотрена возможность заключения таких договоров в электронном виде, что соответствует курсу на цифровизацию кадрового делопроизводства. Это изменение особенно актуально для компаний, активно использующих электронный документооборот. Теперь заключать договоры о материальной ответственности можно будет дистанционно, при соблюдении требований к электронной подписи и правовому оформлению.

На какой срок принят новый порядок

Приказ № 251н будет действовать в течение шести лет — до 1 сентября 2031 года. В течение этого периода организации обязаны руководствоваться новым перечнем и использовать утверждённые типовые формы договоров.

Что нужно сделать работодателям

К 1 сентября 2025 года работодателям рекомендуется:

1. Ознакомиться с новым приказом № 251н.
2. Проверить, соответствуют ли действующие договоры требованиям новых типовых форм.
3. При необходимости — переоформить договоры с работниками, с учётом новых положений.
4. Настроить электронный документооборот, если планируется использовать цифровую форму договоров.

Таким образом, с осени 2025 года вступают в силу важные изменения в области оформления материальной ответственности работников. Организациям следует заранее подготовиться к переходу на новый порядок, чтобы избежать нарушений и обеспечить правовую защиту своих

имущественных интересов.

Читайте также Типовые ошибки в уведомлении об обработке персональных данных