**ПРОКУРОР РАЗЪЯСНЯЕТ**

**Основания привлечения работника к материальной ответственности**

Трудовым кодексом Российской Федерации (абзац 7 части 2 статьи 21) закреплена обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества. В тех случаях, когда работник нарушает это требование закона, в результате чего работодателю причиняется материальный ущерб, работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.  
Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ.

Частью 1 статьи 238 ТК РФ установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

В соответствии со статьей 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено данным кодексом или иными федеральными законами. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности, полная материальная ответственность. Перечень случаев полной материальной ответственности установлен статьей 243 ТК РФ. К примеру, недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей и др.

Необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность поведения (действий или бездействия) работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба.

Бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств, а также порядка привлечения работника к материальной ответственности законом возложено на работодателя.

Установленный законом годичный срок для обращения работодателя в суд с иском о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, исчисляется со дня обнаружения работодателем такого ущерба. Пропуск работодателем без уважительных причин срока обращения в суд, предусмотренного статьей 392 ТК РФ, о применении которого заявлено работником, является основанием для отказа судом работодателю в иске о привлечении работника к материальной ответственности.

Дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, относятся к индивидуальным трудовым спорам и подсудны районному суду независимо от цены иска.  
Иски работодателей о взыскании с работника материального ущерба предъявляются по месту жительства работника (ответчика) либо по месту исполнения трудового договора. Условие трудового договора о подсудности таких споров между сторонами трудового договора по месту нахождения работодателя не подлежит применению, как снижающее уровень гарантий работников.

Помощник прокурора

Баганского района

юрист 1 класса

О.В. Аленина