[**Президиум Верховного Суда утвердил обзор по делам о материальной ответственности работников**](http://prokuratura.krasnogvard.ru/index.php/699-666)

По результатам обобщения судебной практики за 2015-2018 Президиум Верховного Суда утвердил обзор по делам о материальной ответственности работников.
Одной из основных обязанностей работника по трудовому договору является бережное отношение к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящему 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, работник обязан возместить этот ущерб.
Основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы. Таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника. Правило об ограниченной материальной ответственности работника в пределах его среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность работника, в частности полная материальная ответственность.
В соответствии с ч. 1 ст. 242 Трудового кодекса Российской Федерации полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Перечень случаев полной материальной ответственности установлен статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации.
Работодатель вправе предъявить иск о возмещении ущерба в течение года. Этот срок исчисляется со дня, когда он обнаружил ущерб, а не с даты, когда он оплатил ремонт поврежденного имущества. В иске откажут, если работодатель пропустил годичный срок без уважительных причин. Расследование уголовного дела, возбужденного в отношении неустановленного лица, а не работника, - не уважительная причина.
Перед тем, как принять решение о возмещении ущерба конкретными работниками, работодатель обязан провести проверку и истребовать письменные объяснения. В суде он должен доказать, что порядок привлечения работника к материальной ответственности соблюден. Суд с учетом обстоятельств дела может уменьшить взыскиваемую сумму не только по заявлению работника, но и по своей инициативе. Работник не отвечает за ущерб, возникший из-за непреодолимой силы.
В трудовом договоре можно предусмотреть, что работник обязан возместить затраты на его обучение, если он без уважительных причин уволился раньше срока. Работодатель обязан возместить командировочные расходы при профессиональном обучении. Эти суммы не входят в затраты работодателя на обучение работника, и сотрудник, который уволился без уважительных причин раньше срока, не обязан их возмещать.
Это лишь некоторые правовые позиции, которые вошли в обзор.