**Прокуратура Лахденпохского района разъясняет**

**особенности увольнения работника в связи с утратой доверия при обслуживании им денежных или товарных ценностей**

Работодатель вправе уволить работника в связи с утратой доверия в том случае, если он непосредственно обслуживает денежные или материальные (товарные) ценности и совершил виновные действия, которые повлекли утрату доверия.

Для увольнения работника в связи с утратой доверия по п.7 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ работодатель должен проверить наличие выполнения следующих условий:

1) работник должен непосредственно обслуживать денежные или товарные ценности, например, осуществлять их прием, хранение, транспортировку, распределение. Эти обязанности должны быть закреплены в трудовом договоре работника, либо в договоре о полной материальной ответственности.

Доверие со стороны работодателя выражается в закреплении в должностной инструкции работника прав и обязанностей по обслуживанию материальных и денежных ценностей. С таким работником заключается договор о полной материальной ответственности.

2) работник совершил виновные действия, которые дают основания для утраты к нему доверия:

а) совершение работником хищения, утраты, уничтожения товарно-материальных ценностей или денежных средств, вверенных ему, даже если по данному основанию не проводилось расследование правоохранительными органами и не было вынесено решение суда;

б) работник нарушил кассовую дисциплину;

в) работник совершил продажи товаров по цене выше или ниже установленной;

г) работник совершил фиктивное списание товаров и ценностей;

д) работник совершил мошеннические действия;

е) работник допустил нарушение локальных нормативных актов, содержащих порядок выдачи товарных и денежных ценностей.

Виновные действия могут быть совершены работником как непосредственно по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, так и вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей.

Например, работодатель вправе уволить работника по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, если он, например, осужден за кражу, взяточничество или иные корыстные правонарушения, не связанные с работой.

Если работник совершил виновные действия, дающие основание для утраты доверия, по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей, то подтверждающими документами может быть докладная записка, письменное объяснение работника, акт служебного расследования, акт инвентаризации.

Если же указанные действия работник совершил вне места работы или по месту работы, но не в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, то подтверждающим документом может быть, например, приговор суда о привлечении его к уголовной ответственности.

При этом у работодателя в обязательном порядке должно быть документальное подтверждение совершения работником виновных действий, поскольку вина последнего должна быть доказана.

Для того чтобы установить лицо, совершившее виновные действия, работодатель должен создать специальную комиссию. Задачи комиссии - выяснить все обстоятельства произошедшего события, оформить доказательства причинения или попытки причинения ущерба работодателю, установить лицо (лиц), виновное в причинении ущерба, степень вины.

С результатами комиссии, оформленными в виде соответствующего акта, работодатель должен ознакомит работника под роспись.