**Матеріальна відповідальність працівників**

**1. Притягнення до матеріальної відповідальності: основні моменти**

Тут одразу ж звертаємо вашу увагу на один важливий нюанс. Говоритимемо ми виключно про матвідповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, при виконанні ними своїх **трудових** обов’язків. Договори цивільно-правового характеру зачіпати не будемо, оскільки в цьому випадку йдеться не про матеріальну відповідальність за *КЗпП*, а про цивільно-правову (господарсько-правову) відповідальність за *ЦКУ* та/або *ГКУ.* Отже, при інвентаризації виявлено факт заподіяння підприємству матеріальної шкоди. Що далі? Насамперед інвентаризаційна комісія повинна розглянути письмові пояснення осіб, що допустили нестачу або псування цінностей чи інші порушення. У протоколі інвентаризаційної комісії необхідно навести відомості про причини і про осіб, винних у нестачах і втратах, заподіянні іншої матеріальної шкоди. Якщо винну особу знайти не вдалося, то в протоколі наводять відомості про дії, які були здійснені для її встановлення, і зазначають, що завадило цьому встановленню. Зауважте:

якщо винна особа встановлена, але до матвідповідальності не притягнена, сума заподіяної нею шкоди може бути розцінена податківцями як її дохід

Причому не важливо, залишається така особа працівником підприємства чи вже ні. Головне — факт її перебування в трудових відносинах з підприємством на момент заподіяння шкоди. У зв’язку із цим виникає запитання: притягнення до матеріальної відповідальності — це право чи обов’язок роботодавця? На наш погляд, тут ідеться саме про **право** роботодавця притягати працівника до матеріальної відповідальності в порядку, передбаченому *КЗпП* та іншими чинними нормативно-правовими актами. Він може або реалізувати це право, або повністю чи частково відмовитися від стягнення з винного працівника збитків з урахуванням конкретних обставин, за яких було заподіяно шкоду\*. Причому така відмова допустима незалежно від того, яку матеріальну відповідальність несе працівник — обмежену чи в повному обсязі.*\* Виняток становлять підприємства, установи, організації, що фінансуються за рахунок бюджетних коштів. Так, за відмову від вжиття заходів щодо відшкодування заподіяної шкоди їх керівники можуть притягатися до відповідальності за* [*ст. 1642 КУпАП*](https://i.factor.ua/ukr/law-42/section-228/article-2477).Водночас власник приватного підприємства або учасники госптовариства можуть обмежити право керівника на відмову від стягнення з працівників заподіяної майнової шкоди (повністю або частково). Можна розробити та затвердити наказом керівника документ, що регламентує порядок притягнення працівників до матвідповідальності. Проте пам’ятайте: він може лише деталізувати положення *КЗпП*, але не повинен їм суперечити. З таким порядком необхідно ознайомити всіх працівників підприємства. При його розробці за основу можна взяти, наприклад, [*Методичні рекомендації Держводгоспу України з питань, пов’язаних із матеріальною відповідальністю працівників за трудовим правом України, визначенням розміру шкоди та порядком її покриття, затверджені наказом Держводгоспу від 26.04.2004 р. № 99*](http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0099574-04/sp:max20).

**Умови настання матеріальної відповідальності**

Зверніть увагу: матеріальна відповідальність настає тільки за певних умов ([*ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)). Перелічимо їх у табл. 10.1.Таблиця 10.1. Умови настання матвідповідальності

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Умова** | **Пояснення** |
| 1 | Шкода, заподіяна в результаті порушення покладених на працівника трудових обов’язків ([*ч. 1 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)) | Перелік трудових обов’язків працівника встановлюється в нормативно-правових актах, колективному і трудовому договорах, посадових інструкціях тощо. Відповідно невиконання незаконно покладених на працівника трудових обов’язків не є підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності.  У ситуації, коли на момент виявлення матеріальної шкоди особа вже не перебуває у трудових відносинах з підприємством, але була його співробітником на момент заподіяння майнової шкоди, під час стягнення з неї компенсації за завдані збитки все одно потрібно дотримуватися правил притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Єдиний у цьому випадку нюанс: щодо особи, з якою вже розірваний трудовий договір, не можна застосувати такий спосіб стягнення, як відрахування із заробітної плати. Тому якщо винна особа не відшкодує шкоду добровільно, роботодавцеві доведеться звертатися за стягненням боргу до суду.  Сумісники несуть матеріальну відповідальність у загальному порядку |
| 2 | Наявність прямої дійсної шкоди ([*ч. 2 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)) | У межах матеріальної відповідальності стягнути з працівника суму не отриманого підприємством прибутку не можна. Виняток становлять посадові особи підприємства. З них допускається стягнення такої суми ([*ч. 4 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)) |
| 3 | Шкода заподіяна винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника ([*ч. 2 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)) | Форма вини (умисна або необережна) у випадку з притягненням до матеріальної відповідальності **значення не має**. Проте іноді та чи інша форма може впливати на тяжкість покарання. Так, [*п. 1 ст. 133 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3304) встановлює обмежену матеріальну відповідальність за **псування через недбалість** матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих працівникові в користування.  За **умисне знищення й умисне псування** того ж майна [*п. 5 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305) встановлено повну матеріальну відповідальність |
| *Якщо працівник усвідомлював, що для забезпечення збереження майна власника діє з неналежною обачністю, передбачав можливість настання прямої дійсної шкоди і:*  *а) бажав її настання або байдуже ставився до можливості її настання, то дії працівника вважаються вчиненими* ***з умислом****;*  *б) легковажно розраховував запобігти цим наслідкам, то має місце* ***необережна вина працівника у формі самовпевненості***.  *Якщо працівник не усвідомлював, що в його діях немає належної обачності в частині забезпечення збереження майна власника і при цьому не допускав можливості заподіяння майну власника прямої дійсної шкоди, хоча за обставин, що склалися, міг і повинен був це усвідомлювати, в діях працівника є ознаки* ***необережної вини у формі недбалості***.  *Виходячи з приписів* [*ч. 1 ст. 137 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3311) *суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, зобов’язаний врахувати ступінь вини працівника.* | | |
| 4 | Заподіяна шкода не належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику ([*ч. 4 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)) | Умовно можна виділити декілька критеріїв, на підставі яких дії працівника можуть бути віднесені до категорії нормального виробничо-господарського ризику. Ось вони:  — відповідність ризикових дій сучасним знанням і досвіду;  — поставлена мета не могла бути досягнута інакше;  — працівник належним чином виконав покладені на нього посадові обов’язки, проявив певну міру дбайливості й обачності, вжив заходи для запобігання шкоди;  — об’єктом ризику були матеріальні цінності, а не життя і здоров’я людей |
| *Наприклад, керівника сільськогосподарського підприємства не можна притягнути до матеріальної відповідальності за пряму дійсну шкоду, заподіяну вимерзанням озимої пшениці, якщо складні погодні умови призвели до знищення посівів. Установлено, що він порушив рекомендовані строки посіву озимини, внаслідок чого ті увійшли до зими слабкими і загинули внаслідок звичайних для цієї місцевості морозів? Тоді такі дії керівника можуть бути розцінені як порушення його трудових обов’язків. А отже, його можна притягнути до матеріальної відповідальності, оскільки в цьому випадку допущений ним ризик не належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику.* | | |
| 5 | Працівник, що заподіяв шкоду, не перебував у стані крайньої необхідності ([*ч. 4 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)) | Трудове законодавство не дає визначення поняття «крайня необхідність». Тому в таких випадках за аналогією може застосовуватися визначення шкоди, заподіяної в стані крайньої необхідності, зі [*ст. 1171 ЦКУ*](https://i.factor.ua/ukr/law-54/section-300/article-6404). Згідно з цією *статтею* такою визнається шкода, завдана особі у зв’язку із вчиненням дій, спрямованих на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам чи інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо цю небезпеку за таких умов не можна було усунути іншими засобами |

**Пряма дійсна шкода**

Як можна переконатися з табл. 10.1, у загальному випадку працівники відшкодовують тільки **пряму дійсну шкоду**. Що ж під нею розуміють? Відповідь знаходимо в *а*[*бзаці другому п. 4 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92). Це, зокрема:— втрата, погіршення або зниження цінності майна;— необхідність для підприємства понести витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані порушенням працівником трудових обов’язків, грошові виплати. Так, до категорії прямої дійсної шкоди можна віднести: **1)** нестачу матеріальних цінностей (зазвичай її виявляють у ході проведення інвентаризації) у матеріально відповідальної особи або в іншої особи, якій матеріальні цінності передані у зв’язку з виконанням нею трудових обов’язків.

Якщо нестача матеріальних цінностей виявлена в межах норм природного убутку, то працівника до матвідповідальності не притягають

Проте якщо власник доведе, що нестача хоча і не перевищує норми природного убутку, при цьому природною не є, а причиною тому стали винні дії працівника, то притягнути останнього до матеріальної відповідальності можна; **2)** знищення матеріальних цінностей. Найчастіше знищення як підстава матеріальної відповідальності пов’язана з дією стихійних сил. Умовою притягнення працівника до матеріальної відповідальності в цьому випадку буде встановлення того факту, що можливість руйнівної дії таких сил була обумовлена виною працівника. Наприклад, матеріальні цінності знищені внаслідок пожежі, викликаної порушенням працівником правил пожежної безпеки; **3)** пошкодження матеріальних цінностей. Розмір прямої дійсної шкоди при цьому дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей, або сумі витрат на відновлення відповідних об’єктів; **4)** псування матеріальних цінностей, тобто втрату матеріальними цінностями їх споживчих якостей; **5)** неможливість стягнути вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, з постачальника (перевізника), що передав матеріальні цінності з нестачею. Так, якщо під час приймання ТМЦ від постачальника або транспортних організацій виявлена нестача, вона підлягає відповідному оформленню\*. У випадку неналежного оформлення акта приймання (нестачі) або порушення порядку приймання можливість стягнути з постачальника (транспортної організації) вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, втрачається. Ця вартість належить до категорії прямої дійсної шкоди і може бути стягнена з винних працівників у порядку притягнення до матеріальної відповідальності; *\* Про документальне оформлення й облік нестач, виявлених під час приймання товарів, див.* [*«Податки та бухгалтерський облік», 2018, № 72, с. 34*](https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2018/september/issue-72/article-39061.html).**6)** шкоду, викликану продажем товарів за зниженою ціною, якщо втрачена можливість стягнення відповідних сум з контрагента, який придбав товари за зниженою ціною. Така шкода може виникнути у зв’язку з помилкою в застосуванні належним чином затверджених прейскурантів, неправильним калькулюванням ціни тощо; **7)** витрати, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами) за цивільно-правовими договорами, на користь державного чи місцевого бюджету, фонду соціального страхування, якщо можливість стягнення таких виплат (переплат) з організацій (осіб), що їх отримали, втрачена; **8)** витрати, викликані зайвими виплатами на користь працівників (основної та додаткової заробітної плати, сум компенсацій, допомоги, інших виплат), за відсутності можливості стягнення цих сум з працівників. До категорії прямої дійсної шкоди відносять і безпідставні натуральні виплати (видачі) на користь працівників; **9)** виплачені на користь контрагентів за цивільно-правовими договорами, державного або місцевого бюджету, державних органів суми неустойки, фінансових санкцій, пені; **10)** виплати на користь інших суб’єктів для відшкодування шкоди, завданої діями працівника підприємства при виконанні ним своїх трудових (службових) обов’язків ([*ч. 1 ст. 1172 ЦКУ*](https://i.factor.ua/ukr/law-54/section-300/article-6405)); **11)** не стягнену з боржника дебіторську заборгованість, якщо можливість її стягнення втрачена у зв’язку із закінченням строку позовної давності або з інших причин (наприклад, у зв’язку з ліквідацією юридичної особи — боржника); **12)** не стягнену з боржника шкоду, якщо можливість її стягнення втрачена. Для покладання на працівника матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду роботодавець повинен довести наявність усіх названих у [*ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301) умов (див. табл. 10.1 на с. 85). На це орієнтує [*ст. 138* цього *Кодексу*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3312). При цьому сам роботодавець зобов’язаний створити працівникам необхідні умови для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна ([*ч. 1 ст. 131 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3302)). Якщо такі умови не створені, це може послугувати підставою для зменшення судами розміру шкоди, що відшкодовується працівником ([*ч. 1 ст. 137 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3311), [*п. 19 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)). Зверніть увагу: згідно з [*ч. 3 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)

матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності

Так, якщо в діях працівника буде склад злочину (наприклад, у порядку, визначеному *КПКУ*, буде встановлено вчинення працівником крадіжки), то він може притягатися до кримінальної відповідальності. Проте це не позбавляє роботодавця права стягнути шкоду, заподіяну підприємству винними діями такої особи. Звісно, вчинення працівником злочину, який спричинив нанесення підприємству матеріальної шкоди, — ситуація рідкісна. Частіше заподіяння шкоди стає результатом неналежного виконання трудових обов’язків. Тому стягнення з працівника матеріальної шкоди може супроводжуватися застосуванням до нього дисциплінарного стягнення, зокрема догани.

**2. Обмежена матеріальна відповідальність**

У разі заподіяння працівником матеріальної шкоди підприємству настає обмежена матеріальна відповідальність ([*ст. 133 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3304)). Таке загальне правило. Це означає, що працівник відшкодовує шкоду, заподіяну підприємству при виконанні трудових обов’язків, **в межах заподіяної шкоди**\***, але не більше за** свій **середній місячний заробіток**. *\* Виняток — посадові особи підприємств, установ, організацій. На них може бути покладена відповідальність за не отриманий такими суб’єктами прибуток (*[*ч. 4 ст. 130,*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301) [*ч. 1 ст. 132 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3303)*).*Сума, що перевищує цей розмір, працівником не відшкодовується. Якщо ж фактична сума збитків менше середнього місячного заробітку, то працівник зобов’язаний відшкодувати всю суму заподіяної роботодавцеві шкоди. Розмір середнього місячного заробітку розраховують згідно з [*Порядком № 100*](https://i.factor.ua/ukr/law-236/). Тобто **виходячи з виплат за останні 2 календарні місяці** роботи, що передують місяцю, в якому приймається рішення про стягнення з працівника відшкодування заподіяної шкоди. Саме такий порядок рекомендував ВСУ судам у [*п. 4 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92). А як бути, якщо рішення суду скасоване касаційною інстанцією і справа розглядається повторно? Тут усе залежить від того, продовжує працівник працювати на тому ж підприємстві чи ні. Якщо продовжує, то середній заробіток обчислюють виходячи з його заробітної плати за 2 місяці, що передують місяцю, в якому справа вирішується повторно. Якщо до моменту вирішення справи працівник на підприємстві вже не працює, середній заробіток обчислюють виходячи із заробітної плати цього працівника за останні 2 календарні місяці, що передують звільненню. Може бути і так, що межі матеріальної відповідальності визначено, наприклад, умовами контракту. У цьому випадку працівник відшкодовує заподіяну шкоду не більше за суму, передбачену контрактом ([*абзац перший п. 4 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)). Тут нагадаємо: не з усіма працівниками можна укладати контракти. Сфера їх застосування обмежена виключно законами України ([*ч. 3 ст. 21 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-3180), [*п. 3 Положення № 170*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/170-94-п)). Про основні випадки застосування контракту ви можете дізнатися зі спецвипуску [«Податки та бухгалтерський облік», 2017, № 16, с. 8](https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/february/issue-16/).Зауважте:

при обмеженій матвідповідальності договір про матеріальну відповідальність не укладають

Під обмежену матеріальну відповідальність підпадають: 1) **працівники** — за пошкодження або знищення **через недбалість** матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу та інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування. Такі цінності можуть бути видані будь-якому працівнику. Це зовсім не означає, що із цим співробітником слід укладати договір про повну матеріальну відповідальність. Зверніть увагу: відповідальність покладається на працівника, якщо ці матцінності були видані йому в користування **у зв’язку з виконанням трудових обов’язків** і це зафіксовано документально, у тому числі є підпис працівника, що засвідчує їх отримання. Крім того, до відповідальності за псування працівниками цінностей можна притягнути також службових осіб (наприклад, майстра, технолога), якщо псування відбулося у зв’язку з їх неправильними службовими діями або бездіяльністю ([*п. 5 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)). Також пам’ятайте, що обмежена матеріальна відповідальність у цій ситуації настає тільки при заподіянні шкоди за недбалістю. Якщо мали місце **умисне** псування або знищення, то відповідальність буде **повною** (див. нижче); 2) **керівники** підприємств, установ, організацій і **їх заступники**, а також **керівники структурних підрозділів** та **їх заступники** — за шкоду, заподіяну:— зайвими грошовими виплатами працівникам. До таких виплат згідно з [*абзацом другим п. 6 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92) належать суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплаченої звільненому працівникові у зв’язку із затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення. Запам’ятайте: якщо виявлені безпосередні винуватці таких виплат, то саме вони, а не керівні працівники повинні відшкодувати заподіяну шкоду. У цьому випадку керівні працівники несуть відповідальність у межах свого середньомісячного заробітку за ту частину збитків, яка не відшкодована безпосередніми винуватцями. Крім того, саме на керівних працівників покладається матвідповідальність, якщо з їх вини не були своєчасно вжитті заходи зі стягнення збитків з безпосередніх винуватців їх нанесення і таку можливість підприємство втратило ([*абзац другий п. 6 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92));— неправильною організацією обліку і зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей. Притягнення до відповідальності в цьому випадку можливе тільки за наявності прямої дійсної шкоди, заподіяної внаслідок неправильної організації обліку і зберігання; — невжиттям необхідних заходів щодо запобігання простоям.

**3. Повна матеріальна відповідальність**

Що означає «повна матеріальна відповідальність»? Те, що працівник повинен відшкодувати заподіяну роботодавцеві шкоду **в повному обсязі** без будь-яких обмежень.

**Договір про повну матеріальну відповідальність**

Найпоширеніша підстава, за якою співробітника можна притягнути до повної матеріальної відповідальності, — **укладення** з ним **письмового договору** про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей. Ця підстава прописана в [*п. 1 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305). З моменту укладення такого договору працівник стає матеріально відповідальною особою. Якщо працівник відмовляється підписати договір про повну матеріальну відповідальність, то його можна звільнити на підставі [*п. 1 ст. 40 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-15409). Про це говорить [*абзац п’ятий п. 19 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92). Проте знайте: договори такого роду можна укладати не з усіма найманими особами, а лише з тими, хто відповідає певним параметрам. Згідно зі [*ст. 1351 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3306) це працівники, які одночасно: 1) досягли **18 років**;2) обіймають **посади** або виконують роботи, безпосередньо пов’язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

З працівниками, які не досягли 18 років, договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність не укладають

Не підписують з ними і договори про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. **Важливо!** Законодавство не виключає притягнення до матеріальної відповідальності неповнолітніх працівників. Вони не можуть нести тільки **повну** матвідповідальність на підставі договорів про індивідуальну або колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Ваш працівник повнолітній і рветься в бій? ☺ Тоді перед тим, як укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, перевірте, чи дотримується друга вимога з [*п. 1 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305) — «посадова». Тут, до речі, за твердженням Мінсоцполітики (див. *листи від 12.10.2010 р. № 312/13/116-10* і *від 29.04.2013 р. № 61/06/186-13*), теж важливо дотримуватися **одночасно двох умов**. ***Перша умова*** — наявність посади, яку обіймає працівник, або роботи, яку він виконує, в [*Переліку № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77). Цей документ продовжує діяти на території України відповідно до [*постанови № 1545*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1545-12). Але проблема в тому, що [*Перелік № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) був складений ще в 1977 році, а записи до трудових книжок працівників потрібно вносити відповідно до [*Класифікатора професій*](https://i.factor.ua/ukr/law-224/), введеного в дію з 1 листопада 2010 року. Через це визначити коло працівників, з якими може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність, доволі складно. Єдиний вихід — установити співвідношення [*Переліку № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) з [*Класифікатором професій*](https://i.factor.ua/ukr/law-224/) (див. табл. 10.2).Таблиця 10.2. Відповідність посад із [Переліку № 447](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) [Класифікаторові професій](https://i.factor.ua/ukr/law-223/)

|  |  |
| --- | --- |
| ***Перелік № 477*** | [***Класифікатор професій***](https://i.factor.ua/ukr/law-224/) |
| Завідувачі кас; завідувачі комор цінностей; завідувачі камер зберігання; завідувачі складів та їх заступники | Завідувач каси, начальник каси, завідувач комори (ломбарду, цінностей), завідувач камери схову (ручного багажу), завідувач складу, завідувач центрального складу, начальник складу та їх заступники |
| Старші контролери-касири та контролери-касири; старші контролери та контролери; старші касири та касири; інші працівники, що виконують обов’язки касирів | Касир, головний (старший) касир, головний контролер, контролер-касир, старший контролер-касир |
| Завідувачі заготівельних пунктів; завідувачі сепараторних відділень | Начальник заготівельного пункту, завідувач заготовчого пункту |
| Завідувачі аптечних установ та їх заступники; завідувачі відділів аптечних установ та їх заступники; завідувачі аптечних пунктів першої групи; провізори-технологи (рецептори-контролери), фармацевти (ручністи); старші медичні сестри структурних підрозділів установ охорони здоров’я | Завідувачі аптеки (аптечного закладу), аптечної бази та їх заступники, фармацевт, головна (старша) медична сестра |
| Завідувачі ощадних кас першого розряду і завідувачі операційних частин центральних ощадних кас; начальники відділів, старші інспектори та інспектори відділів з перевірки та знищення погашених цінних паперів республіканських головних управлінь та управлінь Держтрудощадкас СРСР; старші експерти та експерти; старші інспектори та інспектори республіканських головних управлінь Держтрудощадкас СРСР, що здійснюють експертизу та оплату виграшних квитків грошово-речових лотерей; головні експерти, старші експерти та експерти, старші інспектори та інспектори відділу експертизи цінних паперів Правління Держтрудощадкас СРСР; старші інспектори та інспектори депозитного відділу Правління Держтрудощадкас СРСР | — |
| Завідувачі (директори за відсутності завідувачів відділів та секцій) магазинів та їх заступники; завідувачі закупівельних пунктів; завідувачі товарних секцій (відділів), відділів замовлень магазинів та їх заступники; начальники цехів та дільниць підприємств торгівлі та їх заступники | Керуючий магазином, завідувач відділу, завідувач секції та їх заступники, завідувач приймального пункту |
| Начальники товарних і товаро-перевалочних дільниць; старші товарознавці і товарознавці, що безпосередньо обслуговують матеріальні цінності | Головний (старший) товарознавець, товарознавець |
| Завідувачі підприємств громадського харчування та їх заступники; завідувачі виробництва, начальники цехів (дільниць) та їх заступники, старші адміністратори та адміністратори залів (метрдотелі) підприємств громадського харчування | Керуючий підприємством харчування, завідувач підприємства громадського харчування, керуючий рестораном (кафе, їдальнею), менеджер (управитель) ресторану, менеджер (управитель) кафе (бару, їдальні), начальник (керуючий) їдальні, начальник дільниці ресторану (кафе, їдальні), начальник виробництва (на підприємстві харчування) та їх заступники, адміністратор залу, метрдотель |
| Завідувачі господарства та коменданти будівель, що здійснюють зберігання матеріальних цінностей | Завідувач господарства, завідувач гуртожитку, комендант будинку, керуючий готельним господарством |
| Агенти з постачання; експедитори з перевезення вантажів; інкасатори | Агент з постачання, транспортний експедитор, інкасатор |

До речі, суди при визначенні того, чи входить посада, яку обіймає працівник, до [*Переліку № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77), намагаються виходити з максимально близького до тексту цього *Переліку* прочитання його норм. Часто вони відмовляють у задоволенні вимог про стягнення заподіяної працівником шкоди в повному обсязі, якщо його посада прямо не названа в [*Переліку № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77).

На цю проблему звертають увагу і державні органи (див., зокрема, *лист Держказначейства від 01.02.2006 р. № 07-04/218-919*). Щоправда, єдиним результатом цього звернення стала рекомендація з боку Мінпраці (попередника Мінсоцполітики) чекати прийняття Трудового кодексу України. До цього моменту пропонується використовувати [*Перелік № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) (див. *листи від 08.12.2005 р. № 3798/0/10-05/036-2* і *від 12.10.2010 р. № 312/13/116-10*). Тепер розглянемо **перелік робіт**, при виконанні яких з працівниками може бути укладено договір про повну матеріальну відповідальність ([*розд. ІІ Переліку № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77)). Такими є:1) роботи з приймання від населення всіх видів платежів та виплати грошей не через касу; 2) роботи з обслуговування торговельних і грошових автоматів; 3) роботи з: — приймання на зберігання, обробки, зберігання, відпуску матеріальних цінностей на складах, базах (нафтобазах), автозаправних станціях, холодильниках, харчоблоках, сховищах, заготівельних (приймальних) пунктах, товарних і товаро-перевалочних дільницях, камерах схову, коморах та гардеробах; — видачі (приймання) матеріальних цінностей особам, що перебувають у лікувально-профілактичних і санаторно-курортних установах, пансіонатах, кемпінгах, будинках відпочинку, готелях, гуртожитках, кімнатах відпочинку на транспорті, дитячих установах, спортивно-оздоровчих і туристських організаціях, піонерських таборах, а також пасажирам усіх видів транспорту; — екіпірування пасажирських суден, вагонів та літаків;4) роботи з:— приймання від населення предметів культурно-побутового призначення та інших матеріальних цінностей на зберігання, в ремонт і для виконання інших операцій, пов’язаних з виготовленням, відновленням або поліпшенням якості цих предметів (цінностей), їх зберігання та виконання інших операцій з ними; — видачі напрокат населенню предметів культурно-побутового призначення;5) роботи з продажу (відпуску) товарів (продукції), їх підготовки до продажу незалежно від форм торгівлі та профілю підприємства (організації);6) роботи з приймання й обробки для доставки (супроводу) вантажу, багажу, поштових відправлень та інших матеріальних і грошових цінностей, їх доставки (супроводу), видачі (здавання);7) роботи з придбання, продажу, обміну, перевезення, доставки, пересилки, зберігання, обробки і застосування в процесі виробництва дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, синтетичного корунду та виробів з них;8) роботи з вирощування, відгодівлі, утримання і розведення сільськогосподарських та інших тварин. Отже, ми перелічили посади і роботи, зазначені в [*Переліку № 447*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77). Але, як ви вже зрозуміли, для укладення договору про повну матвідповідальність недостатньо наявності в цьому *Переліку* посади, яку обіймає працівник, або роботи, що ним виконується. Тому переходимо до ***другої умови*** — виконання обов’язків або виконання роботи має бути безпосередньо пов’язане зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених працівникам цінностей. Ще раз звертаємо вашу увагу на те, що

однієї лише наявності посади або роботи в [Переліку № 447](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) для укладення з працівником договору про повну матеріальну відповідальність недостатньо

До трудових функцій працівника обов’язково повинні входити перелічені обов’язки.Тож якщо, наприклад, працівник, здійснюючи перевезення ТМЦ, фактично не поєднує посади водія й експедитора, то договір про повну матвідповідальність з ним не укладають. Форма типового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність наведена в [*додатку 2* до *постанови Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.77 р. № 447/24*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) (далі — *Типовий договір*). За необхідності (за згодою сторін) його можна доповнити своїми нормами, але вони не повинні суперечити законодавству. Договір про повну матеріальну відповідальність складають **у двох примірниках**. Один примірник договору зберігається в роботодавця, а другий — у працівника. Місце зберігання договору роботодавець визначає сам (див. *лист Мінпраці від 27.05.2008 р. № 146/06/186-88*). Зверніть увагу на деякі пункти договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Відповідно до [*п.п. «б» п. 2 Типового договору*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) адміністрація роботодавця зобов’язана ознайомити працівника з чинним законодавством про матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, а також з діючими інструкціями, нормативами і правилами зберігання, приймання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва переданих працівнику матеріальних цінностей. При цьому *п.п. «б» п. 1* цього документа зобов’язує працівника **своєчасно сповіщати** адміністрацію підприємства про всі обставини, що загрожують забезпеченню збереження ввірених йому матеріальних цінностей. Тобто своєчасно повідомив адміністрацію про загрозу збереження цінностей — позбувся вини, отже, зняв із себе повну матеріальну відповідальність. І навпаки, забув або не зволів просигналізувати про загрозу — заплати за шкоду. Зазначимо: укладення договорів про повну індивідуальну матеріальну відповідальність з касирами додатково регулюється [*Положенням № 148*](https://bank.gov.ua/document/download?docId=61701178). Так, згідно з *п. 44* цього документа керівник підприємства при прийнятті на роботу касира укладає з ним договір про повну матеріальну відповідальність і ознайомлює його під підпис із вимогами [*Положення № 148*](https://bank.gov.ua/document/download?docId=61701178).

Касир несе повну матеріальну відповідальність за збереження всіх прийнятих ним цінностей

А якщо за наявності єдиного касира виникає необхідність тимчасово його замінити? Тоді виконання обов’язків касира, що «вибув з гри», покладають на іншого працівника за письмовим наказом керівника підприємства. З таким працівником теж укладають договір про повну матеріальну відповідальність на час виконання ним обов’язків касира ([*абзац третій п. 45 Положення № 148*](https://bank.gov.ua/document/download?docId=61701178)). **Увага!** При зміні матеріально відповідальної особи **на день приймання-передачі справ** обов’язково потрібно провести **інвентаризацію матеріальних цінностей** ([*абзац четвертий п. 7 розд. I Положення № 879*](https://i.factor.ua/ukr/law-262/section-836/article-17634)). Майте на увазі: укладення договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність не означає, що працівник несе повну відповідальність за всі випадки заподіяної ним роботодавцеві шкоди. Повна матеріальна відповідальність **обмежена умовами укладеного договору**. А ось обсяг матвідповідальності за заподіяння шкоди, що виходить за межі договору, залежить від характеру такої шкоди. Наприклад, касир за укладеним договором несе повну матеріальну відповідальність за збереження всіх прийнятих ним цінностей (грошей, цінних паперів, бланків суворого обліку тощо). Але якщо через недбалість цього працівника зламався РРО, калькулятор тощо, то притягнути його можна тільки до обмеженої матвідповідальності згідно зі [*ст. 132 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3303). Тобто тоді відшкодовувана шкода буде обмежена його середнім місячним заробітком. Такого ж висновку доходив свого часу Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у *п. 8* свого *листа від 01.09.2015 р.* Також **обмежену** матеріальну відповідальність на загальних підставах нестиме працівник у ситуації, коли **договір** про повну матеріальну відповідальність **не укладений**. Щоправда, працює це правило за відсутності інших законних підстав для притягнення його до повної матеріальної відповідальності. Які це підстави? Зараз розповімо.

**Інші випадки повної матеріальної відповідальності**

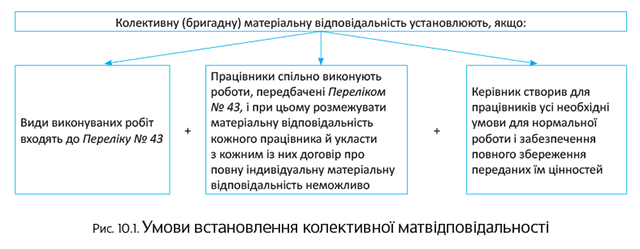
[*Пункти 2 — 9 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305) обумовлюють випадки, коли працівник повинен відшкодувати шкоду **в повному обсязі без укладення** з ним **договору про повну** матеріальну відповідальність. Перелічимо їх у табл. 10.3 (див. с. 94).Таблиця 10.3. Випадки відшкодування працівником шкоди в повному обсязі

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Випадок** | **Пояснення** |
| 1 | Майно та інші цінності були отримані працівником під звіт за разовою довіреністю\* або за іншими разовими документами ([*п. 2 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Відповідальність у повному обсязі настає не лише при нестачі матеріальних цінностей, але і при їх пошкодженні та псуванні. Наприклад, якщо працівник, який отримав за довіреністю матеріальні цінності для свого підприємства, не забезпечив їх збереження, то він повинен відшкодувати заподіяну шкоду в повному обсязі |
| *\* Нагадаємо: з 01.01.2015 р. було скасовано обов’язкову форму довіреності. Тепер повноваження на отримання матеріальних цінностей можна підтверджувати письмовим договором, актом органу юридичної особи, довіреністю, складеною в довільній формі, та іншими документами (*[*п.п. 2.5 Положення № 88*](https://i.factor.ua/ukr/law-260/section-832/article-21745)*).* | | |
| 2 | Шкода нанесена діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку ([*п. 3 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності в цьому випадку потрібні докази, які підтверджують, що нестача, пошкодження і псування цінностей відбулися при вчинені працівником злочину.  Повна матвідповідальність настає навіть тоді, коли шкода заподіяна зазначеними діями, але працівник був звільнений від кримінальної відповідальності, наприклад, у зв’язку із закінченням строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності ([*п. 9 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)) |
| 3 | Шкода заподіяна працівником, що перебував у нетверезому стані ([*п. 4 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Зауважте: нетверезий стан працівника має бути підтверджений медичним висновком або іншими видами доказів: актами, іншими документами, поясненням сторін і третіх осіб, свідченнями свідків ([*п. 10 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)). До того ж за появу на роботі в нетверезому стані працівника можна притягнути до дисциплінарної відповідальності: винести догану або звільнити на підставі [*п. 7 ст. 40 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-15409) |
| 4 | Шкода нанесена нестачею, умисним знищенням або умисним пошкодженням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування ([*п. 5 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Передусім зазначимо, що така відповідальність покладається на працівника, якщо матцінності, яких не вистачає або вони пошкоджені (знищені), були йому видані в користування у зв’язку з виконанням трудових обов’язків. Це повинно бути підтверджено документально. Крім того, щоб у повному обсязі стягнути з працівника шкоду за знищення або пошкодження матцінностей, необхідно довести його умисел. Якщо ж розслідування покаже, що такі дії були здійснені з необережності або недбалості, то працівника можна притягнути тільки до обмеженої матеріальної відповідальності (у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку) на підставі [*ст. 133 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3304) |
| 5 | Відповідно до законодавства на працівника покладена повна матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству під час виконання трудових обов’язків ([*п. 6 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності згідно із цією нормою можуть виступати такі випадки заподіяння шкоди ([*п. 12 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)):  — перевитрата палива на автомобільному транспорті;  — розкрадання, знищення (псування), нестача або втрата дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння і валютних цінностей;  — витрати підприємства, установи, організації на навчання у вищому |
|  |  | навчальному закладі молодого спеціаліста у разі його звільнення за ініціативою власника (уповноваженого ним органу) за порушення трудової дисципліни або за власним бажанням без поважних причин протягом 3 років з моменту прийняття на роботу за направленням |
| 6 | Шкода заподіяна не під час виконання трудових обов’язків ([*п. 7 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Прикладом притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності на цій підставі може слугувати заподіяння шкоди майну підприємства при використанні його в особистих цілях (наприклад, використання службового автотранспорту для особистих потреб тощо)\* |
| *\* Зверніть увагу: така шкода, як заподіяна не під час виконання трудових (службових) обов’язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (див.* [*п. 18 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)*).* | | |
| 7 | Посадова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу ([*п. 8 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | У результаті незаконного звільнення або незаконного переведення працівника підприємство оплачує йому час вимушеного прогулу або час виконання нижчеоплачуваної роботи? У такому разі до повної матеріальної відповідальності можуть бути притягнені особи, за наказом або розпорядженням яких працівники були звільнені або переведені з порушенням законодавства або які затримали виконання рішення суду про поновлення на роботі.  При цьому відповідальність настає незалежно від форми вини ([*п. 13 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)) |
| 8 | Керівник підприємства винен у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що держбюджет і місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством ([*п. 9 ст. 134 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)) | Крім того, керівник, винний у затримці виплати заробітної плати, може бути притягнений до адміністративної ([*ст. 41 КУпАП*](https://i.factor.ua/ukr/law-42/section-228/article-14039)), а в окремих випадках — навіть до кримінальної відповідальності ([*ст. 175 ККУ*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14)). Можливе також його звільнення на підставі [*п. 11 ст. 41 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-202/article-11459) |

**4. Особливі випадки матеріальної відповідальності**

У певних випадках законодавство може встановлювати особливий порядок визначення розміру заподіяної підприємству шкоди, що підлягає відшкодуванню, у тому числі **в кратному обчисленні**. Що ж це за випадки? Згідно з [*ч. 4 ст. 1353 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309), це:— **розкрадання, умисне зіпсуття, нестача або втрата** окремих видів майна та інших цінностей;— випадки, коли **фактична шкода перевищує** її **номінальний розмір**. У свою чергу, законодавством, яке може в перелічених випадках встановлювати окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, прийнято вважати [*Порядок № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п) і [*Закон № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр). На це орієнтує [*п. 15 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92).[*Закон № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) передбачає матеріальну відповідальність у дво- і трикратному розмірі вартості нестач **дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння і валютних цінностей** (див. табл. 10.5 на с. 99). Щодо всіх інших матеріальних цінностей застосовують [*Порядок № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п). Нагадаємо: нині він не встановлює кратності під час визначення суми відшкодування. Детально про визначення розміру шкоди відповідно до цього документа див. на с. 100.Важливо! Зі стягнених відповідно до [*Порядку № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п) або [*Закону № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) сум передусім відшкодовують збитки підприємства з урахуванням фактичних витрат на відновлення пошкоджених або придбання нових матеріальних цінностей і вартості робіт з їх відновлення. Залишок коштів перераховують до держбюджету.Запам’ятайте: перш ніж застосовувати норми [*Закону № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) і [*Порядку № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п), ви повинні отримати докази встановлення фактів розкрадання, умисного зіпсуття або нестачі матцінностей. У принципі, це не становитиме труднощів, оскільки зазвичай такі факти виявляють у ході інвентаризації та фіксують в інвентаризаційних описах, актах, протоколах. Факт **розкрадання** має бути зафіксований у документі, що визнає працівника винним у здійсненні одного зі злочинів, передбачених [*розд. VI «Злочини проти власності» Особливої частини ККУ*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2341-14). Таким документом можуть бути:— обвинувальний вирок суду (факт скоєння злочину може бути встановлений і в обвинувальному вироку суду, яким особа звільнена від відбування покарання);— ухвала суду в кримінальній справі про припинення провадження у справі у зв’язку з амністією або звільненням від кримінальної відповідальності внаслідок закінчення строку давності або коли вчинений злочин уже не становить суспільної небезпеки, звільненням від відбування покарання внаслідок хвороби, достроковим або умовно-достроковим звільненням від покарання тощо. У випадках заподіяння шкоди підприємству **псуванням і знищенням** певних матеріальних цінностей вина працівника повинна мати форму **умислу**, а не необережності. Тому якщо встановлено, що працівник зіпсував (знищив) цінності ненавмисно (з необережності), підстав для застосування підвищеної матвідповідальності, на нашу думку, немає. **Не застосовують** [*Закон № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) і [*Порядок № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п), якщо:— шкода, заподіяна працівником, належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику ([*ч. 4 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301));— працівник перебував у стані крайньої необхідності ([*ч. 4 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301));— керівник не створив працівникові умов, необхідних для нормальної роботи та забезпечення повного збереження довіреного йому майна ([*ч. 1 ст. 131 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3302)).

**5. Колективна (бригадна) відповідальність**

Вище ми розглянули види індивідуальної матеріальної відповідальності, коли обов’язок з відшкодування заподіяної підприємству шкоди покладається на конкретного винуватця події. Але при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт іноді неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного з них. Може йтися про роботи, пов’язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих працівникам цінностей. У цьому випадку роботодавець на підставі [*ст. 1352 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3308) може ввести колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Таку відповідальність установлює власник (уповноважений ним орган) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства. Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладають між підприємством і всіма членами колективу (бригади) письмово ([*ч. 2 ст. 1352 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3308)). Проте знайте: таку матеріальну відповідальність можна встановити, тільки якщо **одночасно дотримуються умови**, передбачені [*п. 2 наказу № 43*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93) (див. рис. 10.1 на с. 97).Як і у випадку з договором про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, для колективної відповідальності є свій *Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність*, затверджений [*наказом № 43*](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93). Змінювати вже існуючі в ньому положення не можна, але вносити доповнення дозволяється. Зверніть увагу: прийняття на роботу до складу колективу матеріально відповідальних осіб здійснюють тільки **за згодою самого колективу**. При вибутті зі складу бригади окремих її членів або прийнятті на роботу нових працівників договір **не переоформляють**. У цих випадках у договорі навпроти підпису члена бригади, який вибув, зазначають дату і номер наказу про його вибуття. Новоприйнятий працівник підписує договір про колективну матеріальну відповідальність і зазначає дату вступу в колектив (бригаду). Проте якщо відбулася зміна керівника колективу (бригадира) або вибуло більше половини первісного складу бригади, то договір потрібно **переукласти**. Майте на увазі: [*абзац четвертий п. 7 розд. I Положення № 879*](https://i.factor.ua/ukr/law-262/section-836/article-17634) вимагає **обов’язкового проведення інвентаризації** у випадках:— зміни керівника бригади;— звільнення більше половини членів бригади;— на вимогу хоча б одного з членів колективу (бригади).При цьому інвентаризують ті активи, які перебувають на відповідальному зберіганні в такої бригади.

За виявлену в процесі інвентаризації заподіяну шкоду члени колективу (бригади) несуть перед роботодавцем часткову, а не солідарну відповідальність

Це означає, що, погасивши свою частину заподіяної шкоди, працівник звільняється від матеріальної відповідальності, навіть якщо інші члени колективу свою частину не погасили.Так, згідно з *п. 16 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність* заподіяну **шкоду розподіляють** між членами колективу **пропорційно** місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди. Для визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню кожним членом бригади, можна використовувати формулу, наведену в *п. 7.3 Вказівок про порядок застосування в державній торгівлі законодавства, що регулює матеріальну відповідальність робітників і службовців за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, затверджених наказом Мінторгу СРСР від 19.08.82 р. № 169:*https://i.factor.ua/cache/image/real/c2/c2e613fb364369f10e861e3033ff109a.pngде **Р1** — розмір відшкодування шкоди першим членом бригади;**С** — сума шкоди, заподіяної бригадою;**З1, З2**..., **Зn** — заробітна плата членів бригади за міжінвентаризаційний період за окладами з урахуванням відпрацьованого часу.Зауважте: при обчисленні розміру відшкодування шкоди до заробітної плати не включають премії, що отримуються членами бригади, а також вихідну допомогу, компенсаційні та інші виплати, на які згідно із законодавством стягнення не звертається.А якщо разом із членами колективу (бригади), з якими укладено договір, у заподіянні шкоди винні ще й посадові особи роботодавця? Тоді в суді може розглядатися питання про залучення до участі у справі і таких осіб як співвідповідачів. При цьому суд має право насамперед визначити:— частину шкоди, яка відповідає ступеню вини кожної з посадових осіб, і— розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню з урахуванням виду і меж їх матеріальної відповідальності. Решту заподіяної шкоди розподіляють між членами колективу (бригади) згідно з умовами договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність ([*п. 14 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)). На жаль, спеціальні питання, пов’язані з матеріальною відповідальністю працівників, які вибули або прийняті до складу колективу (бригади), норми трудового законодавства і *Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність* не регулюють. На нашу думку, тут слід виходити із загальних правил: 1) законодавство покладає матеріальну відповідальність на працівників пропорційно фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до виявлення шкоди; 2) кожен член колективу має право згідно з *п. 10 Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність* вимагати проведення позапланової інвентаризації. Відповідно якщо працівник, який звільняється або новоприйнятий, — член колективу матеріально відповідальних осіб — не пред’явив при звільненні (прийнятті на роботу) вимогу про проведення позапланової інвентаризації, він нестиме матеріальну відповідальність за виявлену згодом нестачу матеріальних цінностей

пропорційно часу, який пропрацював за період від останньої інвентаризації до виявлення нестачі матеріальних цінностей

Якщо ж працівник таку вимогу висунув, але вона не була задоволена, то такий працівник повинен звільнятися від матеріальної відповідальності. Як ви вже зрозуміли, новоприйняті працівники — члени колективу матеріально відповідальних осіб — підписують уже укладений договір про колективну матеріальну відповідальність, зазначаючи дату його підписання. Саме із цієї дати з урахуванням подальшої роботи вони несуть матеріальну відповідальність пропорційно часу, фактично відпрацьованому після останньої інвентаризації. Члени колективу матеріально відповідальних осіб **не несуть матвідповідальності** за шкоду (незбереження цінностей), заподіяну не з їх вини. Про відсутність вини членів колективу (бригади) може свідчити, зокрема, встановлення вини конкретного працівника (члена колективу або іншої особи). У цьому випадку збитки в повному обсязі стягують з винного.

**6. Визначаємо розмір заподіяної шкоди**

Розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, визначають у порядку, прописаному в [*ст. 1353 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309). Для наочності наведемо його в табл. 10.4.Таблиця 10.4. Порядок визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню

|  |  |
| --- | --- |
| **Умови заподіяння шкоди** | **Визначення розміру шкоди** |
| Шкода, заподіяна працівником з необережності (без умислу)  ([*ч. 1 ст. 1353 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309)) | За фактичними втратами — на підставі даних бухобліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу відповідно до встановлених норм |
| Розкрадання, нестача, умисне знищення або умисне зіпсуття матеріальних цінностей  ([*ч. 2 ст. 1353 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309)) | За цінами, що діють у цій місцевості на день відшкодування шкоди\* |
| Розкрадання і нестача продукції на підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі ([*ч. 3 ст. 1353 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309)) | За цінами, встановленими для продажу (реалізації) продукції та товарів |
| Розкрадання, умисне зіпсуття, нестача або втрата окремих видів майна та інших цінностей ([*ч. 4 ст. 1353 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309)) | В особливому порядку\*\*, в тому числі в кратному розмірі |
| *\* Якщо стягнення компенсації заподіяної шкоди здійснюватиметься в судовому порядку, то суд визначить розмір покриття шкоди за цінами, що діють на день винесення рішення. Проте згодом (при зміні цін на момент виконання рішення) можна пред’явити новий позов (*[*абзац п’ятий п. 9 постанови Пленуму ВСУ «Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди» від 27.03.92 р. № 6*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0006700-92)*).*  *\*\* Порядок визначення розміру збитків за особливими правилами встановлено* [*Законом № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) *і* [*Порядком № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п). | |

**Важливо!** Кратну матеріальну відповідальність у розмірах, установлених [*Законом № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр), несуть тільки:

— працівники, що виконують валютні операції та операції, пов’язані із закупівлею, продажем, обміном, перевезенням, доставкою, пересилкою, зберіганням, сортуванням, пакуванням, обробкою або використанням у процесі виробництва дорогоцінних металів та дорогоцінного каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів, відходів і брухту, які містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, і є винними в розкраданні, знищенні (псуванні), нестачі або наднормативних втратах, якщо вони допущені в результаті недбалості в роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій; — особи, безпосередньо не пов’язані з виконанням зазначених вище операцій, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуваннї), нестачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей. Для визначення розміру відповідальності працівника за [*Законом № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) застосовують такі коефіцієнти (див. табл. 10.5):Таблиця

10.5. Визначення розміру збитків згідно із [Законом № 217](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид цінностей** | **База для визначення розміру збитків** | **Підвищуючий коефіцієнт** |
| Дорогоцінні метали (золото, срібло, платина та метали платинової групи в будь-якому вигляді і стані (сировина, сплави, напівфабрикати, промпродукти, хімічні сполуки, вироби, відходи, брухт тощо)) | Вартість металу в чистому вигляді за ринковими цінами, що діють на момент виявлення завданих збитків | 2 |
| Дорогоцінне каміння (крім огранованого) — природні та штучні (синтетичні) мінерали в сировині, необробленому та обробленому вигляді (виробах) | Вартість за ринковими цінами, що діють на момент виявлення завданих збитків | 2 |
| Дорогоцінне каміння (крім огранованого) органогенного утворення — перли і бурштин у сировині, необробленому й обробленому вигляді | 2 |
| Ограноване дорогоцінне каміння, ювелірні та побутові вироби, виготовлені з використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння | 3 |
| Алмазні інструменти й алмазний порошок з природних алмазів | Вартість за ринковими цінами, що діють на момент виявлення завданих збитків | 2 |
| Музейні експонати, що містять дорогоцінні метали | Експертна оцінка з урахуванням історично-художньої цінності | 2 |
| Музейні експонати, що містять дорогоцінне каміння | 3 |
| Іноземна валюта, а також платіжні документи та інші цінні папери в іноземній валюті | Вартість валютних цінностей, перерахована у валюту України за обмінним курсом НБУ на день виявлення завданих збитків | 3 |

Розмір збитків від розкрадання, нестачі, знищення (зіпсуття) **інших** матеріальних цінностей, виявлених при інвентаризації, традиційно визначають згідно з [*п. 2 Порядку № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п)\* (див. *лист Мінфіну від 12.01.2015 р. № 31-11420-08-10/558*). При цьому його розраховують за різними правилами залежно від того, кому заподіяно майнову шкоду:

*\* Раніше* [*п. 12 Інструкції № 69*](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0202-94) *чітко наказував керуватися цим документом при визначенні розміру збитків від розкрадань, зіпсуття (знищення), нестач матеріальних цінностей, виявлених при інвентаризації.*1) **державі** (в особі державних органів, державних підприємств), територіальній громаді (в особі органів місцевого самоврядування, комунальних підприємств) або суб’єкту господарювання з державною (комунальною) часткою в статутному (складеному) капіталі. У цьому випадку розмір шкоди визначають відповідно до [*Методики оцінки майна, затвердженої постановою КМУ від 10.12.2003 р. № 1891*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1891-2003-п);2) **недержавним** суб’єктам господарської діяльності. Тут розмір шкоди визначають шляхом проведення **незалежної оцінки** відповідно до національних стандартів оцінки.Таким чином, якщо на підприємстві при інвентаризації встановлено факт розкрадання, нестачі, умисного знищення або умисного зіпсуття матеріальних цінностей (окрім дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння і валютних цінностей), то необхідна незалежна оцінка збитків. Здійснює її професійний оцінювач — фізична особа, що має відповідний сертифікат, або юридична особа, у якої працює хоча б один оцінювач, що отримав сертифікат суб’єкта оціночної діяльності.Для проведення оцінки збитків між підприємством і суб’єктом оціночної діяльності укладають договір на проведення оцінки майна. За її результатами складають **Звіт про оцінку майна** (акт оцінки майна), в якому і буде видно оцінену суму збитків. Її і пред’являють винній особі для відшкодування.При цьому, як ми вже говорили вище, суму шкоди, стягнену з винної особи, відповідно до [*Порядку № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п) або [*Закону № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр) направляють на покриття збитків, завданих підприємству, а залишок коштів перераховують до держбюджету ([*п. 10 Порядку № 116*](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/116-96-п), [*ст. 3 Закону № 217*](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-вр)).

**7. Як стягнути компенсацію збитків з винної особи**

Щоб стягнути з працівника завдані підприємству збитки, потрібно діяти за певними правилами. Перелічимо їх.**1.** Якщо сума відшкодування **не перевищує розміру середнього заробітку** винної особи, то суму, розраховану відповідно до законодавства (див. вище), **утримують із заробітної плати** на підставі розпорядження (наказу) керівника підприємства ([*ч. 1 ст. 136 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-6609)).Буває, що шкоду заподіяв, наприклад, директор (гендиректор) підприємства. Тоді рішення про притягнення його до матеріальної відповідальності приймається або виконавчим органом у цілому (наприклад, дирекцією), або на загальних зборах учасників товариства. В останньому випадку таке рішення оформлюють у вигляді протоколу загальних зборів. Наказ (розпорядження) про притягнення працівника до матвідповідальності видають **не пізніше 2 тижнів з дня виявлення** заподіяної ним шкоди. А ось звернення наказу до виконання можливе **не раніше 7 днів з дня повідомлення** про це працівника ([*ч. 2 ст. 136 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-6609)). Причому під зверненням до виконання розуміють передачу розпорядження бухгалтерові за розрахунками з працівниками, а не реальне утримання. Строк ознайомлення працівника з виданим наказом (розпорядженням) про утримання з його заробітку суми, що стягується, законодавством не регламентований. Проте краще це зробити якнайшвидше. Повідомити працівника радимо під підпис. Це допоможе уникнути проблем, якщо раптом у майбутньому працівник захоче оскаржити правомірність стягнення компенсації шкоди.

Днем виявлення заподіяної шкоди вважають день, коли власник (уповноважений ним орган) дізнався про її заподіяння

Так, якщо це відбулося при інвентаризації, то таким днем буде день підписання відповідного акта або висновку ([*п. 20 постанови № 14*](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)). А ось **днем прийняття рішення** про притягнення працівника до матвідповідальності буде день **підписання відповідного наказу** (розпорядження) керівником підприємства або день, яким датований протокол загальних зборів учасників госптовариства. Стягуючи суму відшкодування із заробітної плати співробітника підприємства, дотримуйтеся обмежень щодо розміру відрахувань, установлених [*ст. 127 — 129 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-208/article-3298). Так, згідно зі [*ст. 128 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-208/article-3299) під час кожної виплати заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань **не може перевищувати 20 %** сум «чистої» заробітної плати (тобто за вирахуванням ПДФО і військового збору). У виняткових випадках (прямо передбачених у законодавстві України) стягувати можна до **50 %** зарплати. При цьому якщо йдеться про відрахування за декількома виконавчими документами, працівникові в будь-якому разі необхідно зберегти 50 % його заробітку.Зазначені вище обмеження не діють тільки тоді, коли відрахування із зарплати здійснюються в умовах відбування виправних робіт і під час стягнення аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань не може перевищувати 70 % «чистої» заробітної плати.Не допускаються утримання з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно із законодавством не звертається стягнення ([*ст. 129 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-208/article-3300)). А як діяти, якщо **працівник не згоден** з притягненням його до матеріальної відповідальності або з розміром відшкодування шкоди? У цьому випадку трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством ([*ч. 2 ст. 136 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-6609)). Так, незгодний працівник може звернутися із заявою до комісії по трудових спорах ([*ст. 224 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-215/article-3402)) та/або до суду ([*ст. 233 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-215/article-6611)). **2.** Якщо сума відшкодування **більше середньомісячного заробітку**, роботодавець повинен звернутися **до суду** ([*ч. 3 ст. 136 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-6609)). **Пам’ятайте!** Строк позовної давності для звернення до суду з позовом до працівника про відшкодування матеріальної шкоди становить **1 рік** з дня її виявлення ([*ст. 233 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-215/article-6611)).Водночас якщо працівник, що притягається до матеріальної відповідальності, визнає свою вину і не заперечує проти розрахованого розміру шкоди, він може відшкодувати шкоду **добровільно** ([*ч. 5 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)). Як можна покрити заподіяну роботодавцеві шкоду? Варіантів декілька: — шляхом утримання із заробітної плати за заявою працівника. У такому разі обмеження на відрахування із зарплати не діє. Роботодавець може робити утримання в розмірі, зазначеному в заяві;— шляхом внесення грошових коштів до каси або на поточний рахунок роботодавця в банку. У цій ситуації розмір коштів, що вносяться, не обмежується. Крім того, з дозволу власника (уповноваженого ним органу) працівник може **передати** для покриття заподіяної шкоди **рівноцінне** майно або **виправити пошкоджене** ([*ч. 5 ст. 130 КЗпП*](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)).Ну от і все. Наша розмова про «інвентаризаційні» премудрощі завершена. Упевнені, що тепер у вас не залишилося запитань за цією темою ☺. А якщо залишилися, то відповіді на них ви обов’язково зможете знайти на сторінках нашого видання.

**висновки**

 Для покладання на працівника матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду роботодавець повинен довести наявність усіх названих у [ст. 130 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301) умов.Матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності.За загальним правилом працівник відшкодовує заподіяну підприємству шкоду в межах завданих збитків, але не більше свого середнього місячного заробітку.Повна матеріальна відповідальність за договором обмежена виключно його умовами. Стягуючи суму відшкодування із заробітної плати співробітника, необхідно дотримуватися обмежень щодо розміру відрахувань, установлених [ст. 127 — 129 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-208/article-3298).

# Матеріальна відповідальність: коли, до кого і в якому розмірі?

Огай Олена, експерт з питань оплати праці

Оплата праці

ОПЛАТА ПРАЦІЛИСТОПАД, 2019/№ 22

 У обране

 Друк

 Скопіювати

**Працівники повинні дбайливо ставитися до майна роботодавця! І річ тут зовсім не в людській совісті або порядності (хоча без них теж не можна). У межах трудових відносин — це їхній обов’язок. Працівникові, який заподіяв шкоду майну власника, зазвичай загрожують заходи впливу з боку останнього. Одним з них є притягнення до матеріальної відповідальності. У межах цієї статті ми розповімо, як, коли та в яких розмірах це можливо зробити.**

## Підстави та умови

Тепер з’ясуємо, за яких умов узагалі настає матеріальна відповідальність працівників.

Насамперед укажемо на необхідність розмежування матеріальної відповідальності працівників згідно з *КЗпП* і майнової відповідальності згідно з *ЦКУ*.

Зокрема, в «інвентаризаційному» світлі ми з вами розглядатимемо порядок притягнення до матвідповідальності працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації виключно при виконанні ними трудових обов’язків\*. І тут, як у будь-яких правовідносинах, притягнення однієї сторони (працівника) до відповідальності іншою стороною (роботодавцем) завжди залежить від декількох факторів.

\* Якщо шкода заподіяна особою, з якою був укладений цивільно-правовий договір (наприклад, на виконання ремонтних робіт на підприємстві, в установі, організації), то порядок її відшкодування буде регламентований нормами цивільного законодавства.

Розпочнемо з умов настання матеріальної відповідальності працівника ([ст. 130 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)):

1) працівник порушив покладені на нього трудові обов’язки (протиправна поведінка працівника);

2) наявність прямої дійсної шкоди;

3) шкода заподіяна винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника;

4) заподіяна шкода не належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;

5) працівник, який заподіяв шкоду, не перебував у стані крайньої необхідності.

**УВАГА!**

Усі ці умови повинні дотримуватися**одночасно** ([ст. 138 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3312)).

В іншому випадку — притягувати працівника до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду не можна ([п. 4 постанови № 12](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15?lang=ru)).

***1. Порушення трудових обов’язків.***Матеріальна відповідальність згідно з *КЗпП* може застосовуватися лише при порушенні працівником своїх трудових обов’язків. Такі обов’язки мають бути **прописані: у посадовій інструкції, та/або в колдоговорі, та/або в письмовому трудовому договорі (контракті)**. Зауважте, що без цих документів підтвердити, що працівник заподіяв шкоду внаслідок порушення своїх трудових обов’язків, буде складно. Тож якщо шкода заподіяна працівником за інших обставин (які не входять до меж його трудових обов’язків), відповідальність повинна наставати згідно з *ЦКУ*\*\*. Окрім цього, працівник не може нести відповідальність за незбереження майна, яке йому передали на зберігання, використання в процесі роботи чи в інших цілях, у період після закінчення робочого часу і до його початку ([постанова ВССУ № 12](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15?lang=ru)).

\*\* Позов до працівника можна пред’явити згідно зі [ст. 109 ЦПК](https://i.factor.ua/ukr/law-343/) за місцем його проживання або за зареєстрованим у встановленому законом порядку місцем його перебування.

***2. Наявність прямої дійсної шкоди.***Загалом під прямою дійсною шкодою розуміють втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації понести витрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей, викликані порушенням працівником трудових обов’язків ([абзац другий п. 4 постанови ВСУ № 14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92), [постанова ВССУ № 12](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15?lang=ru)).

Наведемо приклади:

1) нестача матеріальних цінностей, виявлена в ході проведення інвентаризації. Водночас якщо нестача матеріальних цінностей виявлена в межах норм природного убутку, то працівника до матвідповідальності не притягають. Якщо ж власник доведе, що нестача не є природною і заподіяна винними діями працівника, то його можна притягнути до матеріальної відповідальності;

2) знищення матеріальних цінностей. Наприклад, матеріальні цінності знищені внаслідок пожежі, викликаної порушенням працівником правил пожежної безпеки;

3) пошкодження матеріальних цінностей. Величина прямої дійсної шкоди при цьому дорівнює сумі, на яку знизилася вартість матеріальних цінностей, або сумі витрат на відновлення відповідних об’єктів;

4) псування матеріальних цінностей, тобто втрата матеріальними цінностями їх споживчих якостей;

5) неможливість стягнути вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, з постачальника (перевізника), який передав матеріальні цінності з нестачею. Така нестача підлягає відповідному оформленню — актом приймання (нестачі). При порушенні порядку приймання можливість стягнути з постачальника (транспортної організації) вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, втрачається. Ця вартість належить до категорії прямої дійсної шкоди і може бути стягнена з винного працівника в порядку притягнення до матеріальної відповідальності.

***3. Вина в діях або бездіяльності***. Тут трохи складніше. Обов’язковою умовою притягнення працівника до матеріальної відповідальності є встановлення його вини ([ст. 130 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)). Водночас трудове законодавство термін вини ніяк не визначає. Тому за основу береться її визначення з *Кримінального кодексу*([п. 4 постанови ВССУ № 12](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15?lang=ru)). Враховуючи це, виною працівника вважається його психічне ставлення до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі **умислу (1)** або **необережності (2)**. При першому працівник усвідомлює протиправність своєї поведінки, або передбачає її негативні наслідки, та/або свідомо допускає їх настання.

За необережністю зазвичай стоїть недостатня передбачливість при виконанні трудових обов’язків: працівник не передбачав негативних наслідків своєї поведінки (хоча повинен був) або передбачав, але легковажно поставився до їх відвернення.

І в тому, і в іншому випадку роботодавець повинен мати докази вини працівника — документи, що підтверджують вчинення правопорушення.

**Зауважте!**

Правильне встановлення вини (намір, необережність) впливає на вигляд і розмір матеріальної відповідальності надалі.

Так, наприклад, якщо працівник заподіяв шкоду підприємству, установі, організації умисно, то його можна притягнути до матеріальної відповідальності в повному розмірі ([п. 5 ч. 1 ст. 134 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)).

Якщо знищення/псування відбулося з необережності, то матеріальна відповідальність може бути лише обмеженою ([п. 1 ч. 1 ст. 133 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3304)).

Якщо шкода заподіяна з вини декількох працівників, то сума, що підлягає відшкодуванню, визначається, зокрема, з урахуванням ступеня вини кожного з них ([ч. 5 ст. 1353 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309)).

**Важливо!**

Між протиправною і винною дією або бездіяльністю працівника та майновою шкодою **має бути прямий**(безпосередній) зв’язок.

У свою чергу, роботодавець зобов’язаний створити працівникам необхідні умови для нормальної роботи і забезпечення повного збереження довіреного їм майна ([ч. 1 ст. 131 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3302)). Якщо такі умови не створено, це може послугувати підставою для зменшення судами розміру шкоди, яка відшкодовується працівником ([ч. 1 ст. 137 КЗпП,](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3311)[п. 19 постанови ВСУ № 14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)).

**Не може бути покладена матеріальна відповідальність** на працівників за шкоду ([ч. 4 ст. 130 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3301)):

• яка належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;

• за неотримані підприємством, установою, організацією прибутки\*\*\*;

\*\*\* На посадових осіб підприємств, установ, організацій може бути покладена відповідальність за не отриманий такими суб’єктами прибуток ([ч. 1 ст. 132 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3303)). Проте на практиці довести це буде дуже складно.

• заподіяну працівником, який перебував у стані крайньої необхідності.

**ВАЖЛИВО!**

Якщо роботодавець, незважаючи на вищезгадані обставини, все ж стягує з працівника шкоду, останній може оскаржити це в судовому порядку.

## Види матеріальної відповідальності

Трудовим законодавством передбачено декілька видів матеріальної відповідальності:

1) обмежена;

2) повна;

3) колективна (бригадна);

4) підвищена (кратна).

***1. Обмежена.***Згідно зі [ст. 133 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3304) обмежену матеріальну відповідальність несуть:

• **працівники**(незалежно від форми трудового договору) — за зіпсуття, нестачу, знищення майна та іншу шкоду, заподіяну роботодавцеві (при дотриманні всіх вищезазначених умов — див. попередній розділ);

• **керівники**підприємств, установ, організацій (підрозділів) та їх заступники, якщо шкода заподіяна зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню та зіпсуттю матеріальних, грошових або культурних цінностей.

**ЗАУВАЖТЕ!**

За загальним правилом при заподіянні працівником матеріальної шкоди підприємству, установі, організації з недбалості настає обмежена матвідповідальність.

У межах обмеженої матеріальної відповідальності працівник відшкодовує шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, лише в рамках заподіяної шкоди, але не більше за свій середній місячний заробіток.

Сума шкоди, що перевищує цей розмір, працівником не відшкодовується — для роботодавця це сума збитку. Якщо ж фактична сума шкоди менша за середній місячний заробіток, то працівник зобов’язаний відшкодувати всю суму шкоди.

Розмір середнього місячного заробітку визначаємо згідно з [Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою КМУ від 08.02.95 р. № 100](https://i.factor.ua/ukr/law-236/), виходячи з виплат за останні 2 календарних місяці роботи, що передують місяцю, в якому прийнято рішення про стягнення шкоди.

***2. Повна.*** При повній матеріальній відповідальності заподіяна шкода відшкодовується в повному обсязі без будь-яких обмежень.

Найпоширеніша підстава, за якою працівника можна притягнути до неї, — укладення з ним письмового договору про повну матеріальну відповідальність (див. [п. 1 ст. 134 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)). Проте підписувати такого роду договори можна не «з усіма підряд». Згідно зі [ст. 1351 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3307) це можуть бути працівники, які:

1) досягли 18 років;

2) та обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов’язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

**Перелік посад і робіт**, що заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємства **можуть** укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність, а також форма такого **типового договору** затверджені [постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.77 р. № 447/24](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) (ср. 025069200).

**Договори** про повну матеріальну відповідальність, укладені з особами, які не включені до [Переліку № 447](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77), **є недійсними**(див. [постанову ВССУ № 12](https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15?lang=ru)). Зауважте, суди часто відмовляють у задоволенні вимог про стягнення заподіяної працівником шкоди в повному обсязі, якщо його посада прямо не названа в цьому *Переліку*.

Також наявність посади або роботи в [Переліку № 447](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77) не дає підстав для укладення договору про повну матвідповідальність, якщо в змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов’язки (див. у посадовій інструкції працівника, колдоговорі, письмовому трудовому договорі).

Водночас притягнути працівника до повної матеріальної відповідальності можна не лише за договором про повну матеріальну відповідальність. Наприклад, якщо працівник ([ст. 134 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3305)):

1) втратив видані в підзвіт гроші, він буде зобов’язаний повернути їх у повному обсязі, навіть якщо з ним не підписаний договір про матвідповідальність;

2) пошкодив (втратив тощо) майно та інші цінності, які були отримані ним за дорученням;

3) заподіяв шкоду підприємству, установі, організації, перебуваючи в нетверезому стані (що підтверджено медичним висновком або актами та іншими документами, поясненнями сторін і третіх осіб, свідченнями свідків);

4) заподіяв шкоду умисно тощо.

***3. Колективна (бригадна).*** Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність може настати **в разі спільного виконання** працівниками окремих видів робіт, пов’язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, і коли **неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника й укласти з ним індивідуальний договір** про повну матеріальну відповідальність ([ст. 1352 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3308)).

**Перелік робіт**, при виконанні яких може настати колективна матеріальна відповідальність, умови її застосування та форма ***Типового договору про колективну матеріальну відповідальність***затверджені [наказом Мінпраці від 12.05.96 р. № 43](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96).

Заподіяна колективом шкода **розподіляється між винними членами колективу пропорційно** місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди.

**ВАЖЛИВО!**

Письмовий договір про колективну матеріальну відповідальність укладають між підприємством та усіма членами колективу (бригади)

***4. Підвищена (кратна).*** Згідно з [ч. 4 ст. 1353 КЗпП](https://i.factor.ua/ukr/law-40/section-209/article-3309) законодавством може бути встановлений окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню, у тому числі в кратному обчисленні за:

• **розкрадання, умисне псування, нестачу або втрату** окремих видів майна та інших цінностей;

• випадки, коли **фактична шкода перевищує її номінальний розмір**.

Обсяг заподіяної шкоди в перелічених випадках установлюється згідно з нормами [Порядку № 116](https://i.factor.ua/ukr/law-88/)і [Закону № 217](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80) (див. [п. 15 постанови ВСУ № 14](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92)).

Так, *Законом № 217* установлено матеріальну відповідальність у дво- і трикратному розмірі вартості нестач дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей.

Щодо всіх інших матеріальних цінностей застосовують [Порядок № 116](https://i.factor.ua/ukr/law-88/). Щоправда, на відміну від [Закону № 217,](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80) він не встановлює кратності при визначенні суми відшкодування. Тут, щоб визначити розмір збитків, буде потрібна незалежна оцінка згідно з національними стандартами оцінки ([п. 2 Порядку № 116](https://i.factor.ua/ukr/law-88/)).

Зауважте, у разі коли замовником проведення такої оцінки є державний орган або орган місцевого самоврядування, виконавець оцінки обирається на конкурсних засадах ([п. 82 Методики № 1891](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1891-2003-%D0%BF)).

Іще один «бюджетний нюанс». В окремих випадках (наведені у [п. 88 Методики № 1891](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1891-2003-%D0%BF)) для визначення розміру збитків, що призвели до завдання майнової шкоди державі, територіальній громаді або суб’єкту господарювання з державною (комунальною) часткою в статутному капіталі, *Методика № 1891* дозволяє замінити незалежну оцінку збитків **стандартизованою оцінкою**.

Тоді запрошувати професійного оцінювача немає необхідності. Збиток оцінює комісія, створена в установі. Рішення комісії оформлюється Актом оцінки збитків ([додатки 12 або 13 до Методики № 1891](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1891-2003-%D0%BF)). Але на цей Акт слід обов’язково отримати позитивний висновок рецензента, після чого його затверджує керівник установи.

Зі стягнених сум відшкодовують збитки, заподіяні підприємству, установі, організації (з урахуванням фактичних витрат на відновлення пошкоджених або придбання нових ТМЦ і вартості робіт з їх відновлення). Залишок коштів перераховують до держбюджету. Так визначають [п. 10 Порядку № 116](https://i.factor.ua/ukr/law-88/)і [ст. 3 Закону № 217](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80). Але перш ніж застосовувати норми *Закону № 217*, [Порядку № 116](https://i.factor.ua/ukr/law-88/) і [Методики № 1891](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1891-2003-%D0%BF), ви повинні отримати докази встановлення фактів розкрадання, умисного псування або нестачі матцінностей.