

**ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ
ОБЛІКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Узагальнено сучасні та ретроспективні підходи до визначення сутності категорії “матеріальна відповідальність”, висвітлено сукупність підстав для притягнення працівника до матеріальної відповідальності, основні чинники, що впливають на визначення розміру шкоди

Постановка проблеми. Історична ретроспектива поняття “відповідальність” виявила що за змістом це покладений на когось або взятий на себе обов’язок відповідати за певну ділянку роботи, справу, за чийсь дії, вчинки, слова. Одним з видів відповідальності є матеріальна, яка посвідчує обов’язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника (уповноваженого ним органу) відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов’язків у встановленому законом розмірі й порядку.

Стан вивчення проблеми. Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблеми матеріальної відповідальності облікових працівників не тільки не втратили актуальності, а ще більше загострилися. Залишаються також дискусійними питання визначення самого поняття “матеріальної відповідальності” та її наслідків, які хоч і достатньо висвітлювалися у літературі, проте не знайдено єдиного підходу щодо їх вирішення.

Мета дослідження. Метою статті є узагальнення й систематизація наукових підходів до змісту категорії “матеріальна відповідальність”.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки проблеми матеріальної відповідальності в трудовому праві досліджували В.С. Вене-диктов, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Л.І. Суровська та ін. В обліковій літературі питання матеріальної відповідальності широко висвітлювалися за радянських часів, значна увага приділялася визначенню та порядку відшкодування матеріальної шкоди. Означені питання перебували в колі наукових інтересів Н.Г. Белова, Ф.Ф. Бутинця, Л.М. Крамаровського, С.І. Герича, В.К. Радостовця, А.А. Шніґа та інші. Сукупність праць вказаних авторів є добротним науковим підґрунтям для дослідження питань визначення матеріальної відповідальності та облікового відображення її наслідків.

Викладення основного матеріалу дослідження. Термін “матеріальна відповідальність” виник в Єгипті поряд з зародженням матеріального обліку та інвентаризацією (3400 – 3200 рр. до н.е.). У греків (VII – VI ст. до н.е.) були цікаві погляди на облік матеріальної відповідальності. Вони розглядали злочинство, крадіжку тільки як матеріальну шкоду. Було створено умови, коли державі вигідні нестачі в матеріально-відповідальних осіб. Найменшу нестачу покривала із застави майна матеріально-відповідальна особа чи її поручитель. Якщо нестачу кваліфікували як розтрату, то вилучення проводили в десятикратному розмірі. На посаду з матеріальною відповідальністю призначали багатих людей, здатних внести велику заставу чи представити впливових поручителів. Інвентаризація була тільки засобом перевірки звіту матеріально-відповідальної особи за визначений господарський період. Ініціатива інвентаризації виходила від матеріально-відповідальної особи, яка повинна була подбати про докази достовірності її результатів.

В середньовічній Іспанії Ф. Ескобар зміст обліку зводив до правових відносин між власником і матеріально-відповідальними особами.

З початку XIX ст. в італійській бухгалтерській школі започатковано напрямок тосканської школи (Ф. Марчі, Д. Чербоні). Ними введено реєстрацію зміни прав і зобов’язань осіб, що брали участь у господарському процесі. Всіх осіб було поділено на чотири групи, першу з яких представляли агенти – матеріально-відповідальні особи.

В Україні головними осередками розвитку обліку були господарства монастирів. Зокрема, згідно уставної грамоти 1701 р. передбачалися: а) інвентаризація та відшкодування нестач з попереднього будівничого; б) матеріальна відповідальність за всі цінності розподілялася солідарно з скарбником.

За радянських часів приділялася значна увага контролю за веденням бухгалтерського обліку. Зокрема, 15.04.1936 р. Раднарком СРСР прийняв Постанову Про

внутрішньовідомчий фінансовий контроль і документальну ревізію установ, підприємств, господарських операцій і будівництва”, яка зобов’язувала наркомати і відомства здійснювати фінансовий контроль і не рідше одного разу на рік проводити раптову ревізію нижчестоящих ланок. Постанова вимагала також притягнення до відповідальності винних осіб.

На сьогодні матеріальна відповідальність працівників врегульована главою IX КЗпП “Гарантії при покладанні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації”. Крім того, прийнято ряд нових Законів, які враховують особливості ринкової економіки та їх вплив на трудові відносини; зокрема, Закони України “Про зайнятість населення”, “Про колективні договори і угоди”, “Про охорону праці”, “Про оплату праці”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

Загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників встановлено ст. 130 КЗпП України. Підставою виникнення матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення, тобто порушення однією зі сторін трудового договору, своїх обов’язків, що призвело до заподіяння майнової шкоди іншій стороні. Перелік підстав для притягнення працівника до матеріальної відповідальності включає:

- наявність прямої дійсної шкоди, під якою розуміють втрату, погіршення або пониження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації зробити витрати на відновлення, придбання майна або інших цінностей або зробити зайві виплати. До прямої дійсної шкоди працівника відносять нестачу, uszkodження цінностей, витрати на ремонт зіпсованого майна, штрафні санкції за невиконання господарських зобов’язань. Пряма дійсна шкода, заподіяна працівником незаконними діями або бездіяльністю власника включає втрачений працівником заробіток за час вимушеного прогулу при незаконному звільненні, проведенні, затримці видачі трудової книжки при звільненні; витрати, пов’язані з uszkodженням здоров’я внаслідок трудового каліцтва чи професійної хвороби; вартість особистих речей працівника, які зіпсовані чи знищені (викрадені) внаслідок незабезпечення їх збереження власником;

- порушення працівником або власником трудових обов’язків. Протиправною є поведінка працівника, який не виконує або неналежним чином виконує обов’язки, передбачені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу. До протиправних дій власника можна віднести такі, як незабезпечення здорових і безпечних умов праці, умов, необхідних для нормальної роботи і забезпечення повного збереження майна, незаконні звільнення, переведення, відсторонення від роботи тощо;

- причинний зв’язок між порушенням і шкодою. Матеріальна відповідальність керівників підприємств, структурних підрозділів та їх заступників наступає у випадках, коли майнова шкода виникла у зв’язку з неправильною постановкою обліку і зберігання грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів для запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних грошових цінностей;

- наявність провини працівника, яка представляє собою відношення працівника до заподіяної шкоди у формі умислу чи необережності. При цьому матеріальна відповідальність у трудовому праві, не може наступати без вини, при її покладанні на працівника, вина повинна бути обов’язково встановлена.

Межа матеріальної відповідальності працівників диференціюється залежно від форми вини працівника, характеру допущеного ним порушення обов’язків, виду майна, якому заподіяна шкода, і трудової функції, що виконується працівником. Трудовим законодавством передбачено два види матеріальної відповідальності працівників: обмежену і повну (табл. 1).

Таблиця 1. Види матеріальної відповідальності

Види відповідальності	Види настання
Обмежена. яка полягає в обов'язку відшкодування заподіяної з його вини шкоди, але не більше його середнього місячного заробітку	Працівники: – за псування або знищення через недбайливість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих підприємством працівнику в користування; – у розмірі нанесеного з їхньої вини збитку, але не вище за їх середній місячний заробіток.
	Керівники та їх заступники: за шкоду, нанесену підприємству зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку й зберігання матеріальних цінностей, неприйняттям необхідних заходів щодо запобігання простоїв, випуску недоброякісної продукції, розкрадань, знищення і псування матеріальних або грошових цінностей – у розмірі нанесеної шкоди, але не вище за свій середній місячний заробіток.
Повна. яка передбачає покладання на працівника, винного у заподіяній шкоді підприємству, з яким він перебуває в трудових відносинах, обов'язку відшкодування прямої дійсної шкоди в повному обсязі без будь-яких обмежень	– між працівником і підприємством укладений письмовий договір про прийняття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення збереження майна й інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
	– майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами (товарно-транспортними накладними, товарними накладними, видатковими ордерами тощо);
	– шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
	– шкода, нанесена працівником, який перебував у нетверезому стані;
	– шкоди завдано недостаткою, умисним знищенням або умисним зіпсуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
	– відповідно до законодавства на працівника покладена повна матеріальна відповідальність за шкоду, нанесену підприємству за невиконання трудових обов'язків;
	– шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
	– службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

Важливим і доволі складним питанням у процесі притягнення працівників до матеріальної відповідальності є визначення розміру шкоди. Основними чинниками, які впливають на вирішення цього питання є:

- розмір прямої дійсної шкоди, заподіяно працівником підприємству;
- характер шкоди та конкретні обставини її спричинення;
- ступінь вини заподіявача шкоди та його майновий стан;
- характер виробничої діяльності підприємства;
- вид матеріальної відповідальності, що буде застосовуватися у конкретному випадку.

Правове регулювання порядку визначення розміру шкоди, заподіяної підприємству, здійснюється згідно зі статтею 135-3 КЗпП, нормами Закону України від 06.06.1995 р. № 217 "Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостаткою або втратою цінностей металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" і Постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р. № 116 "Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей".

Розмір заподіяної підприємству прямої дійсної шкоди, відповідно до частини першої статті 135-3 КЗпП, щодо майна, яке було в експлуатації і на яке передбачені амортизаційні відрахування, визначається за фактичними втратами на підставі даних бухгалтерського обліку з урахуванням балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за винятком зносу згідно з установленними нормами. Тобто, розмір прямої дійсної шкоди спочатку визначають в натурі, а потім проводять грошову оцінку вартості матеріальних цінностей, за винятком випадків, коли нестача стосується грошових коштів.

У випадках розкрадання, нестачі, умисного знищення або псування матеріальних цінностей, тобто свідомого заподіяння шкоди підприємству його працівником, а також тоді, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальну вартість, законодавством встановлюється кратне обчислення розміру шкоди. При цьому розмір коефіцієнта кратності зумовлюється різновидом або характером матеріальних цінностей. Розмір збитків (P_3) у вартісній оцінці визначають за формулою:

$$P_3 = [(B_b - A) \times I_{inf} + ПДВ + A_{об}] \times 2, \quad (1)$$

де B_b – балансова вартість на момент встановлення факту розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, грн.; A – амортизаційні відрахування, грн.; I_{inf} – загальний індекс інфляції; ПДВ – сума податку на додану вартість, грн.; $A_{об}$ – сума акцизного збору, грн.

Порядок визначення розміру збитків та коефіцієнта кратності встановлюється залежно від виду матеріальних цінностей. Крім того, частина п'ята ст. 135-3 КЗпП встановлює, що розмір шкоди, яка підлягає покриттю, заподіяної з вини кількох працівників визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності. Отже, матеріальна відповідальність в трудовому праві має характер часткової відповідальності, коли кожна особа, винна у заподіяній шкоді підприємству несе відповідальність лише за наслідки власних дій і відшкодовує збитки частково.

Висновки та перспективи подальших наукових досліджень. З позицій трактування сутності, матеріальна відповідальність є однією з складних економічних категорій. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на удосконалення шляхів реформування трудового законодавства, у тому числі і норм, що регулюють матеріальну відповідальність. Крім того, потребують розробки нові концептуальні підходи щодо правового регулювання питань матеріальної відповідальності.

У чинному Кодексі Законів про працю України, детально врегульована лише матеріальна відповідальність працівників, окремі ж випадки матеріальної відповідальності роботодавця розпорозені по всьому КЗпП і не врегульовані в ньому в окремій главі, у діючому законодавстві не знайшли свого закріплення питання матеріальної відповідальності сторін колективних трудових правовідносин.

Актуальними залишаються і зміни у нормативних актах щодо питань визначення розмірів і порядку відшкодування сторонами заподіяної шкоди, врегулювання строків позовної давності з питань матеріальної відповідальності та ін. відповідно до сучасних економічних реалій.

Подальшого дослідження вимагають і такі категорії, пов'язані з трудовим правопорушенням: вина, яка має свої особливості у трудовому праві; пряма дійсна шкода, оскільки це поняття чітко не визначено ні в теорії трудового права, ні в законодавстві.

Список використаної літератури:

1. Гарний Д. Матеріальна відповідальність працівників: п'ять ілюзій [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.dtk.com.ua>.
2. Гарний Д. Матеріальна відповідальність: як правильно? [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.dtk.com.ua>.
3. Кодекс законів про працю з постійними матеріалами [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
4. Конституція України [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Остап'юк М.Я. Історія бухгалтерського обліку: [навч. посіб.] / Остап'юк М.Я., Лучко М.Р., Даньків Й.Я. – К.: Знання, 2005. – 276 с.
6. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р. № 116 зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
7. Стависский П.П. Матеріальна відповідальність підприємця в трудових отношениях / П.П. Стависский. – Киев – Одесса: Высшая школа, 1987. – 210 с.

ЛЕГА Ольга Василівна – старший викладач кафедри бухгалтерського обліку Полтавської державної аграрної академії

Наукові інтереси
– інформаційні системи та технології в обліку