

**Аліна СТАТКЕВИЧ**

спеціальність «Менеджмент»,  
Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: **Печенюк А.П.**

канд. екон. наук, асистент кафедри економіки,  
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності,  
Подільський державний аграрно-технічний університет,  
м. Кам'янець-Подільський

## **ОРГАНІЗАЦІЯ ВНУТРІШНЬОЇ СИСТЕМИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Під матеріальною відповідальністю розуміють один із видів юридичної відповідальності, що виражається обов'язком покриття повної або часткової шкоди, яка була заподіяна з вини окремого суб'єкта економічних відносин.

Внутрішня матеріальна відповідальність реалізується через систему економічних претензій виробничих, обслуговуючих підрозділів і функціональних служб.

Система внутрішньої матеріальної відповідальності включає такі регламентуючі складові:

– класифікатор претензій, в якому зазначається зміст типових порушень, і наслідки, що призводять до втрат (простої, брак тощо).

– документи, що фіксують факт порушень і на основі яких може бути оформлена претензія;

– порядок оформлення і подання претензії;

- терміни подання, розгляду і задоволення чи відхилення претензії;
- організацію обліку пред'явлених і одержаних претензій;
- орган (комісію), що виконує арбітражні функції щодо взаємних внутрішніх і зовнішніх претензій;
- методику обчислення збитків (втрат) і величини претензій [1].

#### Засади матеріальної відповідальності

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству (ст. 130 КЗпП). Умовами настання матеріальної відповідальності працівника є (ці умови повинні виконуватись одночасно):

- 1) порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків;
- 2) нанесення прямої дійсної шкоди;
- 3) вина в діях або бездіяльності працівника;
- 4) прямий причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала [2].

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику, а також не одержані підприємством, установою, організацією прибутки і за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полатодити пошкоджене. Власник або уповноважений ним орган повинні створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи [3].

Відповідно до законодавства, обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники, які допустили псування або знищення цінностей у ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад майстра, технолога), якщо шкода від зіпсування або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається у межах середнього місячного заробітку [4, с. 345-347].

Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в таких випадках, коли шкода завдана діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але працівник був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку із закінченням строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності або з інших підстав, передбачених законом [3].

При покладенні повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації працівником, який знаходився у нетверезому стані, необхідно врахувати, що нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами, поясненнями сторін і третіх осіб, показаннями свідків тощо), маючи на увазі, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним із найгрубіших порушень трудових обов'язків, зменшенням розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається [3].

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Розпорядження має

бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден із відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством [3].

Таким чином, матеріальна відповідальність працівників – це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в обов'язку повного або частково покриття матеріальної шкоди, що була заподіяна з їх вини. Працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди.

#### **Перелік використаних джерел**

1. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників. URL: <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/kzot/90-kzot/3922-130.html> (дата звернення: 25.04.2019).
2. Матеріальна відповідальність працівників: поняття та види. Інтерактивна бухгалтерія. 2017. №118. URL: <https://interbuh.com.ua/ua//documents/oneanalytics/811> (дата звернення: 25.04.2019).
3. Кодекс Законів про Працю України з постатейними матеріалами. URL: <http://www.lib.ua-ru.net/content/860.html>. (дата звернення: 15.04.2019).
4. Малярєвський Ю.Д. Бухгалтерський облік: навч. посібн. Харків: Вид. «ІНЖЕК». 2008. 504 с.