

# ■ БУХГАЛТЕРІЯ: ■ ■ БЮДЖЕТ ■

№ 40 (476)

ТЕМА: МАТВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ




жовтень 2023 року

**ПЕРЕМОГА  
ЗА НАМИ!  
ВСЕ БУДЕ  
УКРАЇНА!**



*Код передплатника для консультацій у жовтні 2023 року – 2244*


**СТРІЧКА НОВИН** ..... 3


**СТАТТІ**

**Відповідальність** ◀ **ТЕМА**
*Людмила Линник*
**Матеріальна відповідальність працівників: загальні положення** ..... 4

Через недосвідченість, необачність, недбалість або навіть навмисне працівник своїми діями чи бездіяльністю під час трудового процесу може завдати роботодавцю шкоди. Трудове законодавство передбачає за це притягнення до матеріальної відповідальності. Однак деякі роботодавці настільки завбачливі та обережні, що ладні за усіма працівниками «поголовно» закріпити майно, використовуване ними під час роботи, та укласти договори про повну матеріальну відповідальність. Чи можна так робити та які межі матеріальної відповідальності працівників? В цьому тематичному номері розглянемо ці та інші питання «трудової» відповідальності.


**Повна матеріальна відповідальність** ◀ **ТЕМА**
*Людмила Линник*
**Повна матеріальна відповідальність: розглядаємо нюанси** ..... 10

У попередній статті ми визначили загальні моменти матеріальної відповідальності працівників і підкреслили, що загалом відповідальність для працівника обмежується його середнім місячним заробітком. Втім, встановлено випадки повної матеріальної відповідальності. Про них поговоримо окремо в цьому матеріалі.


**Зміна МВО** ◀ **ТЕМА**
*Альона Кісельова*
**Зміна матеріально відповідальної особи** ..... 17

У статті розберемо таку ситуацію читача. В установі звільнилися одразу дві матеріально відповідальні особи: завгосп і комірник. Як оформити передавання матеріальних цінностей і чи потрібно проводити інвентаризацію? Про це та інше розповімо в матеріалі.


**ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК**

**Запаси**
*Альона Кісельова*
◀ **ТЕМА**
**МВО виїхала за кордон і хоче звільнитися: як оформити передання майна?** ..... 19

Матеріально відповідальна особа (завгосп) виїхала за кордон і надіслала по вайберу у відділ кадрів установи заяву про звільнення. Але матеріальні цінності, за які вона відповідальна, перед від'їздом не передала іншій матеріально відповідальній особі. Як діяти в такій ситуації? Чи можна передати майно новому працівнику без присутності МВО, яка звільнилася?


**СУДОВА ПРАКТИКА**

**Судова практика**
*Людмила Линник*
◀ **ТЕМА**
**Договір про повну матеріальну відповідальність з водієм: можна чи ні?** ..... 24

Чи не найчастіше питання наших читачів щодо матеріальної відповідальності працівників стосуються можливості повної матеріальної відповідальності водіїв службового транспорту установ та закладів. Зазвичай і авто у такого працівника в розпорядженні, і паливо він заправляє... Але повної відповідальності в межах трудового законодавства водій за все те не несе. Чому так і коли та в якому обсязі водій несе відповідальність, розглянемо на прикладі постанови КСЦ ВС від 29.10.2020 у справі № 264/2076/17.


**ДОВІДКОВА ІНФОРМАЦІЯ**
**Перелік матеріалів, опублікованих у газеті «Бухгалтерія: бюджет» у III кварталі 2023 року** ..... 27


ПЕРЕДПЛАТНИКА для КОНСУЛЬТАЦІЙ  
У ЖОВТНІ 2023 РОКУ

**2244**

Головний редактор  
**Вітковська О. М.**

Засновник і видавець газети  
ТОВ «Видавнича група «АС»

Редакція:  
а/с 110, м. Київ, 03186  
тел.: +38 (067) 574-60-03

Електронна пошта:  
bb@ibuhgalter.net  
сайт: www.ibuhgalter.net

Електронна версія:  
www.ibuhgalter.net

Відділ передплати:  
тел. 0 800 300 395

Реєстраційне свідоцтво:  
КВ №20040-9840Р від 01.07.2013 р.

Передплатний індекс:  
українська мова **68905**

Ціна договірна

Періодичність виходу: 4 рази на місяць

© ТОВ «Видавнича група «АС»

Повне або часткове  
відтворення авторських матеріалів,  
розміщених у газеті  
«Бухгалтерія: бюджет», допускається  
тільки з письмового дозволу  
ТОВ «Видавнича група «АС»

## ВІДСУТНІСТЬ У ЗАЯВНИКА ЕЛЕКТРОННОГО КАБІНЕТУ: ДІЇ СУДУ

В газеті «Бухгалтерія: бюджет», № 31–32/2023, с. 8, ми підкресливали, що органи державлади, ОМС та інші юрособи **мають зареєструватися** в Єдиній судовій інформаційно-телекомунікаційній системі (ЄСІТС). Також зазначали, що законодавством не передбачено відповідальності за ухилення від такої реєстрації, **але наслідки мають процесуальний характер — документи суд може залишити без руху або повертатиме, не приймаючи до розгляду.**

Наразі детальніше щодо цього питання висловився Господарський суд Тернопільської області<sup>1</sup>, який зазначив таке.

18 жовтня 2023 року вводиться в дію Закон щодо обов'язкової реєстрації та використання електронних кабінетів в ЄСІТС. Саме з цієї дати господарські суди зможуть застосовувати до так званих порушників негативні процесуальні наслідки у вигляді залишення процесуального документа без руху, його повернення або залишення без розгляду. Розглянемо це питання детальніше.

### Позовні заяви

1. Отримавши позовну заяву, суд має встановити, чи зобов'язана особа, яка її подала, зареєструвати електронний кабінет відповідно до ч. 6 ст. 6 Господарського процесуального кодексу України від 06.11.1991 № 1798-XII (далі — ГПК).

2. Встановивши, що позовну заяву подала особа, яка зобов'язана зареєструвати електронний кабінет, але не зареєструвала його, суд постановляє ухвалу про залишення позовної **заяви без руху** (ч. 1 ст. 174 ГПК).

3. В ухвалі про залишення позовної заяви без руху суд зазначає про обов'язок такої особи зареєструвати електронний кабінет відповідно до ст. 6 ГПК у строк, який не може перевищувати десяти днів із дня вручення ухвали про залишення позовної заяви без руху (ч. 2 ст. 174 ГПК).

Якщо така особа зареєструвала електронний кабінет у строк, встановлений судом, така позовна заява вважається поданою в день первинного її подання до господарського суду та приймається до розгляду, про що суд постановляє ухвалу про відкриття провадження у справі (ч. 3 ст. 174 ГПК).

Якщо ж особа не зареєструвала електронний кабінет у строк, встановлений судом, то її заява вважається неподаною і повертається особі. Про *повернення позовної заяви* суд постановляє ухвалу (ч. 4 ст. 174 ГПК).

### Процесуальні заяви

Суд **повертає** письмову заяву (клопотання, заперечення) заявнику *без розгляду* в разі, якщо її подала особа, яка зобов'язана зареєструвати електронний кабінет, але не зареєструвала його (ч. 4 ст. 170 ГПК).

Звертаємо увагу, що **процесуальні наслідки**, передбачені вище, в разі звернення до суду з документом особи, яка зобов'язана зареєструвати електронний кабінет, але не зареєструвала його, **застосовуються судом також у випадках, якщо інтереси такої особи у справі представляє адвокат** (абз. 2 ч. 6 ст. 6 ГПК).

### Особливості руху процесуальних документів

Особі, яка зареєструвала електронний кабінет, суд вручає будь-які документи у справах, в яких така особа бере участь, виключно в електронній формі шляхом направлення таких документів до електронного кабінету такої особи. Втім, ця норма не позбавляє таку особу права отримати копію судового рішення в паперовій формі за окремою заявою.

Зауважимо, що в разі коли ГПК передбачено обов'язок учасника справи щодо надсилання копій документів іншим учасникам справи, такі документи в електронній формі можуть бути направлені з використанням ЄСІТС або її окремої підсистеми (модуля), що забезпечує обмін документами, шляхом надсилання до електронного кабінету іншого учасника справи, а в разі відсутності в іншого учасника справи електронного кабінету чи відсутності відомостей про наявність в іншого учасника справи електронного кабінету — у паперовій формі листом із описом вкладення.

Водночас якщо інший учасник справи зобов'язаний зареєструвати електронний кабінет, але не зареєстрував його, учасник справи, який подає документи до суду в електронній формі з використанням електронного кабінету, звільняється від обов'язку надсилання копій документів такому учаснику справи.

Суд, направляючи такому учаснику справи судові виклики і повідомлення, ухвали у випадках, передбачених ГПК, зазначає в цих документах про обов'язок такої особи зареєструвати свій електронний кабінет та про можливість ознайомлення з матеріалами справи через ЄСІТС.

Оформлення і видача виконавчих документів здійснюються судом, який ухвалив відповідне рішення, в паперовій або електронній формі за допомогою ЄСІТС або її окремої підсистеми (модуля), що забезпечує обмін документами. Одночасна видача судом виконавчого документа одній і тій самій особі в паперовій та електронній формах не допускається.

Звертаємо увагу, що справи у судах першої, апеляційної та касаційної інстанцій, провадження в яких відкрито ще до набрання чинності Законом щодо обов'язкової реєстрації та використання електронних кабінетів в ЄСІТС, мають розглядатися за нормами, які діють після введення в дію цього закону.

<sup>1</sup> <https://court.gov.ua/press/news/1493882/?fbclid=IwAR1gZaCV1dQvtHJYCI22ZeVaXT19F4EH0LoKdO9wI0k5uL31GAHScjn3-b0>

✍ Відповідальність



## МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Людмила Линник,  
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

Через недосвідченість, необачність, недбалість або навіть навмисне працівник своїми діями чи бездіяльністю під час трудового процесу може завдати роботодавцю шкоди. Трудове законодавство передбачає за це притягнення до матеріальної відповідальності. Однак деякі роботодавці настільки завбачливі та обережні, що ладні за усіма працівниками «поголовно» закріпити майно, використовуване ними під час роботи, та укласти договори про повну матеріальну відповідальність. Чи можна так робити та які межі матеріальної відповідальності працівників? В цьому тематичному номері розглянемо ці та інші питання «трудової» відповідальності.

### ОСНОВНІ МОМЕНТИ

Як ми зазначили в преамбулі статті, в цьому тематичному номері йтиметься про **матеріальну відповідальність працівників відповідно до трудового законодавства**, тобто *КЗпП*<sup>1</sup>.



**ДО ВІДОМА.** Законодавством поряд із поняттям матеріальної відповідальності визначено категорію **цивільно-майнової відповідальності**. Ці види відповідальності (трудова та цивільно-майнова відповідальність) за правовою природою **істотно відрізняються один від одного**. Так:

- **матеріальна відповідальність** є інститутутом **трудового права**. Умови, підстави, обсяг та порядок її застосування закріплено у *КЗпП*;
- **майнова відповідальність** є цивільно-правовою категорією та регулюється *ЦКУ*<sup>2</sup>. Тож норми *ЦКУ*, спрямовані на правове забезпечення застосування заходів майнової відповідальності, не поширюються на трудові правовідносини.

Отже, загальні моменти притягнення до матеріальної відповідальності працівників встановлено *КЗпП*. Втім, оскільки тема досить неоднозначна, звісно, вона вже «обросла» чисельною судовою практикою, і так, що її довелося узагальнювати. Тому в номері ми не раз будемо звертатися до практики застосування судами законодавства з матвідповідальності, зокрема до *Узагальнення № 12*<sup>3</sup>.

За загальним правилом *ст. 131 КЗпП* роботодавець зобов'язаний створити пра-

цівникам умови, необхідні для нормальної роботи і **забезпечення повного збереження дорученого їм майна**, а ті, своєю чергою, зобов'язані бережно ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів для запобігання шкоді. Однак, як ви знаєте, так буває не завжди.

Для врегулювання відносин між роботодавцем і працівником у ситуації завдання останнім збитків у *КЗпП* передбачено окрему *главу IX*. Відповідно до *ч. 1 ст. 130* цієї *глави КЗпП* працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації **внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків**. Це і є загальні засади матеріальної відповідальності працівників. Далі розглянемо їх детально.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Матеріальна відповідальність може бути покладена **незалежно** від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності (*ст. 130 КЗпП*).

**Коли застосовується?** Обов'язковими умовами для притягнення працівника до матеріальної відповідальності, як впливає з норм *ч. 1 та 2 ст. 130 КЗпП*, є такі — див. таблицю на с. 5.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Якщо хоча б один із цих елементів відсутній, притягувати працівника до матеріальної відповідальності не можна (*п. 4 Узагальнення № 12*).

1

Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

2

Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV.

3

Узагальнення про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, підготовлене на підставі Постанови пленуму ВССУ з розгляду цивільних і кримінальних справ, від 11.12.2015 № 12.

## Обов'язкові умови для притягнення працівника до матеріальної відповідальності

Обов'язкові умови	Пояснення
<p>1. Нанесення установі <b>прямої дійсної шкоди</b></p>	<p>Під <b>прямою дійсною шкодою</b>, за визначенням ВССУ, наведеним в п. 4 <i>Узагальнення № 12</i>, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, потребу для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайви, тобто спричинені внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати.</p> <p>До таких належать:</p> <p>а) <b>недостача</b> матеріальних цінностей, виявлена у матеріально відповідальній особі (далі — МВО) або в іншій особі, якій матеріальні цінності передано у зв'язку з виконанням нею трудових обов'язків. Про недостачу йдеться у всіх випадках, коли працівник зобов'язаний відзвітувати про отримані матеріальні цінності, а при звіті (інвентаризації) виявилася їх менша кількість, окрім природних (типових) втрат;</p> <p>б) <b>втрата</b> матеріальних цінностей. Під втратою слід розуміти такі випадки, коли майно було в наявності, а потім воно зникло, його не стало, незалежно від причин, з яких це трапилося;</p> <p>в) <b>знищення</b> матеріальних цінностей. Частіше знищення як підстава матеріальної відповідальності буває пов'язане з дією стихійних сил, якщо можливість руйнівної дії цих сил зумовлена виною працівника (наприклад, вогонь, спричинений порушенням працівником правил пожежної безпеки);</p> <p>г) <b>пошкодження</b> матеріальних цінностей;</p> <p>д) <b>зіпсуття</b> матеріальних цінностей;</p> <p>е) <b>неможливість стягнути</b> вартість матеріальних цінностей, яких не вистачає, з постачальника (перевізника), який передав матеріальні цінності з недостачею;</p> <p>є) <b>школа</b>, спричинена незаконним продажем товарів за зниженою ціною;</p> <p>ж) <b>витрати</b>, спричинені незаконними або необґрунтованими виплатами (переплатами) за цивільно-правовими договорами (далі — ЦП-договір) на користь державного і місцевого бюджетів, спеціальних фондів соціального страхування, коли можливість стягнення таких виплат (переплат) з організацій, які їх одержали, втрачена;</p> <p>з) <b>витрати</b>, спричинені зайвими виплатами на користь працівників (основної та додаткової заробітної плати, сум компенсацій, допомоги по загальнообов'язкову державному соціальному страхуванню, інших виплат) в разі відсутності можливості стягнення цих сум із працівників, які безпідставно одержали відповідні суми;</p> <p>и) <b>сплачені</b> на користь контрагентів за ЦП-договорами, державного чи місцевого бюджетів, державних органів суми неустойки, фінансових санкцій, пені;</p> <p>і) виплати на користь інших суб'єктів у порядку відшкодування шкоди, оскільки установа відповідає за шкоду, заподіяну діями її працівників;</p> <p>ї) <b>не стягнена</b> з боржника дебіторська заборгованість, коли можливість її стягнення втрачено у зв'язку із закінченням строку позовної давності чи з інших причин;</p> <p>й) <b>не стягнена</b> з боржника шкода (за винятком тієї частини шкоди, яка належить до категорії недержавного прибутку), якщо можливість її стягнення втрачено</p>
<p>2. Протиправна поведінка <b>працівника</b> (порушення ним покладених на нього <b>трудових обов'язків</b>)</p>	<p><b>По-перше</b>, між працівником та установою мають <b>тривати трудові відносини</b> (форма укладеного трудового договору, його строковий чи безстроковий характер на притягнення до матеріальної відповідальності не впливає).</p> <p>Тож на підставі ЦП-договору матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду підрядник/виконавець робіт/послуг нестиме згідно з ЦКУ, а не КЗпП.</p> <p>Водночас до уваги потрібно брати «трудовий» статус особи на момент <b>заподіяння шкоди</b> незалежно від її статусу на момент виявлення порушення та/або притягнення до відповідальності (звільнена вона з установи чи трудові відносити ще тривають).</p> <p><b>По-друге</b>, шкода, нанесена працівником, має бути завдана внаслідок порушення ним своїх <b>трудових обов'язків</b>, зафіксованих у відповідному документі (трудова угода, посадовій інструкції, положенні про відділ тощо), та <b>в робочий час</b>.</p>

Обов'язкові умови	Пояснення
<p>2. Протиправна поведінка працівника (порушення ним покладених на нього трудових обов'язків)</p>	<p><b>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!</b> За межами робочого часу працівник звільняється від виконання не тільки трудового обов'язку виконувати роботу відповідно до трудового договору, а й від виконання абсолютної більшості інших трудових обов'язків, покладених на нього правилами внутрішнього трудового розпорядку. <b>Тож працівник не може нести відповідальність за несхоронність майна, яке йому передали для зберігання, використання в процесі роботи або з іншою метою, у період після закінчення робочого часу і до його початку.</b></p> <p>Такий висновок наведено в п. 5 Узагальнення № 12. Тобто якщо працівнику видали для роботи в установі ноутбук, то <b>протягом робочого дня</b> він має забезпечувати повне збереження дорученого йому майна. І якщо працівник його пошкодить (виявиться нестача) в цей час, то нести відповідальність. А нести відповідальність за майно, яке залишається в установі, поза межами робочого часу працівник <b>взагалі не може.</b></p> <p>Інша річ, якщо працівнику видали у користування майно (наприклад, ноутбук), а працівник самовільно виніс це майно за межі установи, внаслідок чого роботодавець виявив нестачу. Це є прямою дійсною шкодою, покриття якої відбувається за розпорядженням роботодавця (див. постанову ВСУ від 05.03.2020 у справі № 524/466/17 (провадження № 61-10090св19), з якою можна ознайомитися за посиланням <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/88062795">https://reyestr.court.gov.ua/Review/88062795</a>)</p>
<p>3. Вина в діях або бездіяльності працівника</p>	<p>Зі змісту ч. 2 ст. 130 КЗпП випливає, що матеріальна відповідальність працівника настає тільки за наявності його <b>вини</b> в заподіянні підприємству, установі, організації майнової шкоди. Трудове законодавство не містить визначення вини. Тож ВССУ в п. 4 Узагальнення № 12 радить суддям використовувати визначення вини, викладене в ККУ<sup>1</sup>, з урахуванням особливостей трудових правовідносин.</p> <p><b>Вина працівника</b> — це його психічне ставлення до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.</p> <p>Отже, працівника визнають винним у заподіянні шкоди, якщо він вчинив протиправне діяння <b>умисно або з необережності</b> (за винятком випадків, коли шкоду нанесено джерелом підвищеної небезпеки).</p> <p>Хто має доказувати вину? Основний тягар доказування вини працівника лежить на роботодавцеві (інакше кажучи, щодо працівника діє презумпція невинності). Важливо, що це підтверджує і ВССУ в Узагальненнях № 12. Працівник, своєю чергою, якщо він не згоден з аргументами роботодавця, може доводити свою невинуватість. Водночас очевидно, що коли шкода з працівника вже стягувалася за розпорядженням роботодавця, то фактично працівник зможе довести свою невинуватість лише у процесі оскарження. Якщо ж працівника притягнуть до відповідальності через суд (цей спосіб застосовується у випадках притягнення до матеріальної відповідальності в розмірах, що перевищують середній заробіток, — ч. 3 ст. 136 КЗпП), то він зможе навести відповідні докази своєї невинуватості в суді</p>
<p>4. Прямий причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала</p>	<p>Причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника і майновою шкодою, що її було заподіяно, <b>має бути прямим</b> (безпосереднім).</p> <p><b>Прямий зв'язок</b> — це такий, за якого майнова шкода безпосередньо, з неминучістю впливає з дій або бездіяльності працівника.</p> <p>Працівник має нести матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка <b>безпосередньо впливає з його дій чи бездіяльності</b> (п. 4 Узагальнення № 12)</p>

<sup>1</sup> Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III.

<sup>4</sup>  
Кодекс України  
про адміністративні  
правопорушення  
від 07.12.1984 № 8073-Х.

**Коли не застосовується?** Не можна притягнути працівника до матеріальної відповідальності за шкоду, яка (ч. 4 ст. 130 КЗпП):

- належить до категорії **нормального виробничо-господарського ризику**. Згідно з Узагальненням № 12 таким ризиком є шкода, завдана при відшукуванні або випробуванні нових, виправданих за наявних обставин, технологічних прийомів роботи, якщо були за-

стосовані всі доступні заходи для запобігання шкоді і якщо при цьому неможливо було досягти бажаного результату іншим способом або для цього були потрібні значні витрати, що перевищують шкоду;

- заподіяна працівником, що перебував у стані **крайньої необхідності**. Поняття крайньої необхідності наведено в ст. 39 ККУ та ст. 18 КнАП<sup>4</sup>.

Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є **посадовими особами** (ч. 4 ст. 130 КЗпП).

Втім, навіть сукупність усіх наявних ознак для притягнення працівника до відповідальності, наведена в таблиці на с. 5, **не завжди означає повне відшкодування шкоди**. Все залежить від виду матеріальної відповідальності.

### ОБМЕЖЕНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

**Визначення** Обмежена матеріальна відповідальність, як ми вже зазначили вище, є основним із її видів. Вона може застосовуватися майже **до всіх категорій працівників у разі сукупності ознак**, перелічених у таблиці на с. 5.



**Приклад 1.** Внаслідок порушення робочої інструкції в робочий час оператор котельні пошкодив обладнання.

В нанесенні матеріальної шкоди є вина оператора котельні, який не виконав усі вимоги робочої інструкції, які б дали змогу зменшити негативні наслідки для установи, тож є підстави для стягнення з нього суми прямої дійсної матеріальної шкоди.



**Приклад 2.** Бухгалтер, в посадові обов'язки якого входить обчислення та нарахування зарплати, неправильно зробив розрахунок зарплати працівнику, внаслідок чого такому працівнику була зайво нарахована зарплата в розмірі 15 тис. грн.

В нанесенні матеріальної шкоди є вина бухгалтера, який неналежно виконав покладені на нього трудові обов'язки, тож є підстави для стягнення з нього суми прямої дійсної матеріальної шкоди.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Розмір такої відповідальності визначається з огляду на пряму дійсну шкоду, заподіяну працівником, **проте він не може перевищувати** середнього місячного заробітку такого працівника (ч. 1 ст. 132 КЗпП). В загальному випадку його розраховують за правилами Порядку № 100<sup>5</sup> з огляду на виплати за останні 2 календарні місяці роботи,

**Види** Матеріальна відповідальність працівників може бути:

- обмеженою (найчастіше);
- повною;
- колективною (бригадною);
- підвищеною.

Слід зазначити, що перші два види найбільш поширені в бюджетній сфері. Розглянемо кожен детальніше, а про повну матеріальну відповідальність поговоримо окремо — див. матеріал на с. 10 цього номера.

що передують місяцю, в якому ухвалили рішення про стягнення з працівника відшкодування заподіяної шкоди.

Отже, якщо розмір збитку:

- **НЕ перевершує** середнього місячного заробітку працівника, то шкоду він відшкодовує в повному обсязі (причому упущена вигода в розрахунок такої шкоди участі не бере);
- **перевищує**, то матеріальна відповідальність для працівника настає в розмірі його **середнього місячного заробітку**. Стягнути з працівника різницю **неможливо**.

Притягнути працівника до матвідповідальності без урахування цього обмеження (тобто з огляду на пряму дійсну шкоду без обмеження середнім заробітком) дозволено лише у випадках, передбачених законодавством (ч. 2 ст. 132 КЗпП), — насамперед у ст. 134 КЗпП. З-поміж таких випадків п. 1 цієї статті називає укладення з працівником договору про повну матеріальну відповідальність. Детальніше див. матеріал на с. 10 цього номера.

Крім того, відповідно до ст. 133 КЗпП обмежену матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної шкоди, проте в межах середнього місячного заробітку, несуть:

- **працівники** — за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів, зокрема під час їх виготовлення, а також інструментів, техніки, вимірювальних приладів, спеціального одягу й інших предметів, виданих їм установою у користування;
- **керівники** підприємств та їхні заступники, керівники структурних підрозділів на підприємствах, їхні заступники, **якщо** шкоду заподіяно зайвими грошовими

<sup>5</sup> Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою КМУ від 08.02.1995 № 100.

виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних, грошових або культурних цінностей, їх розкраданням, знищенням та зіпсуттям, нежиттям необхідних заходів для запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції.



**ДО ВІДОМА.** Працівник, який заподіяв шкоду, може **добровільно покрити її повністю або частково.** За згодою роботодавця працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене (ч. 5 ст. 130 КЗпП).

Згідно зі ст. 136 КЗпП стягнення з працівників шкоди **в розмірі, що не перевищує середнього заробітку,** здійснюється шляхом відрахування із заробітної плати працівника на підставі **розпорядження роботодавця,** а в разі притягнення до такої відповідальності керівників/їх заступників — за розпорядженням вищого в порядку підпорядкування органу. Тож у такому разі для стягнення шкоди роботодавцю **не потрібно звертатися до суду** — достатньо лише розпорядження керівника або акта вищого за рівнем органу.

**Строки застосування** Стаття 136 КЗпП передбачає, що розпорядження (наказ) роботодавця видається не пізніше **двох тижнів** із дня виявлення заподіяної шкоди і має бути звернене до виконання не раніше **семи днів** із дня повідомлення про це працівникові.



**ДО ВІДОМА.** День виявлення шкоди — це день, коли роботодавець **дізнався про заподіяння шкоди або за всіма об'єктивними обставинами мав це зро-**

**бити** (див. постанову Верховного Суду від 18.01.2022 у справі № 265/3204/17 (провадження № 61-17763св20), з якою можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102563076.0>). Так, якщо це відбулося під час інвентаризації, то таким днем буде **день підписання відповідного акта або висновку.**

Згідно зі ст. 128 КЗпП під час кожної виплати зарплати загальний розмір відрахувань не може перевищувати 20%.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Якщо працівник звільнився і відмовляється від відшкодування, то роботодавець має право звернутися до суду з позовом про примусове стягнення. Так само роботодавець може звернутися до суду, якщо вважає, що з працівника слід утримати суму, більшу за середній заробіток.

Свою чергою, якщо працівник не згоден із рішенням роботодавця про стягнення, то він може його оскаржити у передбачений законодавством спосіб.

На звернення до суду встановлено строк **в один рік** із дня виявлення заподіяної працівником шкоди (ч. 3 ст. 233 КЗпП). Річний строк може бути продовжений судом лише з поважних причин (ст. 234 КЗпП).

Водночас Верховний Суд зауважив, що встановлені ст. 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються **незалежно від заяви сторін** (див. постанову ВСЦ від 19.04.2023 у справі № 483/242/20 (провадження № 61-10664св22), з якою можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110331459>).

## КОЛЕКТИВНА (БРИГАДНА) МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є різновидом матвідповідальності за договором. В бюджетних установах, вважаємо, така виникає вкрай рідко.

Відповідно до ч. 1 ст. 135<sup>2</sup> КЗпП колективна (бригадна) матеріальна відповідальність застосовується **в разі спільного виконанні працівниками** окремих видів робіт, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність

кожного працівника та укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

Тож така відповідальність запроваджується в разі, коли цінності вручаються **конкретній групі працівників** (бригаді), які разом виконують одну роботу, і кожен член цієї групи (бригади) має однаковий доступ до цих матеріальних цінностей (наприклад, кошти, будівельні матеріали, продукти харчування, дорогоцінні метали і каміння тощо) та несе відповідальність за збиток, що виник внаслідок незабезпечення їх схоронності.



**Коли запроваджується?** У п. 12 *Узагальнення № 12* з урахуванням норм ст. 135<sup>2</sup> названо умови застосування колективної (бригадної) матеріальної відповідальності:

**умова 1** — можливість запровадження тільки на окремих видах робіт. *Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність* (далі — *Перелік № 43*), на виконання ч. 3 ст. 135<sup>2</sup> КЗпП, затверджено наказом Мінпраці від 12.05.1996 № 43. **Цей перелік є вичерпним;**

**умова 2** — спільне виконання працівниками робіт;

**умова 3** — неможливість розмежування матеріальної відповідальності працівників і укладення з кожним із них договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Якщо така можливість є, колективна матеріальна відповідальність не може бути запроваджена.

**Як запроваджується?** Відповідно до ч. 2 ст. 135<sup>2</sup> КЗпП колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється роботодавцем **за погодженням із профспілковим комітетом або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом** (далі — профспілковий комітет), за умови дотримання одночасно таких умов:

- передбачені *Переліком № 43* роботи, в разі виконання яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, **працівники** виконують **спільно** і водночас розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника та укласти з ним договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність неможливо;
- роботодавець створив **умови**, необхідні для забезпечення збереження працівниками переданих їм цінностей.

Відсутність погодження договору з профспілковим комітетом не може бути підставою для відмови у задоволенні позову про відшкодування шкоди, заподіяної роботодавцю, якщо в установі (закладі) немає профспілки і профспілкового комітету. Висновку про те, що відсутність профспілкового комітету не є перешкодою до запровадження колективної (бригадної) відповідальності працівників, дійшов також ВСУ в *ухвалі від 06.05.2004 у справі № 6-706к03*.

Умови колективної (бригадної) матеріальної відповідальності визначаються

**письмовим договором**, укладеним між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) на підставі Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність (далі — *Типовий договір*), затвердженого наказом Мінпраці від 12.05.1996 № 43. **Не укладається** договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність **з неповнолітніми, а також з особами, робота яких не включена до Переліку № 43**.

#### Особливості відповідальності

Згідно з п. 12 *Типового договору* підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є **матеріальна шкода**, заподіяна **розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям** матеріальних цінностей, а також їх **знищенням або зіпсуттям через недбалість**, що підтверджується інвентаризаційними документами. Заподіяна колективом (бригадою) шкода, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами цього колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди (п. 16 *Типового договору*).

В *Узагальненнях № 12*, зокрема, зроблено висновок, що члени колективу матеріально відповідальних осіб **несуть часткову, а не солідарну відповідальність** перед підприємством, установою, організацією. Відшкодувавши свою частку, кожен член колективу не може бути притягнений до матеріальної відповідальності в тій частині, в якій інші члени колективу не відшкодували вартість товарів або суму, на яку знизилась вартість товарів.

*Пункт 14 Типового договору* встановлює випадки, коли члени колективу (бригади) **звільняються від відшкодування шкоди:**

а) якщо буде встановлено, що шкоду заподіяно не з їхньої вини;

б) якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади).

А от **звільнення працівника з роботи не припиняє його обов'язку відшкодувати розмір шкоди, що складає його частку**. Такий висновок наведено в *Узагальненнях № 12*. Тож, якщо працівник повністю працював ревізований період і звільнився вже після дати ревізії, роботодавець має право вимагати відшкодування шкоди.

ПІДВИЩЕНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Підвищена відповідальність майже не притаманна бюджетним установам і закладам. Вона витікає з норм ч. 4 ст. 135<sup>3</sup> і застосовується, наприклад, до працівників, робота яких безпосередньо пов'язана із закупівлею, продажем, обліком, перевезенням, доставкою чи використанням у процесі виробництва **дорогоцінних металів та каміння, ювелірних, побутових і промислових виробів та матеріалів**, виготовлених із використанням дорогоцінних металів і дорогоцінного каміння, відходів та брухту, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, та валютних операцій.

Також підвищена матеріальна відповідальність може покладатися на працівників, що безпосередньо не пов'язані з виконанням зазначених операцій, **але винні у розкраданні, знищенні (псуванні), недостачі або наднормативних їх втратах** (крім втрат, що сталися у зв'язку з непередбаченими порушеннями технологічного процесу), якщо вони допущені внаслідок недбалості в роботі, порушення спеціальних правил, інструкцій.

Розмір матеріальної відповідальності визначається відповідно до Закону № 217<sup>6</sup> залежно від того, під час якої операції та якому виду продукції нанесено шкоду. **Б**

**6**  
Закон України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» від 06.06.1995 № 217/95-ВР.

 Повна матеріальна відповідальність



**ПОВНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ: РОЗГЛЯДАЄМО НЮАНСИ**

**Людмила Линник,**  
юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

**У попередній статті ми визначили загальні моменти матеріальної відповідальності працівників і підкреслили, що загалом відповідальність для працівника обмежується його середнім місячним заробітком. Втім, встановлено випадки повної матеріальної відповідальності. Про них поговоримо окремо в цьому матеріалі.**

ПОВНА МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Притягти працівника до матеріальної відповідальності без урахування обмеження середнім заробітком **можливо лише у випадках, передбачених законодавством** (ч. 2 ст. 132 КЗпП<sup>1</sup>), зокрема ст. 134 КЗпП.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 134 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність **у повному** розмірі шкоди, заподіяної **з їхньої вини** установі, у випадках, визначених цією нормою. Ці випадки і їх пояснення ми навели

в табл. 1 нижче. Як і в попередньому матеріалі, будемо спиратися на судову практику та її узагальнення, зокрема *Узагальнення № 12*<sup>2</sup>.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Звільнення працівника **не припиняє** його обов'язку відшкодувати заподіяну підприємству, установі, організації шкоду (п. 9 *Узагальнення № 12*).

Таблиця 1. Випадки притягнення до повної матеріальної відповідальності (ч. 1 ст. 134 КЗпП)

Пункт ч. 1 ст. 134 КЗпП	Пояснення
1) між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135 <sup>1</sup> КЗпП укладено <b>письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності</b> за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей	Це найрозповсюдженіший вид повної матеріальної відповідальності. Але водночас щодо нього найчастіше припускаються помилок, укладаючи договір про повну матеріальну відповідальність практично з усіма категоріями працівників. На цьому питанні ще зупинимось детальніше в наступному розділі статті

Пункт ч. 1 ст. 134 КЗпП	Пояснення
<p>2) <b>майно та інші цінності</b> були одержані працівником <b>під звіт за разовою довіреністю</b> або за іншими разовими <b>документами</b></p>	<p>Підставою повної матеріальної відповідальності є <b>заподіяння шкоди (нестача)</b> невиконанням чи неналежним виконанням прийнятого працівником на себе обов'язку виконати окреме трудове завдання — одержати від третьої особи чи матеріально відповідального працівника за разовою довіреністю або іншим разовим документом (накладні, відомості, рахунки-фактури тощо) під свою відповідальність майно або інші цінності і передати їх (повернути) цілими й неушкодженими власнику.</p> <p><b>Зверніть увагу:</b> для покладення на працівника повної матеріальної відповідальності не має значення, яку посаду обіймає працівник.</p> <p>Верховний Суд підкреслює: <b>днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матцінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, необхідно вважати день підписання відповідного акта або висновку</b> (див. постанову Верховного Суду від 28.04.2021 у справі № 316/445/17 (провадження № 61-8236св19), ознайомитися можна за посиланням <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/97134612">https://reyestr.court.gov.ua/Review/97134612</a>)</p>
<p>3) шкоди завдано діями працівника, <b>які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку</b></p>	<p>В п. 8 <i>Узагальнень № 12</i> підкреслено, що для покладення відповідальності за цим пунктом необхідно встановити не факт притягнення працівника до кримінальної відповідальності, а факт <b>наявності в його діях складу злочину</b>. Відповідальність виникає <b>за умови</b>, що злочинний характер його діянь (наприклад, кваліфікація за відповідними статтями <i>Кримінального кодексу України від 05.04.2001 № 2341-III</i> (далі — <i>ККУ</i>)), а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• необережне знищення або пошкодження майна (ст. 196 <i>ККУ</i>);</li> <li>• порушення обов'язків щодо охорони майна (ст. 197 <i>ККУ</i>);</li> <li>• службова недбалість (ст. 367 <i>ККУ</i>);</li> <li>• злочини у сфері господарської діяльності (розд. VII <i>ККУ</i>)</li> </ul> <p><b>підтверджено у встановленому порядку вироком суду.</b></p> <p>Працівник також нестиме повну матеріальну відповідальність і в разі, коли наявність складу кримінального правопорушення в його діях буде встановлено <b>органами досудового розслідування</b> (повідомлено про підозру з наступним припиненням провадження у справі за нереабілітуючою підставою, яка не виключає кримінальну відповідальність).</p> <p>Водночас до позовних заяв про матеріальну відповідальність слід додавати <b>докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено в порядку кримінального судочинства.</b></p> <p>Матеріальна відповідальність у повному розмірі шкоди покладається і в тих випадках, коли шкоду заподіяно діями працівника, що мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, але він був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку зі спливом строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності або з інших підстав, передбачених законом.</p> <p>В разі винесення виправдувального вироку (закриття провадження у кримінальній справі) за відсутності складу злочину суд, розглядаючи справу в порядку цивільного судочинства, має право з інших, передбачених законом, підстав задовольнити позов у межах повного розміру заподіяної працівником шкоди</p>

Пункт ч. 1 ст. 134 КЗпП	Пояснення
4) шкоди завдано працівником, який був у <b>нетверезому стані</b>	<p>Умовою відшкодування заподіяної шкоди в повному обсязі є перебування працівника в нетверезому стані <b>на момент заподіяння шкоди</b>.</p> <p>Заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним із найгрубіших порушень трудових обов'язків, і <b>зменшення розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається</b> (абз. 2 п. 10 постанови Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992 № 14, далі — постанова № 14).</p> <p>При застосуванні заходів матеріальної відповідальності з цієї підстави не мають значення ні кваліфікація, спеціальність чи посада працівника, ні форма вини. Працівник, який перебував у нетверезому стані, несе повну матеріальну відповідальність за заподіяну пряму дійсну шкоду.</p> <p>Необхідною підставою притягнення до відповідальності є <b>підтвердження нетверезого стану працівника</b>.</p> <p>При цьому нетверезий стан працівника може бути підтверджений <b>як медичним висновком, так і іншими видами доказів</b> (актами та іншими документами, поясненнями сторін і третіх осіб, показаннями свідків).</p> <p>Згідно зі <i>ст. 46 КЗпП</i> нетверезий стан <b>включає стан алкогольного, наркотичного та токсичного сп'яніння</b></p>
5) шкоди завдано нестачею, <b>умисним</b> знищенням або <b>умисним</b> зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, <b>виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування</b>	<p>Повна матеріальна відповідальність працівника за цією підставою можлива тільки у випадках <b>умисного знищення або умисного псування</b> виданих працівнику матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів.</p> <p>І тільки в разі нестачі можлива будь-яка форма вини. Умисне заподіяння шкоди має бути підтверджене фактом наявності умислу та свідомого бажання працівника в ході виробничого процесу заподіяти підприємству шкоду або допустити її настання.</p> <p>Основною відмінністю матеріальної відповідальності за <i>п. 5 ч. 1 ст. 134 КЗпП</i> і <i>п. 1 ч. 1 ст. 133 КЗпП</i> є <b>форма вини</b></p>
6) відповідно до <b>законодавства</b> на працівника покладено <b>повну</b> матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків	<p>В разі притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності за цією підставою слід мати на увазі, що це має бути встановлено <b>спеціальним законом або іншим нормативно-правовим актом</b>. Тож у кожному конкретному випадку треба з'ясувати, за який вид шкоди встановлено таку відповідальність і чи належить працівник до категорії осіб, передбачених у відповідному законодавчому акті</p>
7) шкоди завдано <b>не при виконанні трудових обов'язків</b>	<p>В <i>п. 8 Узагальнення № 12</i> підкреслено, що шкода, заподіяна працівником не при виконанні трудових обов'язків, не змінює характеру правовідносин між працівником і власником чи уповноваженим ним органом.</p> <p>Положення <i>КЗпП</i> «не при виконанні трудових обов'язків» слід розуміти як <b>самовільне використання працівником майна</b> (устаткування, приладів, автомашин) власника в особистих цілях та всупереч інтересам власника.</p> <p>Проте в <i>п. 18 постанови № 14</i> зазначено, що, визначаючи розмір матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів тощо), що належать підприємствам,</p>

Пункт ч. 1 ст. 134 КЗпП	Пояснення
	<p>установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, заподіяна не під час виконання трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується в повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів</p>
<p>8) службова особа <b>винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу</b></p>	<p>Відповідальність за цією підставою настає також і в разі, коли пряму дійсну шкоду підприємству заподіяно невиконанням рішення суду про поновлення працівника на роботі.</p> <p>Матеріальну відповідальність на службову особу за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації оплатою працівникові вимушеного прогулу або різниці у заробітку в разі незаконного звільнення або незаконного переведення його на іншу роботу, <b>можна покласти в разі наявності її персональної вини в цьому</b> у випадках, коли незаконне звільнення або незаконне переведення відбулося за рішенням колегіального органу. Керівник цього органу може нести зазначену матеріальну відповідальність в тому разі, коли рішення було ухвалене внаслідок його винних протиправних дій.</p> <p>Обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, покладається на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі. Відповідальність у цих випадках <b>настає незалежно від форми вини</b> (п. 13 постанови № 14).</p> <p>Суб'єктами повної матеріальної відповідальності є <b>службові особи</b>, за наказом чи розпорядженням яких працівника незаконно звільнено чи переведено на іншу роботу.</p> <p>Прямою дійсною шкодою є <b>грошові суми</b>, виплачені звільненому чи переведеному працівникові за період вимушеного прогулу чи виконання нижчеоплачуваної роботи (якщо суд поновив звільненого з роботи працівника або ж визнав переведення неправомірним).</p> <p><b>Службова особа, яка видала накази про звільнення працівників, які надалі визнано незаконними та скасовано в судовому порядку, несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою незаконно звільненим працівникам середнього заробітку за час вимушеного прогулу</b> (див. постанову Верховного Суду від 12.07.2023 у справі № 663/1169/20 (провадження № 61-56св22), з якою можна ознайомитися за посиланням <a href="https://reyestr.court.gov.ua/Review/112174989">https://reyestr.court.gov.ua/Review/112174989</a>)</p>
<p>9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності <b>винний у несвоєчасній виплаті зарплати понад один місяць</b>, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що держбюджет та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством</p>	<p>Умовами повної матеріальної відповідальності є:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• несвоєчасна виплата зарплати понад один місяць, яка є <b>результатом винних дій</b> керівника підприємства, установи, організації (наприклад, кошти на зарплату були використані не за призначенням);</li> <li>• виплата компенсації працівникам внаслідок затримання виплати зарплати;</li> <li>• відсутність заборгованості перед цими підприємствами, установами, організаціями з боку держбюджету та місцевих бюджетів</li> </ul>

Пункт ч. 1 ст. 134 КЗпП	Пояснення
<p>10) шкоди завдано недостачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, <b>наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу</b>. У разі звільнення працівника та повернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання в порядку, визначеному КЗпП</p>	<p>Пункт 2 ст. 135<sup>1</sup> КЗпП передбачає укладення <b>договору</b> про повну <b>матеріальну відповідальність</b> із дистанційними працівниками <b>незалежно від посади, яку вони обіймають</b>. Типової форми договору не затверджено, але можна скористатися формою договору, яка застосовується для випадку притягнення до повної матеріальної відповідальності за <i>п. 1 ст. 1 ст. 134 КЗпП</i>, — див. наступний розділ матеріалу.</p> <p>До речі, такий пункт у ст. 134 КЗпП з'явився порівняно недавно — з 27.02.2021 на підставі Закону № 1213</p>
<p>1 Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX.</p>	

### ДОГОВІР ПРО ВЗЯТТЯ НА СЕБЕ ПРАЦІВНИКОМ ПОВНОЇ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Отже, одним із найрозповсюдженіших випадків повної матеріальної відповідальності є той, коли між працівником і підприємством, установою, організацією відповідно до ст. 135<sup>1</sup> КЗпП укладено **письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності** за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей (*п.п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП*).



**ДО ВІДОМА.** Типову форму договору наведено в додатку 2 до постанови № 447/24, і вона залишається чинною і сьогодні.

Після укладення такого договору працівники стають матеріально відповідальними особами за ввірені їм цінності. Тоді в разі нестачі чи пошкодження такого майна **з їхньої вини** вони й нестимуть матеріальну відповідальність **у повному розмірі** заподіяної шкоди, як це передбачено ст. 134 КЗпП. Водночас установа, організація зобов'язується створити працівнику умови, необхідні для нормальної роботи, провадження відповідних операцій з найменшим ризиком для цього майна та інших цінностей, і забезпечити повне їх зберігання. Невиконання цих обов'язків з боку, установи, організації може бути для органу, що розглядає трудовий спір, зокрема й суду, підставою для зменшення покриття цього розміру і покладення відповідальності на керівника установи, організації та його заступника, а також керівника структурного підрозділу в установі, організації та його заступника (*абз. 2 п. 11 Узагальнення № 12*).



**ДО ВІДОМА.** Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП може бути розірвано трудовий договір в разі відмови працівника укласти договір

про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність). Отже, якщо працівник досяг 18 років і обіймає посаду (виконує роботу), яка допускає укладення договору про повну матеріальну відповідальність (індивідуальну чи колективну), **то в разі відмови працівника підписати такий договір він може бути звільнений з роботи** за *п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП*.

Однак слід пам'ятати, що для укладення договору працівник має відповідати **одночасно трьом критеріям** (ст. 135<sup>1</sup> КЗпП, п. 11 Узагальнення № 12). Наведемо їх у табл. 2 на с. 15.



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** За висновком п. 8 Узагальнення № 12 договори про повну матеріальну відповідальність, укладені з працівниками, чії посади і виконувана робота не вказані в *Переліку, юридичної сили не мають (є недійсними)* і не можуть бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної з їхньої вини шкоди.


Отже, не можна з усіма працівниками, з якими забажається, укладати такі договори. Наприклад, керівник несе повну матеріальну відповідальність тільки у конкретних випадках, передбачених законодавством, зокрема й прямо передбачених *ч. 1 ст. 134 КЗпП*. Однак договір про повну матвідповідальність із ним укладається виключно в разі, якщо його посаду чи виконувану роботу включено до *Переліку № 447/24*.

Так само будь-який працівник несе відповідальність за *ч. 1 ст. 132 КЗпП* з огляду на пря-

3

Постанова  
Держкомпраці СРСР  
і Секретаріату ВЦРПС  
від 28.12.1977 № 447/24.

Таблиця 2. Критерії, яким має відповідати працівник для укладання з ним договору про повну матеріальну відповідальність

Критерій	Пояснення
1. Договір може укладатися з працівниками, <b>старшими за 18 років</b>	<p>Вік працівника визначається на <b>дату укладення договору</b> (ВССУ в <i>Узагальненнях № 12</i> звернув на цей момент окрему увагу). Інших обмежень <i>КЗпП</i> не містить. Тож договір можна укласти, зокрема, з вагітними жінками, працівниками на випробуванні тощо.</p> <p>Матвідповідальність в повному обсязі працівників віком до 18 років за іншими підставами, наведеними у <i>ст. 134 КЗпП</i> (див. табл. 1 на с. 10), не виключається. На це прямо вказують <i>пп. 3 і 11 Узагальнення № 12</i>. Отже, якщо такий працівник заподіє роботодавцеві матеріальну шкоду, наприклад, перебуваючи в нетверезому стані, його можна притягнути до повної матвідповідальності</p>
2. Працівник <b>обіймає посаду або виконує роботи</b> , безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей	<p>Перелік таких посад/робіт затверджено <i>постановою № 447/24</i> (далі — <i>Перелік</i>). У першій частині <i>Переліку</i> наведено відповідні <b>посади</b>, а в другій — <b>роботи</b>. У цьому ключі зверніть увагу на такі аспекти:</p> <p>1. Склад посад/робіт, наведених у <i>Переліку</i>, <b>розширеному тлумаченню не підлягає</b>. Тож, як повідомив ВССУ, якщо договір укладено з працівником, чия посада/виконувана ним робота <b>відсутня в Переліку</b>, такий договір <b>юридичної сили не має</b>. Наприклад, це стосується посади водія (див. також аналіз судової практики на с. 24 цього номера).</p> <p> <b>ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!</b> Наявність посади або роботи в <i>Переліку</i> не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, <b>якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки</b> — зберігання, обробка, продаж (відпуск), перевезення або застосування у процесі виробництва. На це звертало увагу Мінсоцполітики в <i>листі від 13.02.2015 № 149/13/84-15</i>. Водночас, якщо посади працівника в <i>Переліку немає</i> (це цілком нормально, якщо врахувати, що згаданому документу вже більше 30 років), але <b>доручена робота в цьому документі є</b>, то укласти з ним договір <b>все ж можливо</b>. Це підтверджують, зокрема, <i>ухвала ВССУ від 15.07.2015 у справі № 6-42522св14</i><sup>1</sup> (ця справа стосувалася старшого фахівця з питань гарантії та технології ремонту), <i>рішення Апеляційного суду Івано-Франківської області від 04.03.2014 у справі № 344/955/13-ц</i><sup>2</sup> (справа стосувалася торговельного агента).</p> <p>2. Фіксація повної матвідповідальності лише в наказі про прийняття на роботу, як і усна домовленість про це, є недостатньою і не свідчить про укладення договору. Крім того, при укладенні договору (зокрема, в частині формулювання посади або, що важливіше, роботи) не рекомендуємо відхилятися від його типової форми і <i>Переліку</i>, оскільки потенційно це може стати підставою для причіпок з боку перевіряльників або приводом для працівника відмовитися від повної матвідповідальності в разі її настання. Але навіть якщо відхилитися, пам'ятайте: власне виклад договору іншими словами, ніж передбачено типовою формою (якщо це не призводить до змін умов типової форми, що регулюють матеріальну відповідальність), порушенням не є.</p> <p>3. Посада працівника, як і склад робіт, які він має виконувати, мають бути наведені в посадовій інструкції. Тож, визначаючи їх відповідність <i>Переліку</i>, орієнтуватися треба, як правило, на цей документ. Водночас, якщо працівник виконує додаткову роботу в порядку суміщення посад, <b>треба брати до уваги і таку додаткову роботу</b>.</p> <p>4. Договір може бути укладений не лише з основними працівниками, а й із <b>сумісниками</b>. Водночас якщо особа в одній установі є і основним працівником, і сумісником (внутрішнє сумісництво), то питання щодо укладення договору треба вирішувати <b>окремо для основного трудового договору, і для трудового договору за сумісництвом</b></p>
3. Виконувана особою робота має бути безпосередньо пов'язана зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва цінностей	<p>Під цінностями слід розуміти, передусім, товари/запаси, а не устаткування, за допомогою якого працівник виконуватиме відповідну роботу</p>
<p><sup>1</sup> <a href="http://reyestr.court.gov.ua/Review/49609601">http://reyestr.court.gov.ua/Review/49609601</a></p> <p><sup>2</sup> <a href="http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37528380">http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37528380</a></p>	

му дійсну шкоду, але **не більше** середньомісячного заробітку такого працівника (крім випадків, перелічених в ч. 1 ст. 134 КЗпП). Укласти з ним договір про повну матвідповідальність можна також виключно, якщо його посада чи виконувана робота включена до *Переліку*.

Працівник не несе матвідповідальності, якщо шкода була нанесена **не з його вини**, тобто тільки тоді, коли винну особу встановлено, що підтверджується відповідними документами (наприклад, рішенням суду).

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Договір про повну матеріальну відповідальність діє протягом усього періоду, поки матеріально відповідальна особа обіймає посаду або виконує роботу, зазначені в *Переліку*. Тому щороку укладати новий договір із працівником **не потрібно**.

**А як же правила бухобліку?** Вище ми окреслили загальні правила. Але коли доходять до правил бухобліку, маємо певні норми, які суперечать нормам ч. 1 ст. 132 КЗпП.

Так, наприклад, відповідно до п. 2 розд. II МР з обліку ОЗ<sup>4</sup> за місцем зберігання всі ос-

новні засоби перебувають на відповідальному зберіганні у матеріально відповідальних осіб, що їх призначають наказом керівника суб'єкта держсектора. З посадовими особами, які відповідають за збереження основних засобів, укладають письмовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Також відповідно до п. 1 гл. 9 Порядку № 755<sup>5</sup> записи про вибуття необоротних активів роблять у меморіальному ордері № 9 із зазначенням матеріально відповідальних осіб. Дехто розцінює ці норми так, що договори про повну матвідповідальність слід укласти з усіма працівниками, яким активи передано у користування (і навіть більше — щодо тих активів, якими працівник не користується, а просто на когось треба «повісити» актив). Але це неправильно. Вище ми навели випадки, коли укладають договір про повну матеріальну відповідальність. Такі договори, укладені з працівниками, чії посади і виконувана робота не вказані в *Переліку*, **юридичної сили не мають (є недійсними)** і не можуть бути підставою для притягнення до матвідповідальності у повному розмірі за подіяної з їхньої вини шкоди.

**ВІДШКОДУВАННЯ**

В п. 3 *Типового договору* зазначено, що визначення розміру шкоди та його стягнення відбуваються відповідно до законодавства.

Що це за законодавство? В загальному випадку це ст. 135<sup>3</sup> КЗпП — див. табл. 3 нижче.

Таблиця 3. Визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню

Заподіяння шкоди	Визначення розміру шкоди
Шкода, заподіяна працівником з необережності, тобто без умислу, — ч. 1 ст. 135 <sup>3</sup> КЗпП	Розмір заподіяної шкоди визначається <b>за фактичними втратами, на підставі даних бухобліку, з огляду на балансову вартість (собівартість)</b> матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами
Розкрадання, недостачі, умисне знищення або умисне зіпсування матеріальних цінностей — ч. 2 ст. 135 <sup>3</sup> КЗпП	Розмір шкоди визначається <b>за цінами, що діють у цій місцевості на день відшкодування шкоди</b> . Якщо стягнення компенсації завданої шкоди здійснюватиметься <b>в судовому порядку</b> , то суд визначить розмір покриття шкоди <b>за цінами, що діють на день винесення рішення</b> . Проте згодом (в разі зміни цін на момент виконання рішення) можна пред'явити новий позов. Водночас відповідно до п. 2 <i>Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затвердженого постановою КМУ від 22.01.1996 № 116</i> , загальну суму збитків, що призвели до завдання майнової шкоди, зокрема, державі чи територіальній громаді, визначають відповідно до пп. 103–110 <i>Методики оцінки майна, затвердженої постановою КМУ від 10.12.2003 № 1891</i>
<b>Кратну</b> матеріальну відповідальність, яку передбачено ч. 2 ст. 135 <sup>3</sup> КЗпП, <b>несуть тільки:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• працівники, які 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, що містять дорогоцінні метали і дорогоцінне каміння, і які є винними в розкраданні, знищенні (псуванні), нестачі або наднормативних їх втратах, якщо вони допущені внаслідок недбалості в роботі, порушення спецправил, інструкцій;</li> <li>• особи, безпосередньо не пов'язані з виконанням зазначених вище операцій, але визнані винними в розкраданні, знищенні (псуванні), нестачі або втраті дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння, валютних цінностей.</li> </ul>	
Розмір відшкодування визначається відповідно до <i>Закону України від 06.06.1995 № 217/95-ВР</i> .	

<sup>4</sup> Методичні рекомендації з бухгалтерського обліку основних засобів суб'єктів державного сектору, затверджені наказом МФУ від 23.01.2015 № 11.

<sup>5</sup> Порядок складання меморіальних ордерів, інших облікових регістрів суб'єктів державного сектору, затверджений наказом МФУ від 08.09.2017 № 755.



Зміна МВО



## ЗМІНА МАТЕРІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ОСОБИ

Альона Кісельова,

консультант газети «Бухгалтерія: бюджет»

У статті розберемо таку ситуацію читача. В установі звільнилися одразу дві матеріально відповідальні особи: завгосп і комірник. Як оформити передавання матеріальних цінностей і чи потрібно проводити інвентаризацію? Про це та інше розповімо в матеріалі.



1

Перелік посад і робіт, що заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність <...>, затверджений постановою Держкомітету Ради Міністрів СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріатом Всесоюзної центральної ради професійних спілок від 28.12.1977 № 447/24.

### МВО: УМОВИ ДЛЯ УКЛАДЕННЯ ДОГОВОРУ

У статі на с. 10 ми окреслили головні моменти, пов'язані з укладенням договору про повну матеріальну відповідальність. Якщо коротко, то такий **договір може бути укладений, тільки якщо:**

- особа обіймає **посаду або виконує роботу**, безпосередньо пов'язану зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей, **яку визначено в Переліку № 447**<sup>1</sup>;
- виконувана особою робота **безпосе-**

**редньо пов'язана** зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва цінностей.

Водночас якщо працівник виконує передбачені *Переліком № 447* роботи, але його посади там немає, з ним допускається укладення такого договору.

Особу призначають наказом (розпорядженням) керівника установи з обов'язковим укладенням **договору про повну матеріальну відповідальність**. Приклад такого наказу наведено на рис. 1.

#### НВК № 1 N-ської міської ради НАКАЗ

25.10.2023

№ 25-од

#### Про призначення матеріально відповідальної особи

Керуючись статтями 134 та 135 Кодексу законів про працю України, Методичними рекомендаціями з бухгалтерського обліку для суб'єктів державного сектору, затвердженими наказом МФУ від 23.01.2015 № 11, для забезпечення ефективного обліку, збереження та раціонального використання матеріальних цінностей

#### НАКАЗУЮ:

1. Призначити матеріально відповідальною особою за отримання та збереження, складський облік ввірених їй матеріальних цінностей, що знаходяться на балансі НВК № 1 N-ської міської ради, Войтенко Вірою Олександрівною — завідувача господарства.
2. Головному бухгалтеру забезпечити укладення з Войтенко Вірою Олександрівною договору про повну матеріальну відповідальність.
3. Заступнику директора з навчально-виховної роботи створити Войтенко Вірі Олександрівні умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їй майна.
4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Директор НВК № 1

Павло ПАВЛЮКОВ

З наказом ознайомлені:

&lt;...&gt;

Рис. 1.

#### Приклад наказу про призначення МВО

2

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1, затверджений наказом Мінсоцполітики від 29.12.2004 № 336.

**Завгосп** Посада завгоспа (завідувача господарства) передбачена *Переліком № 447* і пов'язана зі зберіганням матеріальних цінностей. Тож із таким працівником укладають договір про повну матеріальну відповідальність.

**Комірник** Посади комірника у *Переліку № 447* немає, але зазначимо таке. Відповідно до *Довідника № 336*<sup>2</sup> комірник приймає на склад, зважує, зберігає і видає зі складу різні матеріальні цінності: паливо, сировину, напівфабрикати, готову продукцію, деталі, ін-

<sup>3</sup>  
<https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/62746512/>

<sup>4</sup>  
 Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань, затверджене наказом МФУ від 02.09.2014 № 879.

<sup>5</sup>  
 Узагальнення про практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, підготовлене на підставі Постанови пленуму ВССУ з розгляду цивільних і кримінальних справ, від 11.12.2015 № 12.

струменти, речі тощо, перевіряє відповідність цінностей, які приймає, супровідним документам. Оскільки робота комірника пов'язана з прийманням на склад, зберіганням та видачею зі складу матеріальних цінностей, з комірником може бути укладено договір про повну

матеріальну відповідальність. Це підтверджується і в *рішенні від 10.11.2016 № 62746512* Київського районного суду м. Полтави у справі № 552/4860/16-ц<sup>3</sup>. Отже, маємо справу з тим, що одночасно звільняються дві матеріально відповідальні особи (далі — МВО).

## ЯК І КОМУ ПЕРЕДАВАТИ МАЙНО

У разі **зміни МВО** абз. 4 п. 7 Положення № 879<sup>4</sup> передбачає проведення інвентаризації в **обов'язковому порядку**.

Дійсно, в разі звільнення МВО слід бути впевненим, що всі матеріальні цінності, які перебували у них на відповідальному зберіганні, є наявними і непошкодженими, а також немає цінностей, які б не значилися в обліку (лишки). Таку перевірку проводять виключно **до звільнення** МВО.

Водночас згідно з п. 18 Положення № 879 при проведенні інвентаризації в разі зміни МВО та **особа, яка приймає активи, дає розписку про отримання активів, а та, яка передає, — про передачу активів**. Складають акти приймання-передачі матцінностей і з новим працівником укладають договір про повну матеріальну відповідальність. Отже, в цьому процесі беруть участь два працівники: **МВО, що звільняється з посади, та МВО, що його приймають на цю посаду**.

Очевидним є те, що завгосп і комірник не можуть передати матеріальні цінності особам, які після їх звільнення претендують на ці посади, оскільки ті особи ще не є працівниками установи і договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладений із ними виключно після зарахування їх до штату.

Тож останні дні роботи старої МВО не можуть бути першими днями роботи нової МВО. Отже, перш ніж прийняти на роботу нову МВО, необхідно звільнити працівника, що обіймає цю посаду. Але ж за нормами п. 1 розд. II Положення № 879 інвентаризація проводиться **у присутності МВО**, тож присутніми мають бути обидва працівники.

Як же бути? Правомірним буде для виконання такої роботи тимчасово призначити працівника установи **з числа осіб в межах тієї ж категорії персоналу (тобто працівника, з яким можна укласти договір про повну матеріальну відповідальність)**. За таких обставин видають відповідний наказ керівника і з таким працівником укладають договір про повну матеріальну відповідальність. Така особа й візьме участь в інвентаризації, підпише відповідний акт та дасть розписку про прийняття матцінностей. У перший день роботи нова МВО прийме матцін-

ності від такого «посередника» за результатами проведення інвентаризації (див. лист Мінсоцполітики від 24.07.2013 № 8117/0/14-13/06).

Якщо ж в установі більше немає працівників **тієї ж категорії персоналу**, керівник має визначити працівника установи, якому МВО, що звільняється, передає матцінності за всіма правилами, встановленими Положенням № 879. На такого працівника покладають виконання обов'язків за суміщенням посад (професій), оскільки посада, яку обіймала МВО, стає вакантною. А в наказі зазначають, що він буде виконувати роботи, пов'язані зі зберіганням, відпуском цінностей. У перший день роботи нова МВО прийме матцінності від такого працівника **за результатами інвентаризації**.

**Якщо ж претендента на посаду ще немає**, то діємо аналогічно: цінності передають МВО-«посереднику». Після прийняття нового працівника МВО-«посередник» передає цінності. При цьому проводять інвентаризацію.

**Нестача матцінностей** Якщо проведеною при зміні МВО інвентаризацією виявлено нестачу матеріальних цінностей у завгоспа, а заяву про звільнення вже подано в установленому законодавством порядку і термін звільнення підійшов, то як бути в такій ситуації?

Відразу визначимося, що відмова роботодавця звільнити цього працівника буде неправомірною, адже трудове законодавство такого не передбачає. Але підкреслимо: звільнення працівника **не припиняє** його обов'язку відшкодувати заподіяну установі шкоду (п. 9 Узагальнення № 12<sup>5</sup>).

Оскільки із завгоспом було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, то за наявності **вини** завгоспа він **покриває заподіяну шкоду (нестачу) в повному обсязі**. Тож можна запропонувати МВО (завгоспу), яка звільняється, добровільно відшкодувати вартість майна (нестачі) шляхом сплати через банк або готівкою в касу (в разі наявності в установі). Якщо ж МВО відмовляється від добровільного відшкодування, то установі доведеться звернутися із позовом до суду. **Б**

Запаси



## МВО ВИЇХАЛА ЗА КОРДОН І ХОЧЕ ЗВІЛЬНИТИСЯ: ЯК ОФОРМИТИ ПЕРЕДАННЯ МАЙНА?

Альона Кісельова,

консультант газети «Бухгалтерія: бюджет»



**Матеріально відповідальна особа (завгосп) виїхала за кордон і надіслала по вайберу у відділ кадрів установи заяву про звільнення. Але матеріальні цінності, за які вона відповідальна, перед від'їздом не передала іншій матеріально відповідальній особі. Як діяти в такій ситуації? Чи можна передати майно новому працівнику без присутності МВО, яка звільнилася?**

### СИТУАЦІЯ БЕЗ ПЕВНОГО ЗАКОНОДАВЧОГО ВИРІШЕННЯ

**1**  
Кодекс законів  
про працю України  
від 10.12.1971.

**2**  
Закон України  
«Про організацію тру-  
дових відносин в умовах  
воєнного стану»  
від 15.03.2022 № 2136-IX.

**3**  
Положення  
про інвентаризацію  
активів та зобов'язань,  
затверджене  
наказом МФУ  
від 02.09.2014 № 879

В умовах військового стану і бойових дій досить частими стали випадки виїзду працівників за кордон. Ситуації бувають різні і хтось покинув все, рятуючись від війни, і не встиг повною мірою виконати свої зобов'язання перед роботодавцем, а хтось неналежно поставився до своїх обов'язків.

Так чи інакше, але керівників установ і працівників бухгалтерських служб виїзд за кордон або в інші міста країни матеріально відповідальних осіб (МВО) ставить перед задачею, яка не має законодавчого вирішення. І тут вже доведеться ухвалювати рішення на свій страх та ризик.

І все б нічого, якщо всі ТМЦ, закріплені за МВО, є в наявності. Маємо проблему, якщо чогось не вистачає. Далі розберемося, як же діяти, але спершу зазначимо таке.

**! ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Керівник установи **не може відмовити** працівнику у звільненні на тій підставі, що працівник є МВО та не передав іншій МВО ввірені йому матцінності.

Наприклад, згідно зі *ст. 38 КЗпП*<sup>1</sup> працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, **попередивши** про це роботодавця **письмово за 2 тижні**. А для **воєнного стану** у *ст. 4 Закону № 2136*<sup>2</sup> передбачено, що у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника **він** може розірвати трудовий договір із власної ініціативи **у строк, зазначений у його заяві**, крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Отже, як бачимо, після спливу двох тижнів працівник може вважати себе абсолютно вільним. Звільнитись у строк, менший від двох тижнів, без згоди роботодавця можливо, але за певних умов. А от **після спливу двох тижнів працівник вважається звільненим незалежно від того, хоче цього роботодавець чи ні**. Водночас законодавство **не передбачає особливих умов звільнення залежно від посади, яку обіймає працівник**.

### ІНВЕНТАРИЗАЦІЯ ТА ПЕРЕДАННЯ ТМЦ

Відповідно до *абз. 4 п. 7 розд. I Положення № 879*<sup>3</sup> **в разі зміни МВО** проведення інвентаризації є **обов'язковим**. Наша ситуація — **не виняток**, адже слід перевірити наявність матцінностей перед їх передаванням іншій МВО. Отже, керівник установи як особа, відповідальна за організацію бухобліку, після отримання від МВО заяви про звільнення (її фактичного звільнення) має:

1) **ініціювати проведення інвентаризації;**

2) **призначити нового працівника на посаду, яку займала МВО**, що виїхала за кордон, аби передати їй матцінності, і укласти договір про повну матеріальну відповідальність. Якщо претендента та таку посаду ще нема, то можливе тимчасове призначення працівника установи для виконання такої роботи з числа осіб в межах тієї ж категорії персоналу (тобто працівника, з яким можна укласти договір про повну матеріальну відповідальність).

Згідно з п. 1 розд. II Положення № 879 інвентаризаційна комісія створюється розпорядчим документом керівника підприємства. МВО **не включаються** до складу робочої інвентаризаційної комісії для перевірки активів, що знаходяться у них на відповідальному зберіганні.

Інвентаризацію проводять повним складом інвентаризаційної комісії (або робочої інвентаризаційної комісії в разі її створення) та **у присутності МВО** (абз. 5 п. 1. розд. II Положення № 879). Водночас згідно з п. 18 Положення № 879 особа, яка приймає активи, дає розписку про отримання активів, **а особа, яка передає, — про передання активів.**



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** Ось тут, звісно, і є проблема, адже МВО, яка виїхала за кордон, не може бути присутньою під час проведення інвентаризації. І як вчиняти в подібних ситуаціях, Положення № 879 відповіді не дає. Що ж робити?

Знову ж таки, оскільки керівник установи є відповідальним за організацію бухгалтерії, він може ухвалити наступне рішення. Цінності перераховує нова МВО, якій їх передають, **у присутності** керівника та головного бухгалтера або в присутності **комісії, призначеної керівником установи.** Про результати перерахування і передання цінностей **складають акт** за підписами зазначених осіб.

Результати інвентаризації комісія оформлює документально (форми документів затверджено **наказом № 572**<sup>4</sup>), зокрема це:

- **інвентаризаційний опис** (містить перелік усіх ТМЦ, але не містить власне різниць між фактичними і бухгалтерськими даними);
- **звіряльна відомість.** Її складають лише за тими ТМЦ, щодо яких зафіксовано різницю між фактичними й обліковими даними. Тобто у звіряльній відомості містяться не всі ТМЦ, а лише ті, за якими виявлено відхилення. Водночас даних про

власне кількість ТМЦ уже немає (вони є в інвентаризаційному описі), а є лише цифри відхилень, поділені на надлишок/нестачу, а також визначено ТМЦ, щодо яких є пересортиця.

Оскільки МВО, від якої передаються матцінності, не присутня під час проведення інвентаризації, то в зазначених документах роблять про це відповідну позначку.

**Передання ТМЦ** Відповідно, новій МВО матцінності передає інвентаризаційна комісія. Така МВО у присутності комісії приймає на відповідальне зберігання перелічені в описі матеріальні цінності. Для цього заповнені інвентарні описи (акти інвентаризації) підписують усі члени інвентаризаційної комісії.

А МВО, яка приймає цінності, дає розписку щодо того, що комісія перевірила майно в її присутності (у зв'язку з чим жодних претензій до членів комісії вона не має) та передала їй активи на відповідальне зберігання (п. 18 розд. II Положення № 879).



**ДО ВІДОМА.** Передання майна в підзвіт новій МВО оформлюють актом приймання-передачі, в якому зазначені тільки ті матеріальні активи, які **є в наявності.** ТМЦ, яких фактично немає, МВО не приймає і всі питання щодо погашення нестач не вирішує.

Після закінчення інвентаризації інвентаризаційна комісія складає **протокол** (містить, зокрема, висновки і пропозиції щодо результатів проведеної інвентаризації). Бухгалтерська служба показує результати проведеної інвентаризації у бухгалтерії та фінансовій звітності того звітного періоду, в якому інвентаризація була закінчена, а не на дату підписання протоколу чи наказу керівника щодо врегулювання інвентаризаційних різниць. Це пов'язано з тим, що мета інвентаризації — підтвердити достовірність даних фінансової звітності, а тому й результат інвентаризації має увійти у таку звітність.

## А ЯКЩО НЕСТАЧА?

**Нестачі не виявлено** Якщо після проведення інвентаризації не виявлено ніяких розбіжностей, то і претензій з боку перевіряльників не має бути, хоч і є певні порушення законодавства, оскільки інвентаризацію було проведено без МВО, яка звільнилася. Але оскільки законодавчо цей момент не врегульовано, то не може бути і претензій.

**Нестача є** Коли ж виявили **нестачу** окремих матеріальних активів, то керівнику доведеться ухвалювати рішення про списання з обліку такого майна і шукати шляхи відшкодування завданих збитків.

**1. Списання.** Виявлені в результаті інвентаризації нестачі:

- **основних засобів** (необоротних мате-

4

Наказ МФУ  
«Про затвердження  
типових форм для від-  
ображення бюджетни-  
ми установами резуль-  
татів інвентаризації»  
від 17.06.2015 № 572.

5

Порядок списання об'єктів державної власності, затверджений постановою КМУ від 08.11.2007 № 1314.

6

Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 123 «Запаси», затверджене наказом МФУ від 12.10.2010 № 1202.

7

Методика оцінки майна, затверджена постановою КМУ від 10.12.2003 № 1891.

8

Типова кореспонденція субрахунків бухгалтерського обліку для відображення операцій з активами, капіталом та зобов'язаннями розпорядниками бюджетних коштів та державними цільовими фондами, затверджена наказом МФУ від 29.12.2015 № 1219.

9

Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 № 996-XIV.

10

Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI.

ріальних активів) **слід списувати з балансу одразу за фактом встановлення нестачі** відповідно до абз. 3 п. 4 Порядку № 1314<sup>5</sup> (або порядків списання комунального майна, які часто містять аналогічну норму);

- **запасів** відбувається згідно з п. 11 розд. II НС 123<sup>6</sup>. Так, **належать до витрат того періоду, в якому вони були здійснені (встановлені), понаднормові втрати і нестачі запасів.**

**2. Винна особа.** Якщо звільнена МВО, яка виїхала за кордон, зможе надати пояснення щодо виявлених розбіжностей і погодиться відшкодувати нестачу, то це ідеальний випадок. Але, звісно, в більшості випадків такого не буде. Тоді нестачі доведеться обліковувати як такі, щодо яких **винну особу не встановлено.**



**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** В разі виявлення нестачі за результатами проведення інвентаризації **за відсутності** МВО притягнути таку особу до відповідальності (відшкодування нестачі за кошти цього працівника) буде непросто, адже проведення інвентаризації відбулося без такої МВО.

Як варіант, **на суму виявлених нестач і втрат установа може подати цивільний позов** (п. 7 розд. IV Положення № 879) і за результатами ухваленого судом рішення стягнути з винної особи заборгованість щодо завданих збитків. Але, перш ніж подати позов, слід провести службове розслідування, зібрати доказову базу, оскільки ТМЦ могли «загубитися» вже після від'їзду відповідальної особи. Але навряд чи слід очікувати рішення на користь установи, адже факт проведення інвентаризації без присутності МВО може бути підставою для невизнання судом результатів такої інвентаризації.

**Облік** Алгоритм дій у разі виявлення нестач буде такий.

**Крок 1.** У протоколі інвентаризаційна комісія вносить пропозицію щодо списання об'єкта з балансу. Також комісія має встановити суму збитків відповідно до п. 88 Методики № 1891<sup>7</sup>.

**Крок 2.** Керівник має право самостійно погодити списання запасів, а також необоротних активів, вартість яких менша від 50 тис. грн і які повністю амортизовані (п. 5 Порядку № 1314).

Списання дорожчих або ще не зношених необоротних активів потребує погодження

з органом управління. Водночас відповідно до п.п. 4 п. 6 Порядку № 1314 для отримання такого погодження не потрібно подавати акт технічного стану майна. Решту ж документів з п. 6 Порядку № 1314, найімовірніше, зібрати доведеться (принаймні в разі списання державного майна, оскільки тут застосування Порядку № 1314 обов'язкове). А порядок списання комунального майна регламентують місцеві ради, тож вони можуть встановлювати інші вимоги.

Також керівник має погодити чи уточнити заходи щодо пошуку винної особи і відшкодування збитків.

**Крок 3.** Бухгалтер **списує з балансу об'єкт**, виявлений як нестача. Відповідно до п. 3.19 Типової кореспонденції<sup>8</sup> облік псування, нестач залежить від того, в якому періоді придбано запаси. Якщо в поточному, то нестачі списують на витрати звітного періоду, якщо в минулому — на субрахунок 5512. Проте відповідно до п. 3 розд. IV Положення № 879 результати інвентаризації на підставі затвердженого протоколу інвентаризаційної комісії відображають в бухобліку та фінансовій звітності того звітного періоду, в якому закінчено інвентаризацію. І, на нашу думку, це більше узгоджується із Законом про бухоблік<sup>9</sup>, адже факт нестачі чи псування був виявлений у поточному періоді, а відповідно до ч. 5 ст. 9 Закону про бухоблік господарські операції слід відображати в облікових регістрах у тому звітному періоді, в якому вони були здійснені.

Також потрібно відобразити **суму збитків**. Якщо винну особу встановлено одразу, то суму збитків відображають при списанні активу як заборгованість цієї особи. Якщо ж потрібен час на пошуки, то при списанні активу суму збитків відносять на позабалансовий субрахунок 073.

Очікувану суму відшкодувань списують з позабалансу у двох випадках:

- коли знаходять винного, і тоді відображають її як дебіторську заборгованість і доходи звітного періоду;
- коли слідство закриває справу, і тоді в балансі жодних змін не відображають, а тільки закривають субрахунок 073.

Відшкодування завданих збитків (погашення нестач) відображають в обліку як дохід спеціального фонду (ст. 13 БКУ<sup>10</sup>).

Довідку про внесення змін до кошторису установи за спецфондом за **кодом 25010400** складають і подають до органів Казначейства після зарахування сум відшкодування на рестраційний рахунок.



**Приклад 1.** МВО — комірник ЗДО виїхала за кордон і через деякий час надіслала заяву на звільнення за власним бажанням. Матцінності, а саме продукти харчування, не були передані іншій МВО установи. Під час зміни МВО і з метою подальшого передання продуктів новому працівнику, з яким уклади договір про повну матвідпо-

відальність, було проведено інвентаризацію матцінностей в коморі за відсутності МВО, яка звільнилася. За результатами інвентаризації виявили нестачу 2,45 кг крупи і 0,2 кг соняшникової олії загальною вартістю 194,50 грн. МВО, яка звільнилася, погодилася повністю відшкодувати нестачу. Збитки оцінено в такій же сумі.

Таблиця 1. Відшкодування нестачі

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Віднесено на витрати вартість продуктів харчування, виявлених як нестача	8013, 8113	1511	12	Інвентаризаційний опис, акт списання запасів	194,50
2. Нараховано дохід у сумі збитків	2115	7111	4, 14	Акт оцінки збитків	194,50
3. Відшкодовано нестачу МВО	2313	2115	3, 4	Виписка банку	194,50



**Приклад 2.** МВО — завгосп ЗЗСО виїхала за кордон. Повертатися не збирається, тож вирішила надіслати заяву про звільнення з посади. Оскільки матеріальні цінності не були передані іншій МВО, керівник установи ухвалив рішення провести інвентаризацію всіх ТМЦ, які значилися в підзвіті завгоспа, для подальшого передання їх новому працівнику. В результаті проведеної інвентаризації виявили нестачу окремих ТМЦ, а саме це:

- пилосос мийний «THOMAS» — 9500,00 грн

(субрахунок 1014, знос — 6210,00 грн). Збитки оцінено в сумі 9500,00 грн;

- драбина металева — 1200,00 грн (субрахунок 1113, знос — 600,00 грн). Збитки оцінено в сумі 1200,00 грн;
- пральний порошок Ariel (5,1 кг) — 541,00 грн. Збитки оцінено в сумі 541,00 грн. Завгосп заперечує свою вину і стверджує, що коли вона була на роботі, то всі ТМЦ були в коморі та, куди вони поділися потім, їй невідомо. Відшкодувати збитки вона категорично відмовляється.

Таблиця 2. Облік нестачі

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
<b>Пилосос мийний «THOMAS» (основний засіб)</b>					
1. Списано первісну вартість пилососа в частині нарахованого на момент вибуття зносу	1411	1014	9	Акт списання основних засобів (часткової ліквідації)	6210,00
2. Списано залишкову вартість при вибутті пилососа (9500,00 грн – 6210,00 грн)	8411	1014	9	Акт списання основних засобів (часткової ліквідації)	3290,00
3. Зменшено внесений капітал при вибутті пилососа	5111	5512	9	Акт списання основних засобів (часткової ліквідації)	9500,00
4. Зараховано на позабалансовий облік нестачу (винну особу не встановлено)	073	—	16	Бухгалтерська довідка	9500,00
<b>Драбина металева (ІНМА)</b>					
5. Нараховано знос при вибутті драбини	8014, 8113	1412	9	Розрахунок амортизації ІНМА	600,00

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
6. Списано первісну вартість драбини при вибутті	1412	1113	9	Акт списання основних засобів (часткової ліквідації)	1200,00
7. Зменшено внесений капітал при вибутті драбини	5111	5512	17	Акт списання основних засобів (часткової ліквідації)	1200,00
8. Зараховано на позабалансовий облік нестачу (винну особу не встановлено)	073	—	16	Бухгалтерська довідка	1200,00
<b>Пральний порошок Ariel (5,1 кг)</b>					
9. Віднесено на витрати вартість запасів, виявлених як нестача	8013, 8113	1812	13	Акт списання запасів	541,00
10. Зараховано на позабалансовий облік нестачу (винну особу не встановлено)	073	—	16	Бухгалтерська довідка	541,00



**Приклад 3.** Через деякий час МВО, яка відмовлялася відшкодувати нестачу (див. приклад 2), погодилася відшкоду-

вати вартість драбини металеві. На позабалансі установи значиться нестача в розмірі 1200,00 грн.

Таблиця 3. Відшкодування «позабалансової» нестачі, щодо якої згодом встановлено винну особу

Зміст операції	Бухгалтерський облік		Меморіальний ордер	Підстава для запису	Сума, грн
	дебет рахунку	кредит рахунку			
1. Списано з позабалансового рахунку вартість збитків	—	073	16	Бухгалтерська довідка	1200,00
2. Віднесено суму збитків нестачі на винну особу	2115	7111	4, 14	Акт оцінки збитків	1200,00
3. Відшкодовано нестачу	2313	2115	3,4	Виписка банку	1200,00
4. Оприбутковано нову драбину металеву	1312	6211	6	Накладна	1200,00
5. Перераховано постачальнику за драбину	6211	2313	6, 3	Платіжна інструкція	1200,00
6. Вилучено цільове фінансування з поточних видатків звітного періоду	7111	5411	14, 17	Бухгалтерська довідка	1200,00
7. Введено об'єкт ІНМА в експлуатацію	1113	1312	17	Акт введення в експлуатацію основних засобів	1200,00
8. Внесено зміни в капітал	5411	5111	17	Акт введення в експлуатацію основних засобів	1200,00
9. Нараховано 50% зносу при введенні в експлуатацію ІНМА	8014, 8114	1412	17	Розрахунок амортизації ІНМА	600,00

Б

Судова практика



## ДОГОВІР ПРО ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ З ВОДІЄМ: МОЖНА ЧИ НІ?

Людмила Линник,

юрист газети «Бухгалтерія: бюджет»

Чи не найчастіше питання наших читачів щодо матеріальної відповідальності працівників стосуються можливості повної матеріальної відповідальності водіїв службового транспорту установ та закладів. Зазвичай і авто у такого працівника в розпорядженні, і паливо він заправляє... Але повної відповідальності в межах трудового законодавства водій за все те не несе. Чому так і коли та в якому обсязі водій несе відповідальність, розглянемо на прикладі постанови КСЦ ВС від 29.10.2020 у справі № 264/2076/17<sup>1</sup>.



<sup>1</sup>  
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/92551612>

<sup>2</sup>  
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/76627009>

<sup>3</sup>  
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/78573871>

<sup>4</sup>  
Кодекс законів про працю України від 10.12.1971.

### СУТЬ СПРАВИ

У травні 2017 року заклад вищої освіти (далі — ЗВО) звернувся до суду з позовом до відповідача-фізособи про відшкодування матеріальної шкоди, завданої працівником. Позовну заяву мотивовано тим, що відповідач перебував у трудових відносинах із ЗВО з 18.03.2016 до 01.09.2016 та працював на посаді водія.

У день прийняття на роботу між водієм та ЗВО було укладено договір про повну матеріальну відповідальність, відповідно до пункту 1 якого працівник приймає на себе повну матеріальну відповідальність за збереження ввіреного йому майна — автомобіля.

В липні 2016 року відповідач, керуючи значеним автомобілем, скоїв дорожньо-транспортну пригоду (далі — ДТП), чим спричинив ЗВО матеріальну шкоду в розмірі 47 839,00 грн. При цьому в момент ДТП водій використовував службовий автомобіль у власних цілях, без будь-яких письмових доручень з боку керівництва ЗВО.

У зв'язку з цим керівництво ЗВО застосував до водія захід дисциплінарної відповідальності, поклавши на нього повну матеріальну відповідальність за заподіяну матеріальну шкоду, та запропонував покрити витрати на ремонт автомобіля або відремонтувати його самостійно.

Відповідач добровільно не відшкодував заподіяну шкоду, тож ЗВО був змушений звернутись із відповідним позовом до суду.

Рішенням Іллічівського районного суду міста Маріуполя Донецької області від 11.09.2018<sup>2</sup>, залишеним без змін Постановою Донецького апеляційного суду від 12.12.2018<sup>3</sup> позов задоволено частково. З водія на користь ЗВО стягнуто матеріальну

шкоду в розмірі лише 1957,14 грн та витрати щодо сплати судового збору.

Рішення суду першої інстанції мотивовано тим, що договір про повну матеріальну відповідальність працівника від 18.03.2016, укладений між ЗВО і водієм, **не може мати юридичної сили і не може бути підставою для матеріальної відповідальності**, оскільки такий міг бути укладений лише із **працівниками визначених категорій, до яких відповідач не належить**, та сам факт укладення із працівником договору про повну матеріальну відповідальність **не є підставою для покладення матеріальної відповідальності в повному розмірі** шкоди за п. 1 ч. 1 ст. 134 КЗпП<sup>4</sup>. Також суд не вбачав підстав для покладення на відповідача повної матеріальної відповідальності, передбаченої п. 7 ч. 1 ст. 134 КЗпП (шкоду завдано не під час виконання трудових обов'язків), оскільки, проаналізувавши надані сторонами докази, серед них суди не встановили належних та допустимих доказів на підтвердження того, що на момент скоєння ДТП відповідач використовував належний позивачу автомобіль у своїх цілях чи не в його інтересах, а отже, не довів, що шкода була завдана водієм не при виконанні ним своїх трудових обов'язків.

Не погодившись із висновками судів першої та апеляційної інстанцій, ЗВО подав касаційну скаргу, мотивувавши її тим, що судами під час розгляду справ не було враховано те, що працівник їхав у позаробочий час, поза звичним маршрутом закладу і без жодних вказівок чи доручень з боку керівництва про таку поїздку.

Постановою КСЦ ВС від 29.10.2020 у справі касаційну скаргу ЗВО залишено без задоволення. Про мотиви і висновки суду касаційної інстанції — далі.



## ПОЗИЦІЯ СУДУ

Судами всіх інстанцій встановлено той факт, що між водієм і ЗВО укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Це не заперечувалося жодною зі сторін.

Також постановою одного з районних судів м. Маріуполя водія дійсно визнано винним у скоєнні адмінправопорушення та накладено на нього стягнення за *ст. 124 КпАП*<sup>5</sup> на користь держави в розмірі 340,00 грн. Під час зміни руху він не впевнився в безпечності маневру, не врахував дорожньої обстановки, не обрав безпечну швидкість руху поблизу пішохідного переходу та скоїв наїзд на перешкоду (електричну опору), внаслідок чого транспортний засіб отримав механічні пошкодження. Обставин скоєння ДТП, як і вини водія, сторони теж не оспорювали.

Директор СТО письмово підтвердив, що перед ДТП водій звертався до цієї СТО з питанням щодо підбору фарби для службового автомобіля. Йому були надані консультативні послуги і проведено підбір фарби щодо відповідного кольору автомобіля. Водій надав подорожній лист на цю дату.

Згідно з висновком про експертну оцінку транспортного засобу сума матеріальної шкоди, завданої власнику легкового автомобіля, на момент проведення дослідження склала 47839,34 грн.

Однак, попри всі ці факти, КЦС ВС вирішив, що оскаржувані судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій **ухвалено з додержанням норм матеріального та процесуального права, а доводи касаційної скарги цих висновків не спростовують**.

Так, зокрема, *ст. 1166 ЦКУ*<sup>6</sup> встановлено, що майнова шкода, завдана неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю особистим немайновим правам фізичної або юридичної особи, а також шкода, завдана майну фізичної або юридичної особи, відшкодовуються в повному обсязі особою, яка її завдала.

Згідно зі *ст. 1187 ЦКУ* джерелом підвищеної небезпеки є діяльність, пов'язана з використанням, зберіганням або утриманням транспортних засобів, що створює підвищену небезпеку для особи, яка цю діяльність здійснює, та інших осіб. Шкода, завдана джерелом підвищеної небезпеки, відшкодовується особою, яка на відповідній правовій підставі (право власності, інше речове право, договір підряду, оренди тощо) **володіє** транспортним засобом, механізмом, іншим об'єктом, використання, зберігання або утримання якого ство-

рює підвищену небезпеку. Особа, яка здійснює діяльність, що є джерелом підвищеної небезпеки, відповідає за завдану шкоду, якщо вона не доведе, що шкоди було завдано внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

За змістом *ч. 1–2 та 4 ст. 130 КЗпП* працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. У разі покладення матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли таку шкоду заподіяно підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка належить до категорії нормального виробничого-господарського ризику.

Відповідно до *ст. 132 КЗпП* за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації під час виконання трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але **не більшому від свого середнього місячного заробітку**.

*Стаття 134 КЗпП* передбачає випадки, за наявності яких відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини підприємству, установі, організації. Одним із таких є випадок, коли між працівником і роботодавцем відповідно до *ст. 135<sup>1</sup> КЗпП* укладено письмовий договір про взяття працівником на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей.

Втім, згідно з приписами *ст. 135<sup>1</sup> КЗпП* письмові договори про повну матеріальну відповідальність **можуть бути укладені з працівниками** (що досягли вісімнадцятирічного віку), **які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей**. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, що його **визначає КМУ**.

<sup>5</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х.

<sup>6</sup> Цивільний кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV.

Як роз'яснено в п. 8 постанови Пленуму ВСУ «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, завданої підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» від 29.12.1992, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсуття), переданих працівнику для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), суд зобов'язаний перевірити, **чи належить відповідач до категорії працівників**, з якими відповідно до ст. 135<sup>1</sup> КЗпП може бути укладено такий договір, та чи був такий договір укладений. За **відсутності цих умов** на працівника за заподіяну ним шкоду може бути покладена **лише обмежена матеріальна відповідальність**, якщо згідно з чинним законодавством працівник з інших підстав не несе матеріальної відповідальності у повному розмірі шкоди.

Згідно з *Переліком посад і робіт, які здійснюються або виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затвердженим постановою № 447/24* (далі — *Перелік № 447/24*), посада водія **до нього не входить**.

Суд також взяв до уваги *лист Мінпраці від 27.05.2008 № 146/06/186-88*, в якому зазначено, що наявність посади або роботи в *Пе-*

*реліку № 447/24* не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, **якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки**.

Отже, за висновком КЦС ВС у справі **водій не може нести матеріальну відповідальність у повному розмірі за завдання шкоди за договором про повну матеріальну відповідальність**.

Що ж до п. 7 ч. 1 ст. 134 КЗпП, згідно з яким працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їхньої вини роботодавцю, у випадках, **коли шкоди завдано не під час виконання трудових обов'язків**, то підставою для настання такої відповідальності є **трудове майнове правопорушення**, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, внаслідок чого й завдано шкоди.

Однак відповідач надав суду фотокопію подорожнього листа службового автомобіля, оформленого ЗВО, із відмітками про маршрут. Обставини, на які посилається відповідач, підтвердила в суді свідок, яка пояснила, що видавала подорожній лист водію в день ДТП і він його повернув. Тобто в цей день він виконував санкціоновані поїздки. Під час розгляду справи позивач не довів суду тієї обставини, що відповідач неправомірно заволодів належним йому транспортним засобом та завдав шкоду не під час виконання трудових обов'язків.

У зв'язку з цим КЦС ВС вирішив **залишити касаційну скаргу без задоволення, а оскаржувані судові рішення судів першої та апеляційної інстанцій — без змін**.

## ДУМКА РЕДАКЦІЇ

Слід зазначити, що, незважаючи на роки розгляду справи (2018–2020 рр.), КЦС ВС скористався достатньо давніми роз'ясненнями у цій сфері. Загалом є вже й новіші листи Мінсоцполітики і судова практика, узагальнена ВССУ в *Листі-узагальненні практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, підготовленому на підставі Постанови пленуму ВССУ з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12.2015 № 12* (далі — *Узагальнення № 12*).

Підсумовуючи, зазначимо, що працівники, з якими укладено **письмовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність**,<sup>8</sup> — це матеріально відповідальні особи. Однак, як правильно підкреслив суд,

відповідно до ст. 135<sup>1</sup> КЗпП такий договір укладають із працівниками, які обіймають або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може бути укладений із працівниками, старшими за 18 років (укладати договори про матвідповідальність з працівниками молодшого віку не можна), за умови, що:

1) працівник **обіймає посаду або виконує роботи**, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей (див. *Перелік № 447/24*). Причому під ціннос-

7

Постанова  
Держкомпраці СРСР  
і Секретаріату ВЦРПС  
від 28.12.1977 № 447/24.

8

Типову форму  
наведено в додатку 2  
до постанови № 447/24.

тями слід розуміти, передусім, товари/запаси, а не устаткування (комп'ютер, принтер, стіл, шафа, авто тощо), за допомогою якого працівник виконуватиме відповідну роботу. Тож наявність посади або роботи в *Переліку* не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідність, **якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки**. На це звертало увагу Мінсоцполітики в листі від 13.02.2015 № 149/13/84-15 і суди всіх інстанцій у справі. Водночас, якщо посади працівника в *Переліку* немає, але **доручена йому робота в цьому документі є, укласти з ним договір все ж можливо**. Це підтверджують, зокрема, ухвала ВССУ від 15.07.2015 у справі № 6-42522св14<sup>9</sup>, рішення Апеляційного суду Івано-Франківської області від 04.03.2014 у справі № 344/955/13-ц<sup>10</sup>;

2) працівник виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами власника або уповноваженого ним органу, наданими йому для виконання роботи (п. 2 ч. 1 ст. 135<sup>1</sup> КЗпП). Це новація, при-

внесена Законом № 1213<sup>11</sup>. Однак водія вона не стосується.

**ЗВЕРНІТЬ УВАГУ!** За висновком п. 8 Узагальнення № 12 договори про повну матеріальну відповідальність, укладені з працівниками, чиї посади і виконувана робота не вказані в *Переліку*, **юридичної сили не мають (є недійсними)** і не можуть бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності у повному розмірі заподіяної з їхньої вини шкоди. Звичайно, це не стосується вже згаданого вище оновленого п. 2 ч. 1 ст. 135<sup>1</sup> КЗпП щодо дистанційників та надомників.

Отже, не можна з усіма працівниками, з якими забажається, укласти договори про повну матеріальну відповідальність. Однак завжди слід розглядати варіанти відшкодування шкоди залежно від ситуації: якщо відповідальність не підпадає під дію КЗпП, то може йтися про кримінальну чи цивільно-правову відповідальність.

<sup>9</sup> <http://reyestr.court.gov.ua/Review/49609601>

<sup>10</sup> <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/37528380>

<sup>11</sup> Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-ІХ.

## і ПЕРЕЛІК МАТЕРІАЛІВ, ОПУБЛІКОВАНИХ У ГАЗЕТИ «БУХГАЛТЕРІЯ: БЮДЖЕТ» У ІІІ КВАРТАЛІ 2023 РОКУ



**ДО ВІДОМА.** Якщо ви не були передплатниками нашого видання в той період, ви все одно можете ознайомитися з цими матеріалами в електронній версії видання, яку ми даруємо кожному передплатникові. Щоб отримати доступ до електронної версії, зверніться до менеджерів за телефоном 0 800 300 395.

### ЗМІСТ

#### ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Відпустки.....	28
Доплати та надбавки.....	28
Лікарняні, декретні, інші виплати з соцфондів.....	28
Кадрова робота.....	28
Інші питання оплати праці.....	29

#### КАЗНАЧЕЙСЬКЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КЕКВ.....	29
-----------	----

#### БУХОБЛІК

Облік необоротних активів.....	29
Облік запасів.....	29
Облік зобов'язань.....	29
Інші об'єкти обліку, загальні питання бухобліку.....	29

#### ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ

Освіта.....	29
Культура.....	30

Держслужба.....	30
Місьцеве самоврядування.....	30
Військові формування.....	31
Установи соцзахисту.....	31

#### ЗАКУПІВЛІ ЗА ДЕРЖАВНІ КОШТИ

Закупівлі за державні кошти.....	31
----------------------------------	----

#### ПОДАТКИ, ЗБОРИ, ЄДИНИЙ ВНЕСОК НА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ

Податок на доходи фізичних осіб.....	31
Податок на додану вартість.....	32
Плата за землю.....	32
Загальні питання оподаткування, інші податки.....	32

#### ОКРЕМІ ОПЕРАЦІЇ

Оренда.....	32
-------------	----

#### ІНШІ ПИТАННЯ

Інші питання.....	32
-------------------	----

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ</b>			
<b>Відпустки</b>			
<b>Перегуляна щорічна основна відпустка: чи можна утримати з наступних відпускних?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	29	4
<b>Відпустка на дітей батьку дитини, якщо мати не працює</b> <i>Алла Головка</i>	Експрес-відповіді	30	5
<b>Право на відпустку «на дітей», якщо цілий рік була відпустка для догляду за дитиною або відпустка без збереження зарплати: роз'яснює Мінекономіки</b> (коментар до листа Мінекономіки від 05.06.2023 № 4706-05/26141-09) <i>Людмила Балла</i>	Документи та коментарі	26	16
<b>Доплати та надбавки</b>			
<b>Працівникам бюджетних установ, які працюють в зоні бойових дій, встановлено надбавку</b> (коментар до постанови КМУ від 25.08.2023 № 928) <i>Оксана Кліжевська</i>	Документи та коментарі	34	5
<b>Доплата за військовий облік: особливості встановлення</b> <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	33	25
<b>Лікарняні, декретні, інші виплати з соцфондів</b>			
<b>Вчасно не оплатили електронний листок непрацездатності: що робити?</b> (лист ПФУ від 21.06.2023 № 2800-030401-8/34142) <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	29	4
<b>Відпускні та матдопомога: як враховувати при обчисленні лікарняних?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	29	5
<b>Санаторно-курортне лікування за кошти ПФУ не здійснюється!</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	29	6
<b>Догляд за особою з інвалідністю I групи, а також за особою, яка досягла 80-річного віку: чи зараховується до страхового стажу?</b> (лист ПФУ від 03.07.2023 № 2800-030401-8/37076) <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	29	6
<b>Яким документом оформити рішення про призначення лікарняних?</b> (лист ПФУ від 16.03.2023 № 9562-11050/У-03/8-2800/23) <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	31-32	5

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Між звільненням та прийняттям пройшов час: як рахувати страховий стаж?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	31-32	5
<b>Щодо внесення змін до особливостей здійснення публічних закупівель на період дії правового режиму воєнного стану та протягом 90 днів з дня його припинення або скасування</b> (лист Мінекономіки від 04.08.2023 № 3323-04/40119-06)	Документи та коментарі	31-32	15
<b>Хвороба через нещасний випадок на попередньому місці роботи: чи оплачує новий роботодавець такий лікарняний?</b> (листи ПФУ від 06.06.2023 № 2800-030402-8/30960 та від 15.06.2023 № 2800-030402-8/33055) <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	28	24
<b>Працівниці, яка надає послуги за договором ЦПХ, відкрито лікарняний у зв'язку з вагітністю та пологами: чи оплачувати його?</b> (листи ПФУ від 24.05.2023 № 2800-050101-8/28447 та від 10.05.2023 № 2800-030401-8/25868) <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	30	25
<b>Місяць не відпрацьовано з поважних причин, але в ньому нараховано премію: чи включати до розрахунку лікарняних?</b> (листи ПФУ від 21.03.2023 № 10344-8077/У-03/8-2800/23 та від 10.03.2023 № 2800-030401-8/12272) <i>Людмила Балла</i>	Зворотний зв'язок	33	27
<b>Кадрова робота</b>			
<b>Лікарняні у звітах з праці: чи відображати?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	26	6
<b>Закінчується розділ трудової книжки: чи можна продовжувати заповнювати інформацію в іншому її розділі?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	29	5
<b>Залучили працівника до роботи у вихідний день в період воєнного стану? Оформлюємо та оплачуємо</b> <i>Людмила Сабадаш</i>	Зворотний зв'язок	29	20

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Інші питання оплати праці</b>			
<b>Картку працівника заблоковано в рамках виконавчого провадження: чи є наслідки для роботодавця?</b> <i>Людмила Линник</i>	Експрес-відповіді	26	6
<b>Черговий апгрейд постанови № 100: вивчаємо нові правила</b> (коментар до постанови КМУ від 08.09.2023 № 957) <i>Людмила Балла</i>	Документи та коментарі	36	7
<b>Тимчасово відсутній працівник: покладення обов'язків на іншого працівника</b> <i>Алла Головка</i>	Статті	25	4
<b>Тимчасове виконання обов'язків (заміщення) керівника з оплатою за ЄТС: правильно оформлюємо та оплачуємо</b> <i>Алла Головка</i>	Статті	25	8
<b>Працівник у довготривалій відпустці: чи можна на його посаду прийняти особу за строковим трудовим договором?</b> (лист Мінсоцполітики від 14.08.2019 № 14873/0/2-19/52) <i>Людмила Сабаша</i>	Зворотний зв'язок	25	27
<b>КАЗНАЧЕЙСЬКЕ ОБСЛУГОВУВАННЯ</b>			
<b>КЕКВ</b>			
<b>Придбання стартових пакетів (SIM-карток) для мобільного зв'язку: за яким КЕКВ?</b> (лист ДКСУ від 27.01.2022 № 15-04-04/2153) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	34	21
<b>БУХОБЛІК</b>			
<b>Облік необоротних активів</b>			
<b>Сценічні костюми, які будуть використовуватися більше року, придбають за КЕКВ 3110 незалежно від вартості: роз'яснює ДКСУ</b> (лист ДКСУ від 04.09.2023 № 15-12-12/15994) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	36	27
<b>Облік запасів</b>			
<b>Обмінюємо лампи розжарювання на LED-лампи: що в обліку?</b> <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	33	15
<b>Поклеїли шпалери: що в обліку?</b> <i>Альона Кісельова</i>	Зворотний зв'язок	33	19

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Поточний ремонт власними силами: як відобразити в обліку списання фарби?</b> <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	33	21
<b>Облік зобов'язань</b>			
<b>Повернення кредиторської заборгованості по батьківській платі: бути чи не бути?</b> <i>Альона Кісельова</i>	Зворотний зв'язок	33	9
<b>Інші об'єкти обліку, загальні питання бухобліку</b>			
<b>Звіт про використання коштів/електронних грошей, виданих на відрядження або під звіт: заповнюємо за новою формою</b> (коментар до наказу МФУ від 09.05.2023 № 239) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	26	7
<b>Путівки для оздоровлення дітей за кошти місцевого бюджету: придбаємо та обліковуємо</b> (лист ДКСУ від 15.06.2023 № 15-12-12/10657) <i>Людмила Линник, Альона Кісельова</i>	Статті	29	13
<b>Оплата видатків спеціального фонду минулорічними коштами</b> <i>Альона Кісельова</i>	Статті	35	12
<b>Будівництво дитячого майданчика: що в обліку?</b> <i>Маргарита Ващук</i>	Статті	35	28
<b>Придбаємо медикаменти в медпункт та укриття закладу освіти: КЕКВ + бухоблік</b> (лист ДКСУ від 31.08.2023 № 15-12-12/15799) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	34	24
<b>Оплата медогляду працівників коштами спецфонду: облік та оподаткування</b> <i>Альона Кісельова</i>	Довідкова інформація	27	31
<b>ВИДИ ДІЯЛЬНОСТІ</b>			
<b>Освіта</b>			
<b>Керівники закладів освіти: чи можуть викладати в цих же закладах?</b> (лист МОН від 07.09.2023 № 4/3114-23) <i>Алла Головка</i>	Експрес-відповіді	36	6
<b>Педагогічна робота науково-педагогічних працівників: чи можлива в межах основного робочого часу?</b> (коментар до листа МОН від 09.03.2023 № 1/3392-23) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	31–32	18

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Кейси «Школа в коробці», отримані безоплатно від ООН (ЮНІСЕФ): як правильно обліковувати?</b> <i>Альона Кісельова</i>	Статті	26	24
<b>Реорганізація ЗЗСО шляхом злиття: ухвалення рішення, передавальний акт та трудові відносини</b> <i>Людмила Линник, Альона Кісельова</i>	Статті	28	6
<b>Класний керівник: призначення та встановлення доплати</b> (лист МОН від 22.02.2022 № 1/3043-22 (витяг)) <i>Олена Макарук</i>	Статті	31–32	21
<b>Основний працівник тимчасово відсутній — переводимо на його посаду іншого працівника</b> <i>Людмила Сабадаш</i>	Зворотний зв'язок	25	29
<b>Майстер виробничого навчання отримав науковий ступінь: чи буде доплата?</b> <i>Ольга Вітковська</i>	Зворотний зв'язок	26	31
<b>У медичної сестри закладу освіти закінчується дія кваліфікаційної категорії: чи можна продовжити наказом керівника?</b> <i>Ольга Вітковська</i>	Зворотний зв'язок	29	25
<b>Встановлюємо доплату за сертифікацію педагогічним працівникам</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	31–32	28
<b>Педагогічна інтернатура: питання-відповіді</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	31–32	30
<b>Завідувач лабораторії фахового коледжу: можливий обсяг навчального навантаження?</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	33	24
<b>Вчитель початкових класів + вчитель старших класів: як встановити доплату за сертифікацію</b> <i>Олена Макарук</i>	Зворотний зв'язок	33	25
<b>Навчально-виховний комплекс: як ввести до штату посаду двірника?</b> (лист Мінсоцполітики від 27.03.2013 № 131/13/116-13) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	34	27

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Додаткова робота керівних працівників відповідно до пункту 91 Інструкції № 102: тільки як вчителі (вихователі) або керівники гуртка</b> (лист МОН від 24.11.2021 № 4/965-21 (витяг)) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	34	30
<b>Вчитель служив в Радянській армії: чи зараховувати цей період до стажу, що дає право на надбавку за вислугу років?</b> <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	36	30
<b>Приймаємо на роботу педагога, який втратив атестат про закінчення школи: як підтвердити рівень володіння державною мовою?</b> (лист Національна комісія зі стандартів державної мови від 08.09.2023 № 3/1236/23 (витяг)) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	36	31
<b>Культура</b>			
<b>Призначення керівників комунальних закладів культури без конкурсу в громадах до 5 тис. жителів: нова стара можливість</b> (коментар до Закону України від 29.05.2023 № 3120-IX) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	28	3
<b>Держслужба</b>			
<b>Зміни в порядку призначення чергових рангів держслужби: що підготував Кабмін?</b> (коментар до постанови КМУ від 19.08.2023 № 877, роз'яснення НАДС від 22.08.2023 № 170-р/з) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	33	5
<b>Держслужбовець тимчасово відсутній: як замінити?</b> <i>Алла Головка</i>	Статті	25	24
<b>Місьцеве самоврядування</b>			
<b>Граничний вік: чи можна прийняти на службу в ОМС в період воєнного стану?</b> <i>Алла Головка</i>	Експрес-відповіді	31–32	5
<b>Переведення на іншу посаду в ОМС в період воєнного стану: коли можливе?</b> <b>Роз'яснює НАДС</b> (коментар до роз'яснення НАДС від 03.07.2023 № 169-р/з) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	30	14

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Новий закон про службу в ОМС — нові правила вступу та проходження: як воно буде і коли?</b> (коментар до Закону України від 02.05.2023 № 3077-IX) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	34	9
<b>Виконання обов'язків тимчасово відсутньої посадової особи ОМС: оформлення та оплата</b> (лист НАДС від 01.10.2021 № 7036/13-21 (витяг)) <i>Людмила Балла</i>	Статті	25	16
<b>Підтримка заходів тероборони місцевими радами: розглядаємо варіанти</b> (листи МФУ від 01.08.2023 № 10010-38-5/21002 та від 15.06.2023 № 05130-14-5/16317) <i>Людмила Линник</i>	Статті	30	17
<b>Соціальний проект «Активні парки — локації здорової України»: участь громад, організація роботи, облік та звітність</b> <i>Людмила Линник, Людмила Балла</i>	Статті	35	21
<b>Службове житло в громаді: придбаємо, утримуємо, розподіляємо, обліковуємо</b> <i>Людмила Линник</i>	Статті	36	14
<b>Ремонт будинку дільничного офіцера: який код ТПКВКМБ обрати?</b> <i>Людмила Линник</i>	Зворотний зв'язок	26	28
<b>Звільнення заступника сільського, селищного, міського голови за розпорядженням відповідного голови: можна чи ні?</b> <i>Людмила Линник</i>	Зворотний зв'язок	26	29
<b>Військові формування</b>			
<b>Чи утримувати військовий збір із грошового забезпечення, що його виплачують членам сім'ї військово-службовця, який в полоні, помер, безвісно відсутній</b> (коментар до ІПК ДПС України від 22.06.2023 № 1467/ІПК/99-00-24-03-03-06) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	31–32	9
<b>Установи соцзахисту</b>			
<b>Енциклопедія посад: психолог установи соціального захисту</b> <i>Алла Головка</i>	Довідкова інформація	30	29

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>ЗАКУПІВЛІ ЗА ДЕРЖАВНІ КОШТИ</b>			
<b>Закупівлі за державні кошти</b>			
<b>Щебінь закупили, а забрати нічим: чи можна укласти договір відповідального зберігання з продавцем?</b> <i>Людмила Линник</i>	Експрес-відповіді	26	5
<b>Підвищення ціни за одиницю товару має бути обґрунтованим і виваженим: вивчаємо чергову судову практику</b> <i>Людмила Линник</i>	Судова практика	28	28
<b>Підтвердження інформації про несудимість та обмеження публічного доступу до інформації, що несе загрозу безпеці: як реалізувати на практиці? Вивчаємо рекомендації Мін-економіки</b> (коментар до листа Мінекономіки від 19.06.2023 № 3323-04/29308-06) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	26	20
<b>Оновлення правил роботи в е-каталозі з 01.09.2023: вивчаємо зміни</b> (коментар до постанови КМУ від 04.07.2023 № 677) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	27	5
<b>Мінекономіки розповіло про червневі закупівельні зміни: що змінилось та як застосувувати?</b> (коментар до листа Мінекономіки від 03.07.2023 № 3323-04/32328-06) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	27	7
<b>Оновлення правил роботи в е-каталозі та медичних закупівель: чергові роз'яснення Мінеконміки</b> (коментар до листа Мінекономіки від 04.08.2023 № 3323-04/40119-06) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	31–32	12
<b>Чергові зміни до Особливостей № 1178: що підготував Кабмін?</b> (коментар до постанови КМУ від 01.09.2023 № 952) <i>Людмила Линник</i>	Документи та коментарі	35	3
<b>У контрагента «повертається» ПДВ: що з договором про закупівлю?</b> <i>Людмила Линник</i>	Зворотний зв'язок	33	17
<b>ПОДАТКИ, ЗБОРИ, ЄДИНИЙ ВНЕСОК НА СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ</b>			
<b>Податок на доходи фізичних осіб</b>			
<b>Дистанційна робота: куди платити ПДФО?</b> (ІПК ДПС України від 22.06.2023 № 1468/ІПК/99-00-24-03-03-06 (витяг)) <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	31–32	6

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Виконавчий документ на погашення боргу працівником: як бути з оподаткуванням сум, що їх перераховують приватному виконавцю?</b> (коментар до ІПК ДПС України від 14.07.2023 № 1870/ІПК/99-00-24-03-03-06) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	29	9
<b>Податок на додану вартість</b>			
<b>Заклад післядипломної освіти надає освітні послуги: чи звільняються такі послуги від оподаткування ПДВ?</b> (ІПК ГУ ДПС у Волинській області від 03.04.2023 № 810/ІПК/03-20-04-02-06) <i>Алла Головка</i>	Експрес-відповіді	30	5
<b>Податкова накладна має «копійчані» розбіжності з первинкою: це не загроза для податкового кредиту</b> (коментар до ІПК ДПС України від 29.05.2023 № 1337/ІПК/99-00-21-03-02-06) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	30	11
<b>Сума операцій з постачання товарів і послуг перевищила 1 млн грн: чи треба установі реєструватися платником ПДВ</b> (ІПК ГУ ДПС у Сумській обл. від 29.06.2023 № 1579/ІПК/18-28-04-02-07, ІПК ГУ ДПС у Тернопільській обл. від 29.06.2023 № 1576/ІПК/19-00-04-02-05, ІПК ДПС України від 29.06.2022 № 898/ІПК/99-00-21-03-02-05 (витяг) та ІПК ДПС України від 16.11.2021 № 4357/ІПК/99-00-21-03-02-05 (витяг)) <i>Алла Головка</i>	Статті	28	15
<b>Податковий кредит від колишніх «особливих» спрощенців у контексті «компенсувальних» податкових зобов'язань</b> <i>Світлана Куртенок</i>	Статті	35	7

Найменування	Рубрика	Номер	Сторінка
<b>Плата за землю</b>			
<b>Земельний податок у разі отримання доходів від надання платних послуг: податківці наполягають на тому, що пільга втрачається</b> (ІПК ДПС України від 28.04.2023 № 1067/ІПК/99-00-04-01-04-06 та від 17.09.2021 № 3476/ІПК/99-00-04-01-03-06) <i>Алла Головка</i>	Зворотний зв'язок	36	23
<b>Загальні питання оподаткування, інші податки</b>			
<b>Чи відображається в ІКП зобов'язання із ПДФО та ВЗ?</b> <i>Людмила Балла</i>	Експрес-відповіді	26	6
<b>Звітування про відрадження, перебіг строків, перевірки та інші зміни: вивчаємо Закон № 3219</b> (коментар до Закону України від 30.06.2023 № 3219-IX) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	30	8
<b>Практичні ситуації в додатку 1: докладний розбір. Частина 1</b> <i>Людмила Балла</i>	Статті	27	11
<b>Практичні ситуації в додатку 1: докладний розбір. Частина 2</b> <i>Людмила Балла</i>	Статті	27	20
<b>ОКРЕМІ ОПЕРАЦІЇ</b>			
<b>Оренда</b>			
<b>Оренда укриття для закладу освіти</b> <i>Людмила Линник</i>	Експрес-відповіді	26	5
<b>ІНШІ ПИТАННЯ</b>			
<b>Інші питання</b>			
<b>Електронний суд: зареєструватися треба всім</b> (коментар до Закону України від 29.06.2023 № 3200-IX) <i>Алла Головка</i>	Документи та коментарі	31-32	8
<b>Перелік матеріалів, опублікованих у газеті «Бухгалтерія: бюджет» у II кварталі 2023 року</b>	Довідкова інформація	29	27

Б