## РОЗДІЛ 5

**ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. ДИСЦИПЛІНАРНА, АДМІНІСТРАТИВНА ТА КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПРАВОПОРУШЕННЯ В СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

* 1. **Трудова дисципліна**

***Трудова дисципліна*** на підприємствах, в установах, організаціях забезпе- чується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нор- мальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [3,4].

***Трудовий розпорядок*** на підприємствах, в установах, організаціях ***визна- чається правилами внутрішнього трудового розпорядку***, які затверджуються трудовим колективом за поданням роботодавця або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

У деяких галузях народного господарства для окремих категорій праці- вників діють статути і положення про дисципліну (**ст. 142 КЗпПУ**) [3].

До працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які *заохочення*, що містяться в затверджених трудовими колективами пра- вилах внутрішнього трудового розпорядку. Заохочення застосовуються робото- давцем або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з профспіл- ковим комітетом підприємства, установи, організації. Заохочення оголошують- ся наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності з правилами їх ведення (**ст. 144 КЗпПУ**) [3].

За особливі трудові заслуги працівників представляють до вищих органів влади до заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамота- ми, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (**ст. 146 КЗпПУ**) [3].

За ***порушення трудової дисципліни*** до працівника може бути застосова- но тільки один з таких заходів стягнення:

## догана;

1. **звільнення**.

На працівників, які несуть *дисциплінарну відповідальність* за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також вище стоящими органами.

Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, що передбачені законодав- ством (**ст. 147-1 КЗпПУ**) [3] .

При обранні виду стягнення роботодавець або уповноважений ним орган повинен враховувати:

* ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду;
* обставини, за яких вчинено проступок;
* попередню роботу працівника.
* Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється праці- никові під розписку. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення.

## Види відповідальності за правопорушення в сфері охорони праці

* + 1. **Форми і методи стимулювання охорони праці**

Однією з ефективних форм поліпшення умов праці і профілактики вироб- ничого травматизму та професійних захворювань є *стимулювання охорони праці*. На державному рівні стимулювання охорони праці регулюється у зако- нодавчому порядку. Так, *Закон України «Про охорону праці»* присвячує стиму- люванню охорони праці окремий (*четвертий*) розділ [6].

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпо- ряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці як підприємство, так і окремі його посадові особи можуть притягатися до сплати штрафу.

Згідно із *Законом «Про охорону праці»* (**ст. 26**) [6] роботодавець зо- бов’язаний відшкодувати *збитки*, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним та фізичним особам. Роботодавець також відшкодовує вит- рати на проведення робіт з *рятування потерпілих* під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування та проведення експертизи причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодав- ством.

Таким чином, штрафні санкції вразі незадовільної роботи з питань охоро- ни праці та наявності фактів травмування і профзахворювань працівників, відшкодування втрат на ліквідацію аварій та розслідування нещасних випадків, сьогодні досить значні і ставлять перед роботодавцем ділему: зазнавати вели- чезних збитків, які в певній ситуації проможні призвести до повного банкрут- ства, не займаючись як слід охороною праці, чи своєчасно вклавши необхідні кошти для проведення профілактичних заходів, зберегти при цьому життя та здоров’я працівників, власні прибутки та не вступати в конфлікт з вимогами за- конодавчих і нормативно-правових актів.

До стимулювання охорони праці, крім економічних важелів щодо робото- давця, належать і суто заохочувальні, які застосовують для безпечного ведення робіт окремими працівниками. Ці види заохочень за активну участь та ініціати- ву в здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращання умов праці мають визначатися колективним договором (угодою) [4].

Економічний механізм управління охороною праці має передбачати сис- тему заохочень для тих працівників, які дотримуються вимог охорони праці, не допускають порушень правил та норм особистої безпеки, беруть активну і творчу участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підп- риємстві. Колективний договір (угода) повинен закріплювати різного роду мо- ральні й матеріальні заохочення працівників:

* *підвищення* оплати праці,
* *премії* (в тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення висо- кого рівня охорони праці),
* *винагороди* за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції щодо по- кращення умов та безпеки праці.

Водночас **неприпустимо** застосовувати на роботах з підвищеною небез- пекою *підрядну та акордну оплату праці*, оскільки в даному випадку підви- щення продуктивності праці може йти на шкоду безпеці.

Вимоги європейських норм і стандартів у галузі *безпеки праці* передба- чають рішення таких *першочергових задач*, як: забезпечення *безпечних умов* праці, *попередження* виробничих травм і захворювань, гарантія *безпеки про- дукції* та послуг. Відповідати вимогам цих норм і стандартів – означає в усіх виробничих процесах вирішувати питання, пов’язані з охороною та гігієною праці, навколишнім середовищем. Питання використання *економічних важелів* та принципів *стимулювання* мають при цьому вирішальне значення [4].

Таким чином, як показує вітчизняний та закордонний досвід, уміле вико- ристання різних форм стимулювання охорони праці – ефективний засіб забез- печення продуктивних, безпечних і нешкідливих умов праці.

## Дисциплінарна відповідальність

Розділ VІІІ *Закону України «Про охорону праці»* присвячений відпо- відальності за порушення законодавства про охорону праці. Згідно зі **ст. 44** За- кону, при порушенні інших законів та нормативно-правових актів про охорону праці, створенні перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників профспілок, їх оранізацій та об’єднань, винних притягають до *дисциплінарної, адміністративної, ма- теріальної та кримінальної відповідальності* [6]*.*

***Дисциплінарна*** відповідальність працівників за порушення трудової дис- ципліни, за невиконання або неналежне виконання трудових обов’язків, у тому числі в галузі охорони праці, полягає в тому, що накладене на працівника *дис- циплінарне покарання* вимушено тягне за собою невигідні для нього наслідки.

Виконувати вимоги охорони праці, виробничої безпеки і виробничої сані- тарії та гігієни праці зобов’язують працівника **статті 139, 159 КзпПУ** [3],*Закон України «Про охорону праці»* (**ст. 14**) [6], *правила внутрішнього трудового роз- порядку* підприємства, *норми колективних договорів* (угод), інші нормативно- правові акти. Відповідні умови можуть бути внесені і в контракти, які заклю- чаються з працівниками.

*Приводом* для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівни- ків є порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охоро- ну праці та їх дії, спрямовані на створення перешкод для виконання посадовими особами, органами державного нагляду за охороною праці їх повноважень. Перелік основних повноважень посадових осіб цих органів наведений у **ст. 39** *Закону України «Про охорону праці»* [6]*.*

Створення працівниками перешкод для діяльності представників профе- сійних спілок, спрямованої на виконання своїх повноважень, передбачених *КЗпП України* (**ст. 244**) [3] і *Законом України «Про охорону праці»* (**ст. 41**) [6], є також приводом для притягнення винних працівників до *дисциплінарної* відпо- відальності. **Ст. 147 КзпПУ** [3] встановлені такі дисциплінарні стягнення: *до- гана та звільнення з роботи*. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну, які діють у деяких галузях економічної діяльності (транспорт, хімічна, машинобудівна, гірничовидобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші *дисциплінарні стягнення.*

***Дисциплінарне*** стягнення на працівника за порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок може бути накладене за ініціативою органів, які здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці (органи державного нагляду за охороною праці, професійні спілки, спеціалісти служби охорони праці підприємств, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці, комісія з питань охорони праці підприємств відповідно до їх повноважень). Так, *фахівці служби охорони* праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб *усунення від роботи* працівників, які не пройшли *медичного огляду*, *навчання, інструктажу, перевірки знань* з охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативно- правові акти про охорону праці.

***Профспілковий орган***, який підписав колективний договір, має право ви- магати від роботодавця чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (угоди) з керівником підрозділу або усунення його з посади, якщо від порушує законодавство про працю або охорону праці.

*Дисциплінарне стягнення* застосовує роботодавець або уповноважений ним орган безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу вивільнення робітника від роботи у зв’язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше *шести місяців* від дня здійснення провини (**ст. 148 КЗпП України**) [3]. Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець або уповноважений ним орган мусить отримати від працівника, що допустив провину, *письмове пояснення*. У випад- ку, коли працівник не представив пояснення в установлений термін, дисци- плінарне стягнення може бути накладене на основі тих матеріалів, що є у робо- тодавця. У випадку, коли працівник *відмовляється* надати пояснення, про це повинен бути складений *акт* за підписами посадової особи і працівників підприємства (не менше двох), які були свідками цієї відмови.

За кожне порушення може бути застосовано лише *одне дисциплінарне*

стягнення. При виборі виду дисциплінарного стягнення враховують ступінь

тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провина, минула робота працівника тощо. Стягнення оголошують у наказі та повідо- мляєюь працівнику під розпис.

## Адміністративна відповідальність

*Адміністративна відповідальність* настає за будь-які посягання наза- гальні умови праці.

**Ст. 44** *Закону України «Про охорону праці»* [6] є загальною нормою, вона не встановлює безпосередньо конкретних санкцій за те чи інше адміністративне порушення, а відсилає до *адміністративного законодавства*, обмежуючись визначенням двох основних груп порушень, за які може наступити така міра відповідальності, як адміністративне стягнення. До них відносять:

* порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охо- рону праці;
* створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду і представників професійних спілок.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

На даний час діючими законодавчими актами щодо адміністративних по- рушень є ***Кодекс України про адміністративні правопорушення*.**

Відповідно до **ст. 41** *Кодексу України про адміністративні правопору- шення*, порушення вимог законодавчих і інших нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою **адміністративну відповідальність** у вигляді накладання *штрафу* на працівників, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян - власників підприємств чи уповноваже- них ними осіб [2,12].

Окрему групу складають **протиправні** (ненавмисні або необережні) дії або бездіяльність, спрямовані на створення перешкод для діяльності посадових осіб державного нагляду і представників професійних спілок. До них належать: *ухиляння осіб*, які представляють роботодавця або уповноважені ним органи, профспілки, інші уповноважені трудовим колективом органи, представників *від участі у переговорах* з укладання, зміни або поповнення колективного договору (угоди); *навмисне порушення* встановленого законодавством терміну початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісії з представниками сторін або комісій з примирення у зазначений сторонами переговорів термін (**ст.411** *Кодексу України про адміністративні правопорушення*); *порушення* або неви- конання вказаними особами колективного договору, угоди (**ст. 412** Кодексу); *не представлення* такими особами інформації, необхідної для ведення колектив- них переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (**стаття 413** Кодексу) [12].

***Адміністративне стягнення*** накладають посадові особи органів дер- жавного нагляду за охороною праці постановами в справах про адміністративне стягнення на основі складених ними *протоколів* про адміністративне правопо- рушення.

Згідно зі **ст. 43** *Закону України «Про охорону праці»* [6] за порушення за- конодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб ор- ганів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються ор- ганами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу в порядку, який встановлений чинним законодавством. Максимальний розмір штрафу не може перевищувати **п’яти відсотків** місячного фонду заробітної плати юри- дичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує най- ману працю.

Несплата штрафу юридичними чи фізичними особами, які використову- ють найману працю, тягне за собою нарахування ***пені на суму штрафу*** у роз- мірі **двох відсотків за кожний день прострочення**.

Згідно зі **ст. 23** Кодексу від імені органів спеціально уповноваженого ор- гану виконавчої влади в галузі охорони праці розглядати справи про *адміністративні стягнення* мають право:

1. за *порушення* законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці щодо безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на об’єктах, підконтрольних органам спеціального уповноваженого органу вико- навчої влади з питань охорони праці, а також невиконання законних вимог ор- ганів спеціального уповноваженого органу виконавчої влади з питань охорони праці:

* **державні інспектори**- штраф до *чотирьох неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян (17 грн · 4 = 68 грн);
* **головні державні інспектори**, начальники органів Держпраціта їх за- ступники – штраф до *шести неоподатковуаних мінімумів* доходів громадян (102 грн);
* **начальники управлінь** і відділів Держпраціта їх заступники – штраф до *восьми неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян (136 грн);
* **керівник Держпраці** та його заступники – штраф до *десяти неоподат- ковуваних мінімумів* доходів громадян (170 грн);

1. за *порушення* законодавства про надра, нормативно-правових актів про промисловості та на об’єктах, що підконтрольні органам Держпраці, а також невиконання законних вимог органів Держпраці:

* **державні інспектори** – штраф до *шести неоподатковуваних мінімумів*

доходів громадян (102 грн);

* **головні державні інспектори**, начальники органів Держпраці та їх за- ступники – штраф до *дев’яти неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян (153 грн);
* **начальники управлінь** і відділів Держпраціта їх заступники - штраф *до дванадцяти неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян (204 грн);
* **керівник Держпраці** та його заступники - штраф *до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян (238 грн).

Крім представників Держпраці адміністративні стягнення накладають по- садові особи органів *державного пожежного нагляду*.Згідно зі **ст.175** Кодексу України про адміністративні правопорушення «Порушення встановлених зако- нодавством вимог пожежної безпеки, а також використання пожежної техніки та засобів пожежегасіння не запризначенням тягне за собою попередження або накладання штрафу нагромадян від *0,5 до семи неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян і на посадових осіб – від *двох до десяти неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян» [12].

Такі самі **адміністративні стягнення** передбачає **ст.188-8** Кодексу за *не- виконання приписів* та постанов посадових осіб органів державного пожежного нагляду [2,12].

Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржене у місячний строк у судовому порядку.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які використовують найману працю, посадових осіб і працівників зарахо- вують до Державного бюджету України.

## Кримінальна відповідальність

*Кримінальна відповідальність* за порушення законодавства про охорону праці передбачена **ст. 271-275** *Кримінального Кодексу України*, що об’єднані в **розділ Х «Злочини проти безпеки виробництва»** [4,8].

**Кримінальна відповідальність** наступає за порушення службовими осо- бами вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило *небезпеку для життя або здоров’я грома- дян.*

Поняття «**порушення вимог** законодавства та інших нормативно- правових актів про охорону праці» охоплює як невиконання законодавчих актів, так і правил, норм, регламентів, положень, стандартів, інструкцій таін- ших документів, розроблених і прийнятих відповідно до *Закону України «Про охорону праці» та КЗпП України* і обов’язкових для виконання.

Якщо службовою особою підприємства, установи, організації або грома- дянином – суб’єктом підприємницької діяльності порушені вимоги законодав- ства та інші нормативно-правові акти про охорону праці і це порушення за- подіяло **шкоду здоров’ю потерпілого**, - це (згідно зі **ст. 271**Кодексу «Пору- шення вимог законодавства про охорону праці») карається *штрафом до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів* громадянабо *виправними ро- ботами на строк до двох років*, або *обмеженням вол*і натой самий строк [8].

**Друга частина** цієї статті передбачає за ті самі діяння, якщо вони причи- нили **загибель людей** або інші тяжкі наслідки, - покарання *виправними робо- тами*на строк *до двох років* або *обмеженням волі на строк до п’яти років,* або *позбавлення волі на строк до семи років*, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк *до двох років* або без такого.

«*Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небез- пекою*» (**ст. 272**) на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зо- бов’язана їх дотримуватися, передбачає:

* якщо це порушення створило **загрозу загибелі людей** чи настання ін- ших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров’ю потерпілого, - покарання *штрафом до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів* громадян або *виправними роботами на строк до двох років*, або *обмеженням волі на строк до трьох років*, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися пев- ною діяльністю на строк *до трьох років* або без такого;
* те саме діяння, якщо воно спричинило **загибель людей** або інші тяжкі наслідки, - покарання *обмеженням волі на строк до п’яти років* або *позбав- ленням волі на строк до восьми років*, з позбавленням права обіймати певні по- сади чи займатися певною діяльністю на строк *до двох років*.

«*Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах»* (**ст. 273**) особою, яка зобов’язана їх дотримуватися, карається залежно від **тяжкості наслідків** (створення **загрози загибелі людей** чи настання інших тяжких наслідків або заподіяння шкоди здоров’ю потерпі- лому чи **загибель людей**) *виправними роботами на строк до двох років*, або *обмеженням волі на строк до п’яти років*, або позбавленням волі на строк до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до *трьох років* або без такого.

«*Порушення правил ядерної або радіаційної безпеки*» (**ст. 274**) [8] осо- бою, яка зобов’язана їх дотримуватися залежно **від тяжкості наслідків** кара- ється *обмеженням волі на строк до чотирьох років*, або *позбавленням волі до дванадцяти років* з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк *до трьох років*.

**Ст. 275** «*Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд*»:

*Порушення* під час розробки, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються *безпечного її використання*, а також порушення під час *проектування чи будівництва* правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов’язана дотримувати- ся таких правил, **залежно від тяжкості наслідків** цих порушень карається *штрафом до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів* громадян; або *виправними роботами на строк до двох років*, або *обмеженням волі на строк до п’яти років*, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися пев- ною діяльністю на строк *до двох років* або без такого, або *позбавленням волі на строк від двох до п’яти років*, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк *до трьох років.*

**Кримінальна відповідальність** за порушення встановлених законодав- ством *вимог пожежної безпеки* передбачена **ст. 250** [8]. Згідно з *частиною 1* цієї статті порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, котра заподіяла **шкоду здоров’ю людей** або майнову шкоду у великому розмірі, карається *штрафом відп’ятдесяти до ста двадцяти неоподатковуваних мінімумів* доходів громадян, або *виправними роботами на строк до двох років*, або *обмеженням волі на строк до трьох років*. Друга частина цієї статті передбачає за те саме діяння, якщо воно спричинило **загибель людей**, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки, покарання у вигляді *позбавлення волі на строк від двох до п'яти років*, або *позбавленням волі на строк до трьох років*.

Згідно з Кримінальним кодексом притягаються до **кримінальної відпові- дальності** особи, які **досягли 16-річного віку**, незалежно від обсягу викону- ваних трудових обов’язків (працівники і посадові особи) [8].

У всіх випадках притягнення до кримінальної відповідальності осіб згідно зі **ст. 250, 271-275** Кримінального кодексу України необхідно встанови- ти ***коло службових обов’язків кожної з цих осіб***, тобто, чи дійсно ними не ви- конувалися ці обов’язки і визначити наявність провини спричиненими (бездіяльністю) і негативними наслідками [4,8].

### Питання для самоконтролю

1. Чим забезпечується трудова дисципліна на виробництві?
2. Трудовий розпорядок і чим він визначається?
3. Порядок заохочення працівників.
4. Заходи стягнення за порушення трудової дисципліни.
5. Форми і методи стимулювання охорони праці.
6. За яких умов застосовують дисциплінарну відповідальність?
7. Порядок застосування дисциплінарної відповідальності.
8. За які порушення охорони праці застосовують адміністративні стяг- нення?
9. Розміри штрафів для юридичних, фізичних осіб.
10. Штрафи для посадових осіб і інших працівників.
11. Які статті Кримінального кодексу України передбачають покарання за злочин, скоєний проти безпеки виробництва?
12. Розкрийте зміст статтей 271, 272, 273, 274 і 275 ККУ.
13. Кримінальна відповідальність згідно зі статтею 250 ККУ.

## РОЗДІЛ 6

**МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО**

**ДОГОВОРУ. ВІДШКОДУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВАМ, ГРОМАДЯНАМ І ДЕРЖАВІ ЗБИТКІВ, ЩО ЗАПОДІЯНІ ПОРУШЕННЯМ ВИМОГ**

**ОХОРОНИ ПРАЦІ**

* 1. **Відшкодування матеріальних збитків**

Працівники несуть **матеріальну відповідальність** за шкоду, що заподія- на підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [3,4].

При покладенні ***матеріальної відповідальності*** права і законні інте- реси працівників гарантуються шляхом установлення відповідальності тільки за *пряму дійсну шкоду*, лише в межах і порядку, що передбачені законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації проти- правними діями (бездіяльністю) працівника. За наявності зазначених підстав і умов, **матеріальна відповідальність** може бути покладена незалежно від при- тягнення працівника до*дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної від- повідальності*.

На працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до *категорії нормального виробничо-господарського ризику*, а та- кож за *неодержані* підприємством, установою, організацією *прибутки* і за шко- ду, заподіяну працівником, що перебував у *стані крайньої необхідності*.

Працівник, який заподіяв шкоду, може ***добровільно*** покрити її повністю або частково. За згодою роботодавця або уповноваженого ним органу праців- ник може передати **для покриття заподіяної шкоди** рівноцінне *майно* або по- правити пошкоджене (**ст. 130КЗпПУ**) [3].

Роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний *створити працівникам умови*, що необхідні для нормальної роботи і *забезпечення повного збереження* дорученого їм майна.

Працівники **зобов'язані** бережливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів щодо запобігання шкоди.

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть *мате- ріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди,* ***але не більше свого середнього місячного заробітку.*** *Матеріальна відповідальність понад середній місячний* заробіток допускається лише у випадках, що зазначені в законодавстві (**ст. 132КЗпПУ**) [3].

У відповідності з чинним законодавством *обмежену* **матеріальну відповідальність** несуть:

1. **працівники** — за зіпсування або знищення через недбалість ма- теріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовлен- ні, — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за псування або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
2. **керівники** підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники — у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, ор- ганізації заподіяно зайвими грошовими виплатами, невірною постановкою обліку і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, не вжиттям необ- хідних заходів до запобігання простоям, випускові недобро-якісної продукції, розкраданню, знищенню і псуванню матеріальних чи грошових цінностей (**ст. 133КЗпПУ**) [3].

Відповідно до чинного законодавства працівники несуть ***матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди***, заподіяної з ix вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1. *між працівником і підприємством*, установою, організацією відповідно до статті **135-1КзпПУ** [3] 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;
2. майно та інші цінності були одержані працівником **під звіт** за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
3. шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідува- них у **кримінальному порядку**;
4. шкоди завдано працівником, який був у **нетверезому стані**;
5. шкоди завдано **недостачею**, **умисним знищенням** або умисним псу- ванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їx ви- готовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією праців- никові в користування;
6. відповідно до законодавства на працівника покладено **повну ма- теріальну відповідальність за шкоду**, заподіяну підприємству, установі, ор- ганізації при виконанні трудових обов'язків;
7. шкоди завдано **не при виконанні трудових** обов'язків;
8. **службова особа**, винна в **незаконному звільненні** або переведенні працівника на іншу роботу;
9. **керівник підприємства**, установи, організації всіх форм власності, винний у **несвоєчасній виплаті заробітної плати** понад *один місяць*, що при- звело до виплати компенсацій за порушення строків і виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством (**ст. 134КЗпПУ**) [3].

**Письмові договори про повну матеріальну відповідальність** можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (що до- сягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажей (відпуском), переве- зенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Пе- релік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

При *спільному виконанні* працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням, або застосу- ванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо роз- межувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним до- говір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися **колек- тивна (бригадна) матеріальна відповідальність.**

***Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність*** установлюється роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з профспіл- ковим комітетом підприємства, установі, організації. **Письмовий договір** про колективну (бригадну) материальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією і всіма членами колективу (бригади) (**ст.135-2КЗпПУ**) [3].

**Розмір заподіяної** підприємству, установі, організації **шкоди** визначають за *фактичними втратами,* на підставі *даних бухгалтерського обліку*, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

У разі розкрадання, недостачі, вмисного знищення або вмисного псування матеріальних цінностей **розмір шкоди** визначається за цінами, що діють у даній місцевості на *день відшкодування шкоди*.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини *кількох працівників*, визначають для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності (**ст. 135-3КЗпПУ**) [3].

Покриття шкоди працівниками в розмірі, що *не перевищує середнього місячного заробітку,* провадиться за розпорядженням роботодавця або уповно- важеного ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх за- ступниками шляхом відрахування із заробітної плати працівника. Розпоря- дження роботодавця має бути зроблено не пізніше *двох тижнів* з дня виявлен- ня заподіяної працівником шкоди і направленодо виконання *не раніше семи днів* з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з від- рахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків *покриття шкоди* проводиться шляхом подання робото- давцем або уповноваженим ним органом позову до районного (міського) *суду.*

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, *враховує ступінь вини працівника* і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно. Коли шкода стала наслідком нелише винної по- ведінки працівника, але й за відсутності умов, що забезпечують збереження ма- теріальних цінностей, розмір покриття повинен бути відповідно зменшений. Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочин- ними діями працівника, вчиненими з корисливою метою (**ст. 137КЗпПУ**) [3].

## Матеріальна відповідальність за порушення умов і охорони праці

**Матеріальна відповідальність** робітників і службовців регламентується статтями **130-138 КзпПУ** [3] та іншими нормативно-правовими актами, які сто- суються цієї відповідальності у трудовихвідносинах [2].

Загальними підставами накладання матеріальної відповідальності є:

* наявність **прямої дійсної шкоди**;
* **вина працівника** (у формі наміру чи необережності);
* **протиправні дії** (бездіяльність) працівника;
* наявність **причинного зв’язку** між винуватими та протиправними діями (бездіяльністю) працівника й заподіяною шкодою.

На працівника може буди накладено відповідальність лише при наявності **всіх вищеперелічених умов,** відсутність хоча б однієї з них виключає матеріа- льну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до *кримінальної, адміністративної чи дисциплі- нарної відповідальності* за дії, якими нанесено шкоду, **не звільняє** його від **ма- теріальної відповідальності**.

Законодавство передбачає **різні види матеріальної відповідальності** за- лежно від того, присутні чи ні в діях працівника, яким порушено правила охо- рони праці, ознаки **кримінального злочину**. При наявності в його діях *ознак злочину* на працівника згідно з **п.3 ст. 134 КЗпП** України може бути накладена **повна матеріальна відповідальність**, а при **відсутності** таких ознак - на працівника накладається відповідальність **у межах його середнього за- робітку**[3].

У той же час згідно зі **ст. 16** *Кримінального кодексу України* [8] і **ст. 444** та **445** *Цивільного Кодексу України* працівник **звільняється** як від криміналь- ної, так і від матеріальної відповідальності, якщо ним нанесена шкода у стані **крайньої необхідності** або в стані **необхідної оборони**.

Таким чином, раніше визначення **виду і меж** матеріальної відповідально- сті необхідно встановити *наявність чи відсутність* у діях працівника, яким за- подіяна шкода, ознаки *кримінального злочину* або визначити, що він діяв у *ста- ні крайньої необхідності або необхідної оборони*. **Особливі правила** накладан- ня матеріальної відповідальності передбачає **ст.450** *Цивільного Кодексу Украї- ни*, якщо шкода заподіяна джерелом підвищеної небезпеки – організаціями і громадянами, діяльність яких пов’язана з транспортними засобами, механізма- ми, промисловими підприємствами, будівництвом тощо. Вказані особи несуть- відповідальність у **всіх випадках**, якщо не доведуть, що шкода виникла *внаслі- док нездоланної сили або умислу потерпілого*.Таким чином, **власник джерела підвищеної небезпеки** несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну **цим джерелом**, незалежно від наявності провини, якщо не доведе, що *шкода заподіяна внаслідок нездоланної сили* або *умислу потерпілого.* А *працівни*к цього підприємства (джерела підвищеної небезпеки) несе **матеріальну відповіда- льність** на основі **ст. 130-137 КЗпПУ** лише при наявності **вини в діях праців- ника**, який заподіяв шкоду роботодавцю, у порядку регресу [3].

До *шкоди у зв’язку з порушенням законодавства про охорону праці* відно- ситься шкода, заподіяна:

* знищенням майна, обладнання, будівель роботодавця внаслідок вибуху, пожежі, руйнування;
* ушкодження матеріалів, напівфабрикатів, готових виробів,устаткування;
* виплати сум страхувальникам у зв’язку з пошкодженням або знищенням застрахованого майна;
* виплатами штрафних санкцій по договорах поставки за порушення строків поставок;
* оплатою праці експертних комісій, установ, призначених слідством та судовими органами, при проведенні розслідування кримінальної справи і його розгляду в судах, а також інші збитки.

Суттєве значення має *загальний обсяг і розмір заподіяної шкоди* у зв’язку з **порушенням вимог охорони праці**. Ця шкода може складатися із сум, виплачених потерпілому на *часткову компенсацію втраченого заробітку*, *од- норазової допомоги, додаткових затрат на лікування, протезування* тощо, якщо потерпілий залишився живим; а також сум, витрачених на *поховання у випадку смерті потерпілого та на одноразову допомогу сім’ї і особам, які пе- ребували на його утриманні.*

**Повна матеріальна** відповідальність працівника передбачена **ст. 134 КЗпПУ** у випадках заподіяння шкоди у *нетверезому стані*, при *навмисному* знищенні матеріалів, виробів, інструментів, вимірювальних приладів, спецодя- гу й інших предметів, виданих працівникові в користування, якщо шкода запо- діяна *не при виконанні* ним своїх *трудових обов’язків* [3].

**Ст. 188 КЗпПУ** встановлює, що трудовий договір, як правило, укладаєть- ся з особами, які досягли ***шістнадцяти років***, а у *виняткових випадках* можуть прийматись на роботу особи, які досягли ***п’ятнадцяти***, а учні загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних закладів для виконання легкої роботи у вільний від навчання час – ***чотирнадцяти років***, відповідно згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює. Діюче трудове законодавство *не передбачає будь- яких винятків у питанні щодо накладання на них матеріальної відповідальнос- ті за шкоду*, яку вони спричинили під час виконання трудових обов’язків, у то- му числі і внаслідок порушення правил охорони праці. Таким чином, вказані *неповнолітні особи є повноправною стороною трудового договору* і повинні *нести майнову відповідальність за шкоду*, яка виникла з їх провини, нарівні з усіма працівниками і службовцями, тобто *без залучення до процесу компенсації шкоди їх батьків (опікунів) або осіб, які їх заміняють* [3]*.*

### Питання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність матеріальної відповідальності.
2. Хто може нести матеріальну відповідальність?
3. Чи звільняється працівник від матеріальної відповідальності, якщо він притягається до інших видів відповідальності?
4. Охарактеризуйте, як працівник покриває матеріальну шкоду.
5. Яка максимальна сума виплат працівником за матеріальну шкоду?
6. Охарактеризуйте випадки матеріальної відповідальностіпрацівників.
7. З якими працівниками укладають письмові договори про матеріальну відповідальність?
8. Що таке «колективна матеріальна відповідальність»?
9. Термін розпорядження роботодавця після виявлення заподіяної праців- ником матеріальної шкоди.
10. Підстави накладання матеріальної відповідальності.
11. Назвіть перелік шкоди у зв’язку із порушенням законодавства про охорону праці.