

**Цесарський Ф. А.,**  
докт.юрид.наук, доц., доц. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
(Харків, Україна)

## **ЗМІСТ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ІЗ МАТЕРІАЛЬНО- ВІДПОВІДАЛЬНИМИ ОСОБАМИ**

Сучасна економічна ситуація в Україні у переліку завдань, спрямованих на підвищення ефективності виробництва, висуває і завдання забезпечення схоронності майна роботодавця, яке є матеріально-технічною базою виробничої діяльності.

Ефективність виконання цього завдання багато в чому залежить від працівників, які безпосередньо забезпечують рух грошових і матеріальних цінностей в організації, з якою вони перебувають

у трудових відносинах. Йдеться, насамперед, про матеріально-відповідальних осіб, для яких трудовим законодавством передбачено, поряд із загальними, особливі трудові обов'язки, включаючи додатковий обов'язок у частині матеріальної відповідальності за не забезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих їм для зберігання або для інших цілей (ч. 1 ст. 134 КЗпП).

Безумовно, що забезпечення цілості майна та інших цінностей має бути певним чином гарантоване, зокрема, такою гарантією виступає умова щодо матеріальної відповідальності робітників, яка включена до тексту трудових договорів.

Належна організація матеріальної відповідальності працівників – один з головних чинників забезпечення схоронності майна роботодавця.

Особи, що безпосередньо обслуговують матеріальні і грошові цінності виконують широке коло різноманітних за своїм змістом робіт. Загальним при цьому є те, що в процесі трудової діяльності в різних за своїм профілем і призначенням організаціях ці працівники повинні забезпечити повну схоронність ввірених їм під звіт матеріальних цінностей або грошових коштів. Виконання цього обов'язку багато в чому залежить не тільки від умов та рівня організації праці, але і від форми матеріальної відповідальності, застосовуваної в організації на даній ділянці роботи.

Характеризуючи матеріальну відповідальність сторін трудового договору, слід звернути увагу на те, що відносини, що стосуються відшкодування майнової шкоди, яка заподіяна сторонами трудового договору, є предметом трудового права і регулюються нормами, що об'єднані у самостійну юридичну конструкцію, якою є правовий інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

У той же час, коли йдеться про трудовий договір із особами, що несуть матеріальну відповідальність, то у цій сфері існує певна невизначеність. Незрозумілим є яким чином в трудовому договорі можна визначити обов'язки матеріально-відповідальних осіб, яким може бути перелік цих обов'язків і т.ін., чи треба взагалі включати в трудовий договір цю норму?

Відповідаючи на останнє запитання слід зазначити, що відповідно до ст. 21 КЗпП. трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою. Зрозуміло, що в тексті угоди мають бути визначені усі її суттєві умови, серед яких, безумовно,

суттєвою є умова щодо матеріальної відповідальності робітників. Зазначимо, що діючий КЗпП не вказує на ті елементи, що можуть бути включені до трудових договорів, зокрема в частині матеріальної відповідальності.

Аналіз наукової літератури дає можливість стверджувати, що одна з найважливіших умов трудового договору, що укладається з матеріально-відповідальною особою, – чітке визначення (конкретизація) його трудової функції, оскільки злагоджена робота всіх працівників організації неможлива без встановлення точної відповідальності кожного з них за виконання певних, чітко і недвозначно окреслених завдань і практичних робіт. Узгодження і чітке визначення обов'язків у трудовому договорі необхідно як працівнику, так і роботодавцю.

Коли йдеться про матеріальну відповідальність, то у трудовому договорі має бути чітко визначена форма цієї відповідальності. КЗпП України визначає види матеріальної відповідальності, що мають бути конкретизовані у тексті трудового договору: матеріальну відповідальність в межах середнього місячного заробітку (ст. 132), повну матеріальну відповідальність (ст. 134), матеріальну відповідальність у випадках, коли фактичний розмір збитків перевищує їх номінальний розмір (ст. 135).

Зазначимо, що в трудовому договорі умова про матеріальну відповідальність має бути обґрунтованою, тобто ця умова може застосовуватися до працівників, на яких така відповідальність поширюється відповідно до їх обов'язків.

Коло трудових обов'язків, виконуваних кожним працівником щодо своєї посади, професії (спеціальності) з урахуванням кваліфікації визначається кваліфікаційними довідниками, а також розробленими на їх основі посадовими або технічними інструкціями і положеннями, затвердженими роботодавцем у встановленому порядку.

У посадових інструкціях, прийнятих для матеріально-відповідальних осіб, мають бути максимально відображені специфіка виробництва та організація праці на даному робочому місці, методи роботи, форми звітності тощо.

У посадових інструкціях не слід обмежуватися перерахуванням у них загальних обов'язків, пов'язаних з виконанням робіт щодо приймання, зберігання, обробки, комплектування, відпуску товарно-матеріальних цінностей, їх продажу та ведення обліку руху цінностей. Доцільно виділити особливі обов'язки кожної матері-

ально-відповідальної особи за збереження цінностей, переданих їй під звіт, маючи на увазі, що для цієї особи це одне з головних обов'язків за трудовим договором.

У трудовий договір можуть бути включені зобов'язання матеріально-відповідального працівника щодо підвищення його кваліфікації, рівня професіоналізму та компетенції. Таке положення дуже важливо тому, що матеріально-відповідальних осіб, як особливу категорію працівників, не готує жоден вищий або середній спеціальний навчальний заклад України.

Керівники і фахівці (завідувачі складами, базами, відділами, секціями, товарознавці та ін.) після закінчення навчання у відповідних вузах або середніх спеціальних навчальних закладах, не можуть, як показує практика, без спеціальної додаткової підготовки виконувати різноманітні функції, покладені на матеріально-відповідальних осіб трудовим договором.

У цій справі важливу роль повинні зіграти галузеві і міжгалузеві навчальні заклади (інститути, факультети та ін.) підвищення кваліфікації фахівців і керівників, різні курси підготовки та перепідготовки державної служби зайнятості.