**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РЕГІ ім. СТЕПАНА ДЕМ’ЯНЧУКА**

**SHURA19@YANDEX.RU**

***РЕФЕРАТ***

***з дисципліни “*Управління персоналом*”***

***на тему:***

**“МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ”**

**Виконала:**

**Перевірив:**

РІВНЕ – 2004

Вступ

Важливою умовою життєдіяльності людей є праця, яка завжди становила і становить вольову діяльність, спрямовану на створення матеріальних цінностей. Досвід створення матеріальних і духовних благ передається від покоління до покоління через укладені соціальні програми за допомогою науково-технічного прогресу. За весь час розвитку людства результат свідомої суспільної трудової діяльності з кожним поколінням ускладнювався але не втрачався.

Тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засіб до життя і сфера ствердження особи. Перша з цих функцій знаходить своє відображення в орієнтації працівника на матеріальне задоволення потреб результатами своєї праці. Друга - в орієнтації працівника на зміст праці, її відповідність його внутрішнім запитам, моральне задоволення роботою.

Потреби матеріального характеру є головними і лежать в основі життя людей. Для того, щоб мати їжу, одяг, взуття люди незалежно від свої волі та свідомості вступають у відносини з іншими людьми по виробництву і розподілу цих благ. Ці зв’язки неможливі без певної організації, що створюється на базі взаємодії людей один з одним. Виникають відносини по виробництву, управлінню та розподілу, створюється власність на знаряддя та засоби виробництва, на результати своєї та чужої праці.

Характер поєднання безпосереднього виробника з засобами виробництва становить форму власності, яка є первинним, основним економічним відношенням, що визначає всі інші суспільні відносини.

***Поняття матеріальної відповідальності працівників.***

Матеріальна відповідальність працівників - це один з видів юридичної відповідальності, що виражається в обов’язку працівників покрити повністю або частково покрити матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини.

Найбільш суттєвими умовами матеріальної відповідальності працівника є:

* перебування працівника в трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, якому було заподіяно матеріальну шкоду;
* встановлення розмірів відповідальності працівника;
* наявність вини працівника.

Конституція України (ст. 66) до обов’язків кожного громадянина відносить відшкодування завданих ним збитків. У КЗпП (ст. 130) зазначається, що працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду заподіяну підприємству, установі, організації через порушення покладених на них трудових обов’язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються встановленням відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Ця відповідальність як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

За наявності визначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

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

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або полагодити пошкоджене.

Виходячи з цього законодавство вимагає від власника або уповноваженого ним органу створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення дорученого їм майна. Працівники зобов’язані дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації і вживати заходів до запобігання шкоди.

***Правила, які встановлені щодо матеріальної відповідальності.***

Пленум Верховного Суду України в постанові від 29 грудня 1992 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам» роз’яснив:

«За правилами ст. 132 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов’язків, працівники, з вини яких її заподіяно, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку, крім випадків, коли законодавством вона передбачена у більшому, ніж цей заробіток, розмірі. Якщо межі матеріальної відповідальності були визначені в укладеному з працівником контракті, вона покладається на нього відповідно до умов контракту.

Під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов’язків, грошові виплати. Згідно зі ст. 130 КЗпП не одержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов’язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов’язків (так само, як і інші недодержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

При матеріальній відповідальності в межах середнього місячного заробітку він згідно з чинним законодавством визначається, виходячи з заробітку за два останні календарні місяці роботи працівника, що передували дню виявлення шкоди, а якщо шкода виявлена після звільнення - дню звільнення. В разі, коли працівник наданому підприємстві, в установі, організації працював менше 2-х місяців, він обчислюється із заробітку за фактично пропрацьований час».

***Обмеження матеріальної відповідальності працівників.***

Матеріальну відповідальність у межах середнього місячного заробітку несуть працівники, які допустили зіпсуття або знищення цінностей в ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад майстра, технолога), якщо шкода від зіпсуття або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальні відповідальність покладається також в межах середнього місячного заробітку. Відповідальність в тому ж розмірі за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірюваних приладів, спеціального одягу та інших предметів покладається на працівника, якщо названі цінності були видані йому в користування в зв’язку з виконанням трудових обов’язків.

Притягнення до кримінальної відповідальності за випуск недоброякісної продукції службових осіб, зазначених у ст. 2 ст. 133 КЗпП за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, неправильним обліком і зберігання матеріальних чи грошових цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям, випуску недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню і зіпсуттю матеріальних чи грошових цінностей, матеріальну відповідальність в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середнього місячного заробітку, несуть винні в цьому директори, начальники і інші керівники підприємств, установ, організацій і їх заступники; керівники та їх заступники будь-яких структурних підрозділів, передбачених статутом підприємства, установи, організації чи іншим відповідним положенням.

До зайвих грошових виплат відносяться, зокрема, суми стягнення штрафів, заробітної плати, виплачені звільненому працівникові в зв’язку з затримкою з вини службової особи видачі трудової книжки, розрахунку, неправильним формулюванням причин звільнення, а також заробітної плати, виплаченої працівникові за надані зайві дні чергової відпустки без виключення днів прогулу. При виявленні безпосередніх заподіячів шкоди, викликаної виплатою зайвих сум, знищення чи зіпсуттям матеріальних цінностей, винуваті зобов’язані відшкодувати шкоду в межах, встановлених законодавством. Зазначені вище службові особи в цих випадках несуть матеріальну відповідальність в межах свого середньомісячного заробітку за ту частину шкоди, що не відшкодована безпосередніми заподіювачами її. При цьому загальна сума, що підлягає стягненню, не повинна перевищувати розміру заподіяної шкоди. На них самих покладається матеріальна відповідальність у зазначених межах, якщо з їх вини не було своєчасно вжито заходів до стягнення шкоди з безпосередніх заподіювачів її й таку можливість підприємство втратило.

Працівники, які не є керівниками підприємства (установи, організації) і структурних підрозділів на підприємстві, або їх заступники за шкоду, заподіяну зайвими грошовими виплатами, викликаними належним виконанням ними трудових обов’язків, несуть матеріальну відповідальність за ч. 1 ст. 132 КЗпП, крім випадків, для яких ст. 134 КЗпП передбачена повна матеріальна відповідальність.

У тому ж порядку визначається матеріальна відповідальність працівників, з якими укладено договір про повну матеріальну відповідальність (статті 135, 135 КЗпП), якщо шкода заподіяна не незабезпеченням цілості прийнятого під звіт майна, а іншими порушеннями трудових обов’язків (неналежним оформленням документів про виявлену при прийнятті матеріальних цінностей недостачу, що потягло її оплату тощо).

***Повна матеріальна відповідальність.***

Дане питання регулюється ст. 134. КЗпП. В ній зазначено, що працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

1. між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання і 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, переслідуваних у кримінальному порядку;
4. шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
5. шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції). В тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
6. відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації 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.

Пленум Верховного Суду України в згаданій вище постанові від 29 грудня 1992 року вказав, що при вирішенні питання про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником з підприємством, установою, організацією про взяття на себе повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей (недостача, зіпсування), переданих йому для зберігання або інших цілей (п. 1 ст. 134 КЗпП), необхідно перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно з ст. 135 КЗпП може бути укладений такий договір, та чи був він 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 відповідному розмірі шкоди.

Слід мати на увазі, що до позовних заяв про матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяними діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку (п. 3 ст. 134 КЗпП), мають додаватися докази, які підтверджують, що вчинення працівником таких діянь встановлено у порядку кримінального судочинства.

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

При покладенні повної матеріальної відповідальності за п. 4 ст. 134 КЗпП за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації працівником, який знаходився у нетверезому стані, необхідно врахувати, що нетверезий стан працівника може бути підтверджено як медичним висновком, так і іншими видами доказів (актами, поясненнями сторін і третіх осіб, показаннями свідків тощо), маючи на увазі, що заподіяння шкоди працівником, який був у нетверезому стані, є одним з найгрубіших порушень трудових обов’язків, зменшенням розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається.

Відповідно до п. 5 ст. 134 КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяною недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціально одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

На підставі згаданого закону матеріальну відповідальність в повному розмірі несуть також працівники сільськогосподарських підприємств, які займаються випуском сільськогосподарської продукції, за шкоду, заподіяну недостачею, умисним знищенням, умисним зіпсуттям цієї продукції.

Відповідно до п. 6 ст. 134 КЗпП матеріальна відповідальність в повному розмірі покладається на працівника у випадках, передбачених окремими законодавчими актами.

За чинним законодавством така відповідальність на працівника може бути покладена, зокрема, за шкоду, заподіяну викраданням, загибеллю або недостачею великої рогатої худоби, свиней, овець, кіз і коней. Належних кооперативним господарствам; перевитратою пального, допущеною працівником автомобільного транспорту; одержанням службовою особою премій внаслідок зроблених з її вини викривлень даних про виконання робіт; за шкоду, заподіяну розкраданням, недостачею, понаднормативними витратами валютних цінностей; заподіяну касиром незабезпечення цілості матеріальних цінностей та іншими винними діями.

За п. 8 ст. 134 КЗпП покладається обов’язок за відшкодуванню шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв’язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу відпущеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення в роботі.

***Вимоги щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність.***

Відповідно до ст. 135 КЗпП такі договори укладаються лише в письмовій формі.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи безпосередньо зв’язані із 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 затверджується в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

***Правила колективно (бригадної) матеріальної відповідальності.***

Ці правила викладені у ст. 135 КЗпП. У разі спільного використання працівниками окремих видів робіт, зв’язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуску), перевезенням або застосуванням в процесі виробництва переданих їм цінностей, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність установлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством і всіма членами колективу (бригади).

## Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування а також типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність розробляються за участю профспілкових об’єднань України та затверджуються Міністерством праці України.

Іноді обставини складаються так, що в несхоронності матеріальних цінностей, крім членів колективу (бригади), винні і службові особи. Тоді повинна бути визначена частина шкоди, яка відповідає ступеню вини кожної із службових осіб. Решта шкоди розділяється між членами колективу (бригади) згідно з типовим договором про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Вказані положення конкретизовані наказом Міністерства праці від 12 травня 1996 року № 43, яким затверджено Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

***Визначення розміру шкоди.***

Законодавство (ст. 135 КЗпП) дає чітку відповідь на це питання. Розмір заподіяної підприємству, установі, організації визначається за фактичними витратами. На підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей та вирахуванням зносу згідно з установленими нормами.

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

На підприємствах громадського харчування (на виробництві та в буфетах) і в комісійній торгівлі розмір шкоди заподіяної розкраданням або недостачею продукції і товарів, визначається за цінами, встановленими для продажу (реалізації) цієї продукції і товарів.

Законодавством може бути встановлено окремий порядок визначення розміру шкоди, що підлягає покриттю (в тому числі у кратному обчисленні), заподіяної підприємству, установі, організації розкраданням, умисним зіпсуттям, недостачею або втратою окремих видів майна та інших цінностей, а також у тих випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Розмір підлягаючої покриттю шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і межі матеріальної відповідальності.

При застосуванні даної правової норми слід звернути увагу на таке. Розмір шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації визначається з врахуванням чинного законодавства про ціни і ціноутворення.

Визначаючи розмір шкоди, необхідно виходити з вартості матеріальних цінностей на день виявлення шкоди. А у випадках зміни цін - застосувати ціни, що діють на день прийняття рішення про її відшкодування. Розмір шкоди, заподіяної з вини кількох працівників, визначається для кожного з них з урахуванням ступеня вини, виду і меж матеріальної відповідальності. Солідарна матеріальна відповідальність застосовується лише за умови, якщо вироком суду встановлено. Що шкода підприємству, установі, організації заподіяна спільними умисними діями кількох працівників або працівника та інших осіб.

Якщо шкода, заподіяна приписками та іншими викривленнями даних про виконання робіт, до матеріальної відповідальності повинні притягатись як працівники. Що вчинили ці дії, так і службові особи, які не вжили заходів до запобігання їм.

В залежності від обставин заподіяння шкоди в цих випадках матеріальна відповідальність настає в межах середнього місячного заробітку або в повному розмірі заподіяної шкоди.

До прямої дійсної шкоди, заподіяної зазначеними вище діями можуть бути віднесені: суми незаконно нарахованої заробітної плати і премій, зайві виплати у вигляді штрафу, накладеного відповідними органами, вартість пального і мастил, сировини, напівфабрикатів і інших матеріальних цінностей, безпідставно списаних у зв’язку з викривленням даних про осяг робіт.

При визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів і т.п.). що належать підприємствам, установам організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що шкода яка заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов’язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства (ст. 203, 453 ЦК). У цих випадках вона відшкодовується у повному обсязі. Включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

***Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.***

Покриття шкоди працівником в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками - за розпорядженням вищестоящого в порядку підлеглості органом шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника чи уповноваженого ним органу або вищестоящого в порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за заявою працівника розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного (міського) суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищестоящого в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора (ст. 136 КЗпП).

***Обставини, які враховуються при визначенні розміру відшкодування.***

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 не лише винної поведінки працівника, але й відсутності умов, що забезпечують збереження матеріальних 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 злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

До конкретних обставин, за яких було заподіяно шкоду, слід відносити такі, що перешкоджали працівникові використовувати належним чином покладені на нього обов’язки, зокрема, відсутність нормальних умов зберігання матеріальних цінностей, неналежна організація праці. Разом з тим необхідно враховувати, чи зробив працівник все можливе для запобігання шкоді.

Судам необхідно перевіряти, чи додержаний власником або уповноваженим ним органом встановлений ст. 233 КЗпП річний строк для виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення в суд з позовом про її відшкодування. Цього строку додержуються і при зверненні із заявою до прокурора.

Днем виявлення шкоди слід вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, ревізії або перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства, організації, установи слід вважати день підписання акта або висновку.

Суд повинен встановити: наявність прямої дійсної шкоди та її розмір; якими неправомірними її заподіяно і чи входили до функцій працівника обов’язки, неналежне виконання яких призвело до шкоди; в чому полягала його вина; в якій конкретно обстановці заподіяно шкоду; чи були створені умови, які забезпечували б схоронність матеріальних цінностей і нормальну роботу з ними; який майновий стан працівника. Якщо шкоду заподіяно кількома працівниками, в рішенні суду має бути зазначено, які конкретно порушення трудових обов’язків допустив кожен працівник, ступінь його вини та пропорційна частка загальної шкоди, за яку до нього може бути застосовано відповідний вид і межі матеріальної відповідальності.

Встановивши при розгляді справи, що шкода заподіяна не лише з вини працівника, до якого пред’явлено позов, але й з вини посадових осіб підприємства, організації, установи, слід відповідно до ст. 105 ЦПК повинен притягти їх до участі в справі як співвідповідачів.

# Висновки

В даному рефераті, тема якого «Матеріальна відповідальність працівників», ми дали визначення поняттю матеріальної відповідальності працівників, і висвітлили наступні питання: правила, які встановлені щодо матеріальної відповідальності; обмеження матеріальної відповідальності працівників; повна матеріальна відповідальність; вимоги щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність; правила колективно (бригадної) матеріальної відповідальності; визначення розміру шкоди; порядок покриття шкоди, заподіяної працівником; обставини, які враховуються при визначенні розміру відшкодування.

З викладеного у рефераті матеріалу можна зробити наступні висновки:

* матеріальна відповідальність працівників - це один з видів юридичної відповідальності, що виражається в обов’язку працівників покрити повністю або частково покрити матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини;
* працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середньомісячного заробітку;
* відповідно до ст. 135 КЗпП договори про повну матеріальну відповідальність укладаються лише в письмовій формі;
* коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність, може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність;
* розмір заподіяної підприємству, установі, організації визначається за фактичними витратами;
* 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.

# Список використаних першоджерел

1. Конституція України.
2. Кодекс Законів про Працю України з постатейними матеріалами (за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 листопада 1997р.). Відповідальні редактори В.М. Вакуленко, О.П. Товстенко. -Київ: Юрінком. 1997 р.
3. М.І.Мурашко. Довідник для підприємців-роботодавців та працівників відділу кадрів підприємств, установ і організацій. Практичні питання реалізації положень законодавчих та нормативних актів, що пов’язані з трудовим законодавством. 3-тє видання, - Київ: «Компас», 1997 р.
4. Пленум Верховного Суду України в постанові від 29 грудня 1992 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам»
5. Людина і праця. Довідних з правових питань/ Козінцев І.П., Савенко Л.А. - Київ: Юрінком Інтер, 1997 р.
6. Нове законодавство України про працю/ Упоряд. В.Б. Авер’янов, І.В. Зуб, - Київ: Либідь, 1991р.
7. Цивільний Кодекс України
8. Кодекс Законів про працю України; Закон «Про оплату праці», порядок обчислення середньої заробітної плати; Закон «Про відпустки», роз’яснення мінпраці щодо застосування закону «Про відпуски». Науковий коментар.- Ужгород: ІВА, 1997 р.
9. Карпенко Д.О. Нове законодавство України про працю. - Київ: Знання, 1991 р.
10. Збірник матеріалів з питань трудового законодавства України (станом на 1 червня 1992 р) Управління праці та соц. Питань Вінницької обласної держадміністрації/ Вінниця: 1992 р. Б/Ц.
11. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин. Право України, №8, 1997 р.

**12**. В.І. Прокопенко. Трудове право: курс лекцій: Для студентів юридичних вузів та факультетів. - К.: Вентурі, 1996р.