



## ЧИ МАЄ ПРАВО АДМІНІСТРАЦІЯ НАПОЛЯГАТИ НА УКЛАДЕННІ ІЗ ПРАЦІВНИКОМ ДОГОВОРУ ПРО ПОВНУ МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ?

*В амбулаторії загальної практики – сімейної медицини у процесі формування Центру первинної медико-санітарної допомоги (далі – ЦПМСД), структурним підрозділом якого вона є, було скорочено посаду старшої медичної сестри. На працівницю, яка обіймала цю посаду, покладалася повна матеріальна відповідальність. Тепер адміністрація ЦПМСД наполягає на укладенні договору про повну матеріальну відповідальність з медичною сестрою амбулаторії. Чи є законними вимоги адміністрації?*

Матеріальна відповідальність працівника – це вид відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відшкодувати в установленому законом порядку і розмірах шкоду, заподіяну підприємству, де він працює, унаслідок невиконання чи неналежного виконання без поважних причин трудових обов'язків.

Працівник зобов'язаний бережливо, дбайливо ставитися до майна підприємства, установи, організації (власника), з якими укладено трудовий договір, і вживати заходів до запобігання шкоді (ч. 2 ст. 131, ст. 139 КЗпП).

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну ними підприємству порушенням покладених на них трудових обов'язків (ст. 130 КЗпП).

Така матеріальна відповідальність може бути покладена на будь-якого працівника, який працює за трудовим договором, і для цього не обов'язково укладати з ним договір про повну матеріальну відповідальність.

Залежно від форми вини працівника та інших обставин, за яких заподіяно шкоду, на працівника може покладатися обмежена чи повна матеріальна відповідальність. В окремих випадках законодавством може встановлюватися підвищена матеріальна відповідальність.

Обмежену матеріальну відповідальність, тобто в розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, відповідно до ст. 133 КЗпП несуть:

- працівники – за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), зокрема під час їх вироблення. У такому самому розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або

знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством працівникові в користування;

- керівники підприємств та їхні заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах та їхні заступники, якщо шкоду підприємству заподіяно зайвими грошовими виплатами, неправильним обліком і зберіганням матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям потрібних заходів для запобігання простоям, випускові недоброякісної продукції, розкраданню, знищенню та зіпсуттю матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

Слід зазначити, що згадані в п. 1 ст. 133 КЗпП такі матеріальні цінності, як інструменти, вимірювальні прилади, спеціальний одяг та інші предмети, можуть бути видані будь-якому працівникові для виконання ним трудових обов'язків. Видача має бути оформлена документально й посвідчуватися підписом працівника. Але це зовсім не означає, що працівник набув статусу матеріально відповідальної особи і з ним слід укладати договір про повну матеріальну відповідальність.

Не вимагає укладення договору про повну матеріальну відповідальність і доручення працівникові виконувати роботи на певному механізмі або агрегаті.

Закріплення працівника за відповідним механізмом чи агрегатом має бути оформлене наказом чи розпорядженням роботодавця.

У п. 2 ст. 133 КЗпП встановлено обмежену матеріальну відповідальність окремого кола працівників, а саме: керівників підприємств, їх структурних підрозділів (не тільки відокремлених) та їхніх заступників. Підставою для притягнення до

матеріальної відповідальності на підставі п. 2 ст. 133 КЗпП, по суті, є будь-які порушення трудових обов'язків, що призвели до прямої дійсної шкоди.

Матеріальна відповідальність працівників у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, настає у випадках, передбачених ст. 134 КЗпП, а саме, якщо:

- 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;
- майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
- шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), у тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
- відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;
- шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
- службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;
- керівник підприємства, установи, організації будь-якої форми власності винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, за умови, що держбюджет та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Договори про повну матеріальну відповідальність укладаються лише в письмовій формі із працівниками (що досягли 18 років), які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі ви-

робництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається КМУ (ст. 135<sup>1</sup> КЗпП).

Разом з тим в Україні дотепер діє Перелік посад і робіт, котрі заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм на схов, обробку, продаж (відпуск), перевезення або застосування в процесі виробництва, затверджений постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 28.12.77 р. № 447/24 (далі – Перелік № 447). До цього Переліку входить і посада старшої медичної сестри.

Однак слід звернути увагу, що ст. 135<sup>1</sup> КЗпП категорично формулює правило про припустимість укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність лише із працівниками, що обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Якщо ж до трудових обов'язків працівників такі функції не входять, то укладення договору про повну матеріальну відповідальність суперечитиме закону, навіть якщо посада, яку обіймає працівник, або робота, яку він виконує, і входить до Переліку № 447.

Тому відповідно до ст. 135<sup>1</sup> КЗпП договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися, якщо одночасно виконуються дві умови:

- наявність посади, яку працівник обіймає, або роботи, котру він виконує, у Переліку № 447;
- виконання обов'язків згідно з посадою, а також роботи за фахом має бути безпосередньо пов'язане зі збереженням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням чи застосуванням у процесі виробництва довірених працівникові цінностей.

Таким чином, лише наявність посади або роботи в Переліку № 447 не дає підстав для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо у змісті трудової функції працівника немає перелічених обов'язків.

Крім того, факт укладення договору про повну матеріальну відповідальність не може бути підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності, якщо він не під-

падає під категорію працівників, з якими роботодавець згідно із законодавством може укласти такий договір.

З цього приводу Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 29.12.92 р. № 14 «Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» роз'яснив, що, розглядаючи справи про матеріальну відповідальність на підставі письмового договору, укладеного працівником із підприємством, 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), суд зобов'язаний перевірити, чи належить відповідач до категорії працівників, з якими згідно зі ст. 135<sup>1</sup> КЗпП може

бути укладений такий договір, та чи уклали його.

Якщо не належить або якщо договір не укладався, то за заподіяну працівником шкоду може бути покладено лише обмежену матеріальну відповідальність, якщо згідно з чинним законодавством він з інших підстав не несе матеріальної відповідальності в повному розмірі шкоди.

**Отже**, у нашій ситуації, спонукаючи працівника, що не підпадає під категорію працівників, з якими роботодавець згідно із законодавством може укласти договір про повну матеріальну відповідальність, до укладення такого договору, адміністрація ЦПМСД грубо порушує законодавство про працю. Зрозуміло, що такі дії адміністрації ЦПМСД є протизаконними.



## ЯКИМИ Є КВАЛІФІКАЦІЙНІ ВИМОГИ ДО КЕРІВНИКА КОМУНАЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я?

*Для керівника комунального підприємства закладу охорони здоров'я передбачено посаду директора. Якими мають бути кваліфікаційні вимоги для такого керівника?*

Відповідно до п. 28 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджених постановою КМУ від 02.03.16 р. № 285, керівником закладу охорони здоров'я повинна призначатися особа, яка відповідає єдиним кваліфікаційним вимогам.

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78, затверджений наказом МОЗ від 29.03.02 р. № 117 (далі – Довідник), визначає кваліфікаційні вимоги до головного лікаря обласної, центральної міської, міської, центральної районної та районної лікарень, а саме:

- повна вища освіта (спеціаліст, магістр) за напрямом підготовки «медицина»;
- післядипломна спеціалізація за фахом «організація і управління охороною здоров'я»; вища кваліфікаційна категорія за лікарською спеціальністю та за фахом «організація управління охороною здоров'я»;
- стаж роботи за лікарською спеціальністю для головного лікаря обласної лікарні – не менше 10 років та за фахом «організація управління охороною здоров'я» – не менше 8 років; для головного лікаря центральної міської та центральної районної лікарень – відповідно не менше 7 та 5 років. Стажування в органах управління вищого рівня.

Перелік лікарських посад у закладах охорони здоров'я затверджено наказом МОЗ від 27.10.02 р. № 385 (далі – Перелік № 385).

Водночас Довідник не містить кваліфікаційних вимог до посад таких керівників закладів охорони здоров'я, включених до Переліку № 385, як генеральний директор, директор, головний лікар, начальник. Зазначеним посадам відповідає лікарська спеціальність «організація і управління охороною здоров'я».

У разі неузгодженості між нормами, виданими одним і тим самим нормотворчим органом, застосовується акт, виданий пізніше, навіть якщо прийнятий раніше акт не втратив своєї чинності.

З огляду на зазначене, а також на те, що роботодавець не затвердив жодних інших кваліфікаційних вимог, керівником закладу охорони здоров'я, незалежно від організаційно-правової форми такого закладу, повинна призначатися особа, яка має повну вищу освіту (спеціаліст, магістр) за напрямом підготовки «медицина», післядипломну спеціалізацію за фахом «організація і управління охороною здоров'я», вищу кваліфікаційну категорію за лікарською спеціальністю та за фахом «організація управління охороною здоров'я». ■