

ципи, закладені в порядок формування звітності відповідно до Міжнародних стандартів фінансової звітності, роблять її адекватнішою і здатною відобразити істинний майновий стан підприємства.

У зв'язку з цим цінність Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності залива не тільки для іноземних, але й для національних інвесторів.

У той же час упровадження Міжнародних стандартів у ведення бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності в Україні не позбавлено ряду проблем, частина з яких має об'єктивний, а частина – суб'єктивний характер.

У сукупності ці проблеми стримують упровадження Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності на підприємствах в Україні, у зв'язку з чим Міжнародні стандарти при веденні бухгалтерського обліку і складання фінансової звітності в даний час використовуються фактично лише тими підприємствами, які зобов'язані застосовувати Міжнародні стандарти фінансової звітності на підставі закону.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

Література: 1. Венгрін Т. П. Основні підходи до складання балансу за міжнародними стандартами фінансової звітності / Т. П. Венгрін // Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. – 2012. – № 4. – С. 100–107. 2. Макарова Є. І. Проблеми переходу України до міжнародних стандартів фінансової звітності / Є. І. Макарова // Управління розвитком : збірник наукових праць. – 2012. – № 10 (131). – С. 159–160. 3. Програма реформування системи бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів : Постановою Кабінету Міністрів України від 28.10.1998 року № 1706 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP981706.html. 4. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : Закон України [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1999. – № 40. – Ст. 365. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T990996.html. 5. Золотухин А. С нового года – на международные стандарты финансовой отчетности [Электронный ресурс] / А. Золотухин // Вестник налоговой службы Украины. – 2012. – № 4 (672). – Режим доступа : <http://www.visnuk.com.ua/ru/pubs/id/302>. 6. Попович В. Міжнародні стандарти фінансової звітності: необхідність запровадження / В. Попович // Економічний аналіз : збірник наукових праць / за ред. С. І. Шкарабана. – 2011. – Вип. 9. Ч. 3. – Тернопіль, 2011. – 386 с. – С. 245–246. 7. Трачова Д. М. Перехід на міжнародні стандарти обліку і звітності: проблеми і перспективи / Д. М. Трачова, Л. А. Сахно // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / за ред. М. Ф. Кропивка. – Мелітополь : Вид "Мелітопольська типографія "Люкс", 2012. – № 2 (18). – Т. 6. – 432 с. – С. 270–276. 8. Харченко А. МФСО: ключ к новым стандартам / А. Харченко, В. Мирошниченко // ИнвестГазета. – 09.09.2011 г. – Режим доступа : <http://www.investgazeta.net/praktika/mfso-kljuch-k-novym-161807/>. 9. Кузіна Р. В. Гармонізація фінансової звітності: міжнародний досвід та українська практика / Р. В. Кузіна // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2012. – № 721. – С. 126–130.

УДК 347.5

Чан Тхі М. Н.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Розкрито питання щодо визначення матеріальної відповідальності працівника, її сутності та умов виникнення. Розглянуто шляхи покриття завданої шкоди працівниками згідно з Кодексом Законів про працю (КЗпП).

Аннотация. Раскрыты вопросы определения материальной ответственности работника, ее сущности и условий возникновения. Рассмотрены пути покрытия ущерба работниками согласно Кодексу Законов о труде (КЗоТ).

Annotation. The article deals with the problem of determining the liability of the employee, its nature and conditions incurring it. The ways of repairing the damage caused by employees according to the Labor Code are described.

Ключові слова: матеріальна відповідальність, шкода підприємства, збереження майна, відповідальність, КЗпП.

© Чан Тхі М. Н., 2013



Актуальність даного питання зумовлена тим, що Україна прагне бути цивілізованою правовою державою. Тому дослідження різних сторін відповідальності, зокрема – відповідальності організації за шкоду заподіяну з вини її працівника, є вкрай важливим і нагальним.

Метою даної роботи є визначення складових інституту матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

Предмет дослідження – матеріальна відповідальність працівників.

Загальнотеоретичні аспекти матеріальної відповідальності працівника розробляли такі вчені, як: В. Курочкіна, Курінний А. М., Сосна Б. І., Цветков С. В., Т. Нестерова та ін. [1].

Для досягнення поставленої мети було вирішено такі завдання: визначити поняття матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації; охарактеризувати підстави та умови матеріальної відповідальності працівника; з'ясувати порядок відшкодування шкоди.

Матеріальна відповідальність працівників – це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в обов'язку працівників покрити повністю або частково покрити матеріальну шкоду, що була заподіяна з їх вини [2].

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 [3].

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.

Власник або уповноважений ним орган повинні 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.

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.

Відповідно до законодавства обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники, які допустили псування або знищення цінностей у ході трудового процесу. На інших працівників з числа службових осіб (наприклад майстра, технолога), якщо шкода від зіпсування або знищення через недбалість зазначених цінностей заподіяна внаслідок неправильних службових дій (бездіяльності), матеріальна відповідальність покладається також у межах середнього місячного заробітку. Відповідальність у тому ж розмірі за зіпсування 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 [2].

А також обмежену відповідальність можуть понести 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, організації завдано зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку та зберігання матеріальних чи грошових цінностей, незастосуванням необхідних заходів щодо запобігання простоїв, випуску недоброякісної продукції, розкрадання, знищення і псування матеріальних чи грошових цінностей.

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 працівник був звільнений від кримінальної відповідальності у зв'язку із закінченням строку давності для притягнення до кримінальної відповідальності або з інших підстав, передбачених законом [4].

При покладенні повної матеріальної відповідальності 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 із найгрубіших порушень трудових обов'язків, зменшенням розміру відшкодування за цю шкоду, як правило, не допускається [4].

Відповідно до КЗпП працівник несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяною нестачею, умисним знищенням або умисним псуванням матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних прила-



дів, спеціально одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівників в користування.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи безпосередньо пов'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.

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

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищого 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 із відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищого в порядку підлеглості органу або за заявою прокурора [4].

Таким чином, матеріальна відповідальність працівників – це один із видів юридичної відповідальності, що виражається в обов'язку працівників 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 та відповідно КЗпП договори про повну матеріальну відповідальність укладаються лише в письмовій формі.

Наук. керівн. Литвиненко А. О.

Література: 1. <http://uceba.name/managment/>. 2. Конституція України, із змінами, внесеними згідно із Законом № 586-VII від 19.09.2013. – Х., 2000. 3. Кодекс законів про працю: офіційне видання. – К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2008. 4. Кодекс Законів про Працю України з постатейними матеріалами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lib.ua-ru.net/content/860.html>. 5. Малярєвський Ю. Д. Бухгалтерський облік : навч. посібн. / Ю. О. Малярєвський ; під заг. ред. Тютюнника П. С. – Х. : Вид. "ІНЖЕК", 2008. – 504 с.

УДК [006.063:658.788.4](477)

Іванова В. Є.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім С. Кузнеця

ОСОБЛИВОСТІ СЕРТИФІКАЦІЇ, МАРКУВАННЯ, ЕТИКУВАННЯ ТА ШТРИХ-КОДУВАННЯ ТОВАРІВ В УКРАЇНІ

Анотація. Розкрито актуальність теми, обґрунтовано мету, завдання та об'єкт дослідження. Розкрито основні особливості сертифікації, маркування, етикетування та штрих-кодуювання товарів в Україні.

Аннотация. Раскрыта актуальность темы, обоснованы цель, задачи и объект исследования. Раскрыты основные особенности сертификации, маркировки, этикетирования и штрих-кодирования товаров в Украине.

Annotation. The relevance of the topic is revealed the goal, the task and the object of the study are grounded. The main features of the certification, marking, labeling, and bar coding in Ukraine are described.

Ключові слова: продукція, послуги, документ, торгівля, інформація, покупець, організація.