**ОПЛАТА ПРАЦІ**

*{Назва глави VII в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 94.** Заробітна плата

Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, [Законом України "Про оплату праці"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80) та іншими нормативно-правовими актами.

*{Стаття 94 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 95.** Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

*{Частину третю статті 95 виключено на підставі Закону*[*№ 2190-IV від 18.11.2004*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2190-15)*}*

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України "Про оплату праці" та не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

*{Стаття 95 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; Декретами*[*№ 7-92 від 09.12.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/7-92)*- втратив чинність на підставі Закону*[*№ 534/96-ВР від 21.11.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534/96-%D0%B2%D1%80)*, № 23-92 від 31.12.92; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 1766-III від 01.06.2000*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1766-14)*,*[*№ 2190-IV від 18.11.2004*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2190-15)*,*[*№ 466-V від 14.12.2006*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/466-16)*,*[*№ 1574-VI від 25.06.2009*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1574-17)*,*[*№ 1774-VIII від 06.12.2016*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n7)*}*

**Стаття 96.** Системи оплати праці

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі:

мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Вимоги до кваліфікаційних та спеціальних знань працівників, їх завдання, обов’язки та спеціалізація визначаються професійними стандартами або кваліфікаційними характеристиками професій працівників.

[Порядок розроблення та затвердження професійних стандартів](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/373-2017-%D0%BF" \l "n11" \t "_blank) визначається Кабінетом Міністрів України.

[Порядок розроблення та затвердження кваліфікаційних характеристик](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0784-17" \l "n13" \t "_blank) визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.

Колективним договором, а якщо договір не укладався - наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці.

*{Стаття 96 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 2032-12 від 04.01.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2032-12)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*; із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 1766-III від 01.06.2000*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1766-14)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*,*[*№ 2190-IV від 18.11.2004*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2190-15)*; в редакції Закону*[*№ 1774-VIII від 06.12.2016*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#n12)*; із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 341-IX від 05.12.2019*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#n7)*}*

**Стаття 97.** Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються власником або уповноваженим ним органом з урахуванням вимог, передбачених частиною другою цієї статті.

Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами.

Оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці.

*{Стаття 97 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 2032-12 від 04.01.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2032-12)*; Декретом 23-92 від 31.12.92; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*, із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*,*[*№ 2103-IV від 21.10.2004*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2103-15)*}*

**Стаття 98.** Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законів та інших нормативно-правових актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, у межах бюджетних асигнувань та позабюджетних доходів.

*{Стаття 98 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*,*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

*{Статтю 99 виключено на підставі Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 100.** Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я

На важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці. Перелік цих робіт визначається Кабінетом Міністрів України.

*{Стаття 100 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 3694-12 від 15.12.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3694-12)*}*

*{Статтю 101 виключено на підставі Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

*{Статтю 102 виключено на підставі Указу ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*}*

**Стаття 102-1.** Оплата праці за сумісництвом

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

*{Кодекс доповнено статтею 102***-1***згідно із Законом*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 103.** Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни.

*{Стаття 103 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 104.** Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації

При виконанні робіт різної кваліфікації праця почасових робітників, а також службовців оплачується за роботою вищої кваліфікації.

Праця робітників-відрядників оплачується за розцінками, встановленими для роботи, яка виконується. В тих галузях народного господарства, де за характером виробництва робітникам-відрядникам доручається виконання робіт, тарифікованих нижче присвоєних їм розрядів, робітникам, які виконують такі роботи, виплачується міжрозрядна різниця. Виплата міжрозрядної різниці та умови такої виплати встановлюються колективними договорами.

**Стаття 105.** Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

*{Стаття 105 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законами*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 106.** Оплата роботи в надурочний час

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

*{Стаття 106 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 107.** Оплата роботи у святкові і неробочі дні

Робота у святковий і неробочий день ([частина четверта статті 73](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n469)) оплачується у подвійному розмірі:

1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;

2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;

3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

*{Стаття 107 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 108.** Оплата роботи у нічний час

Робота у нічний час ([стаття 54](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n362)) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

*{Стаття 108 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 3694-12 від 15.12.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3694-12)*,*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 109.** Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом

В разі, коли працівник залишає відрядний наряд незакінченим з незалежних від нього причин, виконана частина роботи оплачується за оцінкою, визначеною за погодженням сторін відповідно до існуючих норм і розцінок.

**Стаття 110.** Повідомлення працівника про розміри оплати праці

При кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;

б) розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати;

в) сума заробітної плати, що належить до виплати.

*{Стаття 110 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 3694-12 від 15.12.93*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3694-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 111.** Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку

При невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата провадиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата провадиться відповідно до виконаної роботи.

*{Стаття 111 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законом*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*}*

**Стаття 112.** Порядок оплати праці при виготовленні продукції, що виявилася браком

При виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, оплата праці по її виготовленню провадиться за зниженими розцінками. Місячна заробітна плата працівника в цих випадках не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу).

Брак виробів, що стався внаслідок прихованого дефекту в оброблюваному матеріалі, а також брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами.

Повний брак з вини працівника оплаті не підлягає. Частковий брак з вини працівника оплачується залежно від ступеня придатності продукції за зниженими розцінками.

*{Стаття 112 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*}*

**Стаття 113.** Порядок оплати часу простою, а також при освоєнні нового виробництва (продукції)

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Час простою з вини працівника не оплачується.

На період освоєння нового виробництва (продукції) власник або уповноважений ним орган може провадити робітникам доплату до попереднього середнього заробітку на строк не більш як шість місяців.

*{Стаття 113 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*; Законами*[*№ 871-12 від 20.03.91*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/871-12)*,*[*№ 1356-XIV від 24.12.99*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1356-14)*,*[*№ 289-VIII від 07.04.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/289-19#n7)*}*

**Стаття 114.** Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника ([частина друга статті 32](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n190)) зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом двох місяців з дня переміщення.

*{Стаття 114 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 5938-11 від 27.05.88*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5938-11)*}*

**Стаття 115.** Строки виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

*{Стаття 115 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*; в редакції Закону*[*№ 357/96-ВР від 10.09.96*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/357/96-%D0%B2%D1%80)*; із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 2559-VI від 23.09.2010*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2559-17)*}*

**Стаття 116.** Строки розрахунку при звільненні

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

В разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен в зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

*{Стаття 116 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 3248-IV від 20.12.2005*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3248-15)*}*

**Стаття 117.** Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

*{Частину третю статті 117 виключено на підставі Закону*[*№ 3248-IV від 20.12.2005*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3248-15)*}*

*{Стаття 117 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 3248-IV від 20.12.2005*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3248-15)*}*

**Глава VIII**  
**ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ**

**Стаття 118.** Гарантії для працівників, обраних на виборні посади

Працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності - інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

**Стаття 119.** Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України ["Про військовий обов'язок і військову службу"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12) і ["Про альтернативну (невійськову) службу"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12), ["Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію"](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12), надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до [Закону України](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12) "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

*{Частину четверту статті 119 виключено на підставі Закону*[*№ 1769-VIII від 06.12.2016*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1769-19#n9)*}*

Гарантії, визначені у [частині третій](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1457) цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров’я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, в частині збереження місця роботи, посади не поширюються на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився.

*{Стаття 119 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 6/95-ВР від 19.01.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 1014-V від 11.05.2007*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1014-16)*,*[*№ 1169-VII від 27.03.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1169-18#n65)*,*[*№ 1275-VII від 20.05.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1275-18#n14)*,*[*№ 116-VIII від 15.01.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-19#n6)*,*[*№ 259-VIII від 18.03.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/259-19#n13)*,*[*№ 433-VIII від 14.05.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/433-19#n9)*,*[*№ 801-VIII від 12.11.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/801-19#n5)*,*[*№ 911-VIII від 24.12.2015*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/911-19#n6)*,*[*№ 1769-VIII від 06.12.2016*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1769-19#n6)*,*[*№ 1971-VIII від 22.03.2017*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1971-19#n6)*}*

**Стаття 120.** Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством.

*{Стаття 120 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2957-10 від 30.12.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2957-10)*; Законом*[*№ 6/95-ВР від 19.01.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 121.** Гарантії і компенсації при службових відрядженнях

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада).

Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

*{Стаття 121 із змінами, внесеними згідно із Законами*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 3231-VI від 19.04.2011*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3231-17)*}*

**Стаття 122.** Гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації

При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

**Стаття 123.** Гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження ([статті 169](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n940), [191](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1047)), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

**Стаття 124.** Гарантії для донорів

За працівниками-донорами зберігається середній заробіток за дні обстеження в закладах охорони здоров'я і здавання крові для переливання.

Цим працівникам безпосередньо після кожного дня здавання крові для переливання надається день відпочинку з збереженням середнього заробітку. На бажання працівника цей день приєднується до щорічної відпустки.

**Стаття 125.** Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам

Працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

Розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником.

**Стаття 126.** Гарантії для працівників - авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій

За працівниками - авторами винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій зберігається середній заробіток при звільненні від основної роботи для участі у впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції на тому ж підприємстві, в установі, організації.

При впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівниками зберігається посада за місцем постійної роботи, а робота по впровадженню винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції оплачується за погодженням сторін у розмірі не нижче середнього заробітку за місцем постійної роботи.

*{Стаття 126 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законом*[*№ 75/95-ВР від 28.02.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/75/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 127.** Обмеження відрахувань із заробітної плати

Відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі і організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:

1) для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорює підстав і розміру відрахування. У цих випадках власник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в [пунктах 3](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n208), [5](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n210), [6 статті 36](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n211) і [пунктах 1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n233), [2](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n235) і [5 статті 40](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n238) цього Кодексу, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації ([стаття 136](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n804)).

*{Стаття 127 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 6237-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6237-10)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 128.** Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати

При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, - п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

*{Стаття 128 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 3546-11 від 10.02.87*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3546-11)*; Законами*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 2056-III від 19.10.2000*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2056-14)*}*

**Стаття 129.** Заборона відрахувань з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат

Не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.

**Глава IX**  
**ГАРАНТІЇ ПРИ ПОКЛАДЕННІ НА ПРАЦІВНИКІВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ**

**Стаття 130.** Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників

Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення 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 зазначених 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 за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності. Відповідальність за не одержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

*{Частина четверта статті 130 в редакції Закону*[*№ 1255-VII від 13.05.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1255-18#n10)*}*

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 поправити пошкоджене.

*{Стаття 130 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*,*[*№ 2444-11 від 27.06.86*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 131.** Обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівників по збереженню майна

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

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

*{Стаття 131 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*}*

**Стаття 132.** Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку

За шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку

*{Частина перша статті 132  із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 1255-VII від 13.05.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1255-18#n12)*}*

Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві

*{Стаття 132 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 6237-10 від 21.12.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6237-10)*,*[*№ 2444-11 від 27.06.86*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 133.** Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників

У відповідності з законодавством обмежену матеріальну відповідальність несуть:

1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття 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, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

*{Пункт 2 статті 133 із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 1255-VII від 13.05.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1255-18#n13)*}*

*{Стаття 133 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*,*[*№ 6237-10 від 21.12.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6237-10)*,*[*№ 2444-11 від 27.06.86*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11)*; Законами*[*№ 2134-12 від 18.02.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2134-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 534-V від 22.12.2006*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/534-16)*}*

**Стаття 134.** Випадки повної матеріальної відповідальності

Відповідно до законодавства 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 відповідно до [статті 135**-1**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n789) цього Кодексу 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, 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;

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

*{Стаття 134 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*,*[*№ 6237-10 від 21.12.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6237-10)*; Законами*[*№ 2134-12 від 18.02.92*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2134-12)*,*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 184-IV від 17.10.2002*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/184-15)*}*

**Стаття 135.** Межі матеріальної відповідальності у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір

Межі матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану 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, встановлюються законодавством.

*{Стаття 135 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2444-11 від 27.06.86*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 135-1.** Письмові договори про повну матеріальну відповідальність

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 затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

*{Кодекс доповнено статтею 135***-1***згідно з Указом ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*; із змінами, внесеними згідно із Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 135-2.** Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність

При спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у 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 виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації. Письмовий договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність укладається між підприємством, установою, організацією 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 центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері праці, трудових відносин та зайнятості населення.

*{Кодекс доповнено статтею 135***-2***згідно з Указом ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*; із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 2240-10 від 29.07.81*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2240-10)*,*[*№ 4617-10 від 24.01.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4617-10)*; Законами*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*,*[*№ 1096-IV від 10.07.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1096-15)*,*[*№ 5462-VI від 16.10.2012*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5462-17#n8)*,*[*№ 341-IX від 05.12.2019*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#n8)*}*

**Стаття 135-3.** Визначення розміру шкоди

Розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається 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, 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.

*{Кодекс доповнено статтею 135***-3***згідно з Указом ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*; із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 2444-11 від 27.06.86*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11)*; Законом*[*№ 263/95-ВР від 05.07.95*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263/95-%D0%B2%D1%80)*}*

**Стаття 136.** Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником

Покриття шкоди працівниками 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 органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або 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 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 вищестоящого в порядку підлеглості органу.

*{Стаття 136 із змінами, внесеними згідно з Указами ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*,*[*№ 6237-10 від 21.12.83*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/6237-10)*,*[*№ 2444-11 від 27.06.86*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2444-11)*, Законами*[*№ 762-IV від 15.05.2003*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/762-15)*,*[*№ 1697-VII від 14.10.2014*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#n877)*}*

**Стаття 137.** Обставини, які підлягають врахуванню 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.

*{Стаття 137 із змінами, внесеними згідно з Указом ПВР*[*№ 1616-09 від 24.12.76*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1616-09)*}*

**Стаття 138.** Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника

Для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду власник або уповноважений ним орган повинен довести наявність умов, передбачених [статтею 130](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n754) цього Кодексу.