**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**ЛИСТ**

**від 04.05.2016 р. № 137/06/186-16**

**Про матеріальну відповідальність працівників та працевлаштування**

Міністерство соціальної політики <...> в межах компетенції повідомляє наступне.

Відповідно до статті 22 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. У випадках, передбачених статтею 184 КЗпП, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний повідомляти особам причини відмови у прийнятті на роботу у письмовій формі.

Частиною першою статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» (далі – Закон) визначено категорії осіб, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда; утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності); а також діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; інші категорії).

Для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Роботодавці самостійно розраховують квоту, зазначену в частині другій цієї статті, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до державної служби зайнятості.

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку державну службу зайнятості у встановленому нею порядку.

Відповідно до статті 53 Закону у разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону, з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову у працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти у двократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення.

Крім цього, наказом Мінсоцполітики від 17.08.2015 р. № 848 «Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування» <...>, затверджено форму направлення на працевлаштування.

Згідно із зазначеною формою, на корінці направлення на працевлаштування, яке центр зайнятості видає безробітному (незалежно від його категорії) для відвідування ним роботодавця, графу «Відповідь про прийняте рішення» (щодо працевлаштування) заповнює роботодавець, а шукач роботи повертає корінець направлення до центру зайнятості. Роботодавець ставить відмітку (або наводить пояснення) біля належної причини відмови у працевлаштуванні.

Таким чином, наведення письмового обґрунтування відмови у працевлаштуванні безробітних, які направлені до роботодавця центром зайнятості, є для роботодавця обов'язковим.

Відповідно до пункту 4 частини третьої статті 50 Закону роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі подавати до державної служби зайнятості інформацію про попит на робочу силу (вакансії).

Згідно з пунктом 2.1 Порядку подання форми звітності № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», затвердженого наказом Мінсоцполітики від 31.05.2013 р. № 316 «Про затвердження форми звітності N 3-ПН "Інформація про попит на робочу силу (вакансії)" та Порядку її подання» <...>, форма подається за наявності у роботодавця попиту на робочу силу (вакансії) не пізніше 10-ти робочих днів з дати відкриття вакансії(й). Датою відкриття вакансії є наступний день після створення робочого місця чи припинення трудових відносин з працівником, робоче місце якого стає вакантним, або дата, починаючи з якої може бути укладений трудовий договір з найманим працівником.

Одночасно зазначаємо, що чинним законодавством не передбачений обов'язок роботодавця закривати вакансію у день її виникнення.

Відповідно до пункту 7 статті 134 КЗпП працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків.

Згідно зі статтею 130 КЗпП 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.

Пунктом 18 постанови Пленуму Верховного Суду України № 14 від 29.12.92 р. «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» (далі – Постанова) встановлено, що при визначенні розміру матеріальної шкоди, заподіяної працівниками самовільним використанням в особистих цілях технічних засобів (автомобілів, тракторів, автокранів тощо), що належать підприємствам, установам, організаціям, з якими вони перебувають у трудових відносинах, слід виходити з того, що така шкода, як заподіяна не при виконанні трудових (службових) обов'язків, підлягає відшкодуванню із застосуванням норм цивільного законодавства. У цих випадках шкода відшкодовується у повному обсязі, включаючи і не одержані підприємством, установою, організацією прибутки від використання зазначених технічних засобів.

Частиною четвертою статті 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» встановлено, що висновки щодо застосування норм права, викладені у постановах Верховного Суду України, є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права.

З урахуванням вищевикладеного норми пункту 7 статті 134 КЗпП, на нашу думку, слід застосовувати в частині, що не суперечить пункту 18 Постанови.

Одночасно повідомляємо, що листи Міністерства не є нормативно-правовими актами, за своєю природою вони мають інформаційний, рекомендаційний та необов'язковий характер.

|  |  |
| --- | --- |
| **Директор Юридичного департаменту** | **О. Туліна** |