

В каких случаях могут производиться удержания из заработной платы.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Одним из механизмов защиты данного права являются ограничения удержания из заработной платы (ст.ст. 137, 138 Трудового кодекса РФ).

Так, удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных непосредственно Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

Касаемо удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем возможно в следующих случаях:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Но есть исключения, предусмотренные пунктом 8 части статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

При удержании в первых трех вышеназванных случаях следует помнить, что принять решение об удержании возможно не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Кроме того, по общему правилу заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана.

Исключением являются следующие случаи:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Кроме того, при удержании из заработной платы необходимо учитывать, что их общий размер при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

Таким образом, при удержании из заработной платы необходимо учитывать основания удержания, размер удержания, сроки в течение которых можно производить удержание, а также волеизъявление работника.

И.о. прокурора района

советник юстиции



Р.И. Исмаилов