

Удержания из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами:

погашение задолженности перед работодателем (ст. 137 ТК РФ);

возмещение ущерба, причиненного работодателю виновными действиями работника (глава 39 ТК РФ);

исполнение решения суда (по исполнительным документам) (ст. 138 ТК РФ);

в результате исполнения работодателем обязанностей налогового агента по исчислению налога на доходы физических лиц; исполнение воли работника на удержание (если такая возможность предусмотрена федеральным законом) (ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ).

По общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов от суммы заработка. Размер удержаний по нескольким исполнительным листам не должен превышать 50 процентов суммы заработной платы работника (ч. 2 ст. 138 ТК РФ).

В виде исключения для некоторых видов удержаний предельный размер удержания может быть повышен.

1. Удержания для погашения задолженности перед работодателем

Работодатель обязан соблюсти порядок удержания сумм в счет погашения задолженности перед ним (кроме удержания сумм за неотработанные дни отпуска при увольнении работника):

решение об удержании работодатель обязан принять в срок не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;

работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

При несогласии работника с основанием или размером удержания, работодатель не вправе его производить.

Удержание производится только из заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, стимулирующих и компенсационных выплат (в том числе, при увольнении). Иные излишне выплаченные работнику суммы могут быть взысканы через суд.

2. Удержания для возмещения ущерба, причиненного работодателю по вине работника

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Работодатель не может взыскать с работника неполученные доходы (упущенную выгоду).

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В случаях, установленных ст. 243 Трудового кодекса РФ, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, то есть, к

возмещению причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном объёме.

3. Исполнение решения суда по исполнительным документам

Работодатель обязан, а работник не вправе препятствовать работодателю удерживать из заработной платы суммы, указанные в исполнительных документах, выданных на основании решения (приговора) суда.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после вычета налогов. При этом удержание и вычет суммируются. Их сумма не должна превышать 20 (50, 70) процентов заработка.

4. Удержания из заработной платы для исполнения обязанности налогового агента

Налоговый агент (работодатель) обязан удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика (работника) при их фактической выплате.

Сумма налога не должна превышать 50 процентов от суммы выплаты.

Общий размер налогового удержания не должен превышать 20 процентов заработной платы.

5. Удержания из заработной платы по волеизъявлению работника

Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением о производстве удержания из своей заработной платы. Воля работника должна быть выражена в письменной форме.

При наличии заявления работника о перечислении удержанных из его заработной платы сумм в качестве профсоюзных членских взносов, работодатель не вправе ему в этом отказать.

Работник вправе обратиться к работодателю с заявлением об удержании из заработной платы и последующим направлении удержанных денежных средств на другие цели - погашения кредита, оплату учёбы и т.п.