

23.02.18

Відповідно до ст. 127 КЗпП 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:

— 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 оспорує 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;

— 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](#) , [5](#) , [6 статті 36](#)

і
[пунктах 1](#)

,
[2](#)

і
[5 статті 40](#)

КЗпП України, а також при направленні на навчання та в зв'язку з переходом на пенсію;

— при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації ([стаття 136](#)).

Згідно із ст. 136 КЗпП України шкода шляхом відрахування із заробітної плати працівника відшкодовується за наказом (розпорядженням) роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує середнього місячного заробітку такого працівника та звернено до виконання не раніше семи днів із дня повідомлення про це працівника. Тому, щоб уникнути конфлікту, слід якомога точніше зафіксувати дату виявлення шкоди та підтвердити це необхідними документами: актами про результати інвентаризації, ревізії, рішеннями спеціальних комісій, доповідними записками, заявами, пояснювальними записками винуватця розкрадання тощо.

З розпорядженням або наказом про стягнення суми збитку працівника треба обов'язково ознайомити під підпис. 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.

Працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно відшкодувати її розмір повністю або частково

Статтею 73 Закону України «Про виконавче провадження» визначено перелік виплат, на які не може бути звернено стягнення та згідно ст. 128 КЗпП України із кожної виплати заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а у випадках, окремо передбачених законодавством, — 50 % заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

Євгенія Краєвська, головний державний інспектор відділу з питань експертизи умов праці Управління Держпраці в області.

[За матеріалами Управління Держпраці в області](#)

Поділіться новиною

<https://buhgalter911.com/uk>