

Відрахування із заробітної плати працівників можуть здійснюватись тільки у випадках, передбачених чинним законодавством України, з урахуванням обмежень, зазначених у статтях 127 – 129 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до норм статті 127 Кодексу законів про працю України відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі, організації, де вони працюють, можуть провадитись за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу:

1. для повернення авансу, виданого у рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого та своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав та розміру відрахування.

У зазначених випадках власник або уповноважений ним орган має право 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.

Якщо пропущено місячний термін для видання наказу про відрахування надмірно виплаченої суми, її можна утримати із заробітної плати працівника у наступних періодах тільки за наявності його згоди. Для цього працівник має написати відповідну заяву. У зазначеній ситуації утримання надмірно нарахованої суми коштів без отримання згоди працівника є порушенням законодавства України.

2) при звільненні працівника до закінчення того робочого року, у рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідпрацьовані дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених у [пунктах 3 , 5](#)

,
[6 статті 36](#)

та
[пунктах 1](#)

,
[2](#)

[5 статті 40](#)

Кодексу законів про працю України, а також при направленні на навчання та у зв'язку з переходом на пенсію;

3) при відшкодуванні шкоди, завданої з вини працівника підприємству, установі, організації.

[Стаття 136](#) Кодексу законів про працю України містить порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації.

Зокрема, покриття шкоди працівниками у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками — за розпорядженням вищестоящего у порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника.

Розпорядження власника або уповноваженого ним органу, або вищестоящего у порядку підлеглості органу має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди та 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 у 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 у судовому порядку провадиться за позовом вищестоящего у порядку підлеглості органу.

Варто зазначити ! На особливу увагу заслуговує поняття «лічильна помилка». Адже, якщо при нарахуванні виплат у попередніх періодах припустилися не лічильної помилки, утримання за ініціативою роботодавця провадити неможна.

Наприклад, до лічильних помилок відносяться: неправильність у численні, дворазове нарахування заробітної плати за один і той самий період, отримання неправильного підсумку при складанні, невірне написання суми, помилки при введенні початкових даних у комп'ютерну програму, які не вимагають правової оцінки.

Помилки, допущені через неправильне застосування законів та інших нормативно-правових актів до лічильних помилок не відносяться.

Утримання надмірно нарахованої суми заробітної плати через наявність інших помилок можливе тільки з відома та за згодою працівника.

У випадку, якщо роботодавець все ж утримав надмірно виплачені суми заробітної плати без згоди працівника, незважаючи на пропуск місячного терміну або на те, що помилка не є лічильною, працівник має право звернутися до суду у зв'язку з неправомірними діями роботодавця, який порушив норми чинного законодавства України.

Стаття 128 Кодексу законів про працю України містить обмеження розміру відрахувань із заробітної плати працівників.

Зокрема, 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 із заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у будь-якому разі має бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою та другою статті 128 Кодексу законів про працю України, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт та при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

Відповідно до норм статті 129 Кодексу законів про працю України не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення.