

- ветерани війни та особи, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; особи, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (п. 281.1 ПКУ). Граничні норми визначені п. 281.2 ПКУ;
- власники земельних ділянок, земельних часток (паїв) та землекористувачі за умови передачі земельних ділянок та земельних часток (паїв) в оренду платнику єдиного податку 4 групи; юридичні особи за переліком п. 282.1 ПКУ, зокрема громадські організації інвалідів та підприємства ними засновані [4].

Література

1. Податковий кодекс України: Закон України за станом на 01 січня 2017 р. // Верховна Рада України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
2. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2018 році» від 07.12.17 р. № 2245-VIII
3. Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» : Закон України за станом від 21 березня 1991 р. [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/875-12/page>.
4. Онищенко В. Плата за землю у 2018. В. Онищенко // [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.golovbukh.ua/article/7117-plata-za-zemlyu-u-2018-rots>

Аліна Сергіївна Подобащенко – студентка IV курсу Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: Наталія Ігорівна Дуравкіна – доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

ОБМЕЖЕННЯ УТРИМАННЯ ІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Одним із найважливіших прав працівників, гарантованих Конституцією України та трудовим законодавством, є право на своєчасне отримання заробітної плати, не нижчої від визначеної законом. За порушення вимог законодавства щодо оплати праці працівників роботодавці можуть бути притягнуті до адміністративної й, навіть, до кримінальної відповідальності.

Держава забезпечує захист прав та інтересів працівників щодо оплати їх праці шляхом встановлення на законодавчому рівні розміру мінімальної заробітної плати, а також інших державних норм і гарантій для

працівників підприємств усіх форм власності; умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ і організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету; регулюванні фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів, а також у встановленні податків на доходи працівників.

Трудове законодавство охороняє право працівників на отримання ними заробітної плати, встановлює обмеження відрахувань із заробітної плати. Відрахування із заробітної плати можуть відбуватися тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Відрахування (утримання, стягнення) – це та частина нарахованої працівникові відповідно до штатного розкладу та встановлених норм заробітної плати, яка йому не видається, а утримується роботодавцем, який потім розпоряджається цими грошовими коштами відповідно до законодавства (зазвичай, перераховує їх відповідним особам, з метою отримання якими цих сум і здійснюється відрахування, або ж використовує їх для покриття заборгованості працівника перед власним підприємством).

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості підприємству, установі та організації, де вони працюють, можуть провадитися за наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу у розмірах, визначених ст. 127 КЗпП. Роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування із заробітної плати працівника коштів з метою погашення заборгованості працівника перед підприємством, що утворилася у разі несвочасного повернення авансу, виданого у зв'язку з направленням працівника у службове відрядження, переведення до іншої місцевості, а також на господарські потреби лише за наявності двох умов: по-перше, працівник не оспорує підстав і розміру відрахування, а по-друге – ще не минув один місяць з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу.

Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати встановлені ст. 128 КЗпП. При кожній виплаті зарплати загальний розмір усіх утримань не може перевищувати 20 %, а у випадках, окремо передбачених законодавством, – 50 % зарплати, яка належить до виплати працівникові.

У разі утримання за кількома виконавчими документами розмір відрахувань не повинен перевищувати 50 % зарплати, а в разі утримання аліментів на неповнолітніх дітей – 70 %.

У загальному випадку при утриманні надміру виплачених коштів сума всіх відрахувань із зарплати (після утримання ПДФО, військового збору) не повинна перевищувати 20 %. Виняток із наведеного правила – ситуація, коли утримання відбувається на підставі заяви працівника. У цьому випадку роботодавець має право утримати із заробітної плати працівника і перерахувати за зазначеним у заяві

напрямом ту суму грошових коштів, яку такий працівник зазначив у цій заяві.

Згідно зі ст. 70 Закону України «Про виконавче провадження» розмір відрахувань із заробітної плати та інших видів доходів боржника обчислюється виходячи із суми, що залишається після утримання податків.

Із заробітної плати боржника може бути утримано за виконавчими документами до повного погашення заборгованості: у разі стягнення аліментів, відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, та збитків, заподіяних злочином – п'ятдесят відсотків заробітної плати боржника; за всіма іншими видами стягнень, якщо інше не передбачено законом – двадцять відсотків.

Загальний розмір усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати не може перевищувати п'ятдесяти відсотків заробітної плати, яка належить до виплати працівникові, в тому числі в разі відрахування за кількома виконавчими документами. Це обмеження не поширюється на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і в разі стягнення аліментів на неповнолітніх дітей; у цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

Крім того, у п. 10 Правил торгівлі у розстрочку, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 1 липня 1998 р. № 997, зазначено, що у разі коли особи, які купують товари у розстрочку, здійснюють виплати за виконавчими документами у розмірі менш як 50 відсотків їх заробітної плати (стипендії, пенсії), суб'єкт господарювання під час продажу товарів у розстрочку має зменшувати кредит, що надається цим особам, з таким розрахунком, щоб загальна сума щомісячних утримань за виконавчими документами, а також на погашення кредиту не перевищувала 50 відсотків відповідної місячної заробітної плати (стипендії, пенсії).

Згідно зі ст. 129 КЗпП України не допускаються утримання з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які відповідно до законодавства не звертається стягнення.

Отже, вищезазначені обмеження, на нашу думку, застосовуються до чистої зарплати, тобто після утримання податку з доходів та обов'язкових платежів до фондів соціального страхування.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/card/1404-19>

Ірина Володимирівна Ткаченко – студентка IV курсу Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ (ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ)

На сьогодні для України, де відбувається докорінне реформування механізму правового впорядкування трудових і пов'язаних з ними відносин, необхідною умовою підвищення продуктивності праці і ефективності виробництва є чіткий трудовий розпорядок на кожному підприємстві, в установі, організації, а також надійна організація управління.

Нормативні акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, поділяються на:

- 1) акти загального призначення (КЗпП України, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку робітників і службовців підприємств, установ, організацій та ін.);
- 2) акти спеціального призначення. Вони враховують особливості окремих галузей господарства, а також особливості праці окремих категорій працівників (спеціальне законодавство, статuti і положення про дисципліну, галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку та ін.).

Проект Трудового кодексу України формулює положення щодо робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, гарантій і компенсацій, охорони праці, внутрішнього трудового розпорядку, соціального страхування.

Глава 9 даного проекту регулює внутрішній трудовий розпорядок. Внутрішній трудовий розпорядок – це порядок поведінки та взаємодії між працівниками і роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності на конкретному підприємстві. Це фактично правопорядок усередині підприємства, «локальний» правопорядок. Тобто внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників.