5. Концепция развития гражданского законодательства Российской Федерации (одобр. Советом при Президенте РФ по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства 7 октября 2009 г.) // Вестник ВАС РФ. - 2009. - № 11.
6. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 марта 1945 г. «О наследовании по закону и завещанию» // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1945. - № 15.
7. Федеральный закон от 15 февраля 2016 г. № 22-ФЗ «О внесении изменения в статью 1158 части третьей Гражданского кодекса Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. - 2016. - № 7. - Ст. 910.

Попова О.А.

Удержания из заработной платы: проблемы и перспективы

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Якутская государственная сельскохозяйственная академия»
(Россия, Якутск)*

doi: 10.18411/lj-10-2018-17

idsp: 000001:lj-10-2018-17

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема удержания из заработной платы. В настоящее время на практике работники зачастую не исполняют свои обязательства по возмещению причиненного вреда имуществу работодателя и третьих лиц по объективным причинам. Невысокая оплата труда, низкая квалификация, наличие детей, тяжелое материальное положение способствуют тому, что работник не в силах найти средства по исполнению своих обязательств. Выявлена и обоснована необходимость внесения дополнений в действующие нормативно-правовые акты.

Ключевые слова: труд, работник, заработная плата, ответственность, удержание.

Право каждого на труд, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда закреплен ст. 37 Конституции Российской Федерации [1]. Труд без вознаграждения приравнен к принудительному труду и запрещен на законодательном уровне.

Вопрос оплаты труда, тем более достойной оплаты волновал все поколения независимо от их социального происхождения и статуса. Ведь уровень жизни в рыночных отношениях напрямую зависит от дохода, который мы имеем. И каждый человек, проживая жизнь стремиться обеспечить себя и своих близких, иметь «лишний» кусок и быть уверенным в завтрашнем дне. Какой должна быть достойная оплата труда? Скорее всего, ответа на этот вопрос не найдем. Даже, несмотря на то, что есть средний региональный уровень, который не соответствует действительности, объединяя все слои населения, делит на части. Не всем дано быть бизнесменами с многомиллионными прибылями, топ - менеджерами крупных компаний или успешными руководителями, таковыми становятся лишь единицы. Большинство населения это люди со средним или как им кажется небольшим достатком, и они искренне не понимают, откуда берутся такие высокие показатели среднего уровня заработной платы по региону. При исчислении средней заработной платы по региону, для прозрачности и реальности показателей, следовало бы руководящий состав отделить от вспомогательного, рабочий класс от элиты. Государство стремится уравнивать заработную плату, принимая различные меры, в том числе ставя вопрос о размерах заработной платы и созависимости их между руководителем и подчиненным, однако эффективных и действенных мер до сих пор не найдено. Найти истинный показатель удовлетворенности оплатой труда всех категорий работников представляется маловероятным. Объективно степень напряженности, сложности, загруженности, опасности и прочего не свести в один показатель, и как бы то не хотелось достойная оплата труда всегда останется вопросом сложным. Из заработной платы любого работника производятся удержания. Удержание – это часть суммы заработной платы гражданина, которую он недополучает на законных основаниях.

Удержания бывают: обязательные удержания, удержания по инициативе работника или работодателя.

Обязательные удержания никак не находятся в зависимости ни от работника, ни от работодателя. К ним причисляются налог на физических лиц и удержания по исполнительным документам. Также не стоит забывать и про НДФЛ. Правила НДФЛ регулируется главой 23 Налогового кодекса РФ [2]. Удержание НДФЛ из заработной платы в 2018 году исполняются в базе налоговой основы, налоговых вычетов и ставок по налогу. Подчеркнём тот факт, что это применяется только для резидентов России. Объём налоговой ставки в зависимости от отдельных доходов может составлять: для резидентов РФ — 9%, 13% и 35%; для нерезидентов РФ — 30%.

В случае если гражданин зарабатывает минимальный заработок, что ниже прожиточного минимума в его районе, то это никак не спасет его от уплаты налогов, он будет их оплачивать согласно единым нормам. Но, если он имеет высокий доход, то возникает желание их сохранить и не оплачивать предусмотренные законом обязательства, так появляется заработная плата «в конверте». Работодатель зачастую сам вынуждает работника соглашаться с заработной платой «в конверте», так как ему вдвойне выгодно не нести бремя содержания работника, освобождаясь от всех обязательств перед работником и государством. Многие работники вынужденно соглашаются с такими условиями труда, так как боятся потерять работу, а отдельные работники не задумываются о последствиях такого труда, обманываясь чуть большим доходом. Отсюда вытекает проблема теневой оплаты труда. Скрытие явной зарплаты, преуменьшено занижает выплату страховых взносов работодателю, перечисляемых в ПФР, приводит к нарушению прав гражданина на трудовую пенсию в полном объеме. А также, ограничение на социальные блага, которое предоставляет государство, т. е. хорошо оплачиваемый больничный лист, отпускные, достойную пенсию, медицинские услуги и т. д.

Помимо обязательных удержаний есть удержания по инициативе работодателя. Как правило происходит вследствие виновного нарушения работником собственных трудовых обязательств по сохранности собственности либо других ценностей организации. Пределы материальной ответственности (ограниченная или полная) в трудовом праве дифференцированы в зависимости от характера допущенного работником правонарушения, вида имущества, которому нанесен ущерб, трудовой функции, выполняемой работником, а в ряде случаев – орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника [3].

Ст.57 Устава о промышленном труде определяла: «при расчетах за взятые рабочим денег вперед, а равно в случае предъявления исполнительного листа на денежное взыскание с рабочего с заработка рабочего при каждой отдельной расплате не могло быть удерживаемого более 1/3, если рабочий холост, и 1/4 если рабочий женат или вдов, но имеет детей» [4, С.109]. Так, в отличие от современного Трудового кодекса фабричное законодательство ставило максимальный размер удержаний из заработной платы в прямую зависимость от семейного положения работника, что целесообразно было бы предусмотреть в ч.1 ст. 250 ТК РФ.

Это несомненно является актуальным, т. к. на практике могут происходить различные ситуации. А обычный статистический гражданин России не способен сразу компенсировать огромный ущерб. Например, удержания из заработной платы для возмещения ущерба, причиненного работником работодателю. Порча материалов, оборудования, недостача финансовых и имущественных ценностей и т. п. Как известно нынешние оборудования (мебель, техника и тому подобное) стоят не малых денег, даже тот самый простой компьютер стоит в среднем около 25 000 рублей. А обычный работник, у которого предположим, заработная плата в среднем в месяц составляет порядка 30 000 рублей, в случае порчи имущества работодателя не сможет возместить всю сумму сразу. Однако стоит еще взять во внимание семейное положение данного работника. Ведь у него могут быть на иждивении его родители, супруг(а), дети, братья или же сестра. Возможно, что гражданин имеет статус: отец(мать) одиночка, вдовец(ва), многодетная семья или иное положение. Если у работника заработная плата

так же составит 30000 рублей (не беря в счет удержания из заработной платы), то он явно не сможет просто-напросто прокормить семью, не говоря уже об оплате жилищных и коммунальных услуг. Вследствие этого возникает конфликт между работником и работодателем. Для разрешения таких споров есть специальный орган, который разрешает такие обстоятельства. Орган по рассмотрению трудовых споров.

Между тем нуждается в уточнении положение ч.1 ст.250 ТК РФ о том, какой орган по рассмотрению трудовых споров может снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника, поскольку по действующему законодательству это относится только к компетенции суда. В целях защиты интересов работника можно было бы предусмотреть в действующем трудовом законодательстве возможность снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника не только судом, но и федеральной инспекцией труда.

От бережливого отношения работника к имуществу работодателя в значительной мере зависит успешное формирование экономики в перспективе, материальная ответственность - есть один из важных средств, обеспечивающих стандартное развитие экономического оборота, устойчивость трудовых отношений.

1. Российская Федерация. Конституция (1993) Конституция Российской Федерации : офиц. текст. – М. : Маркетинг, 2001. – 39 с. ISBN 978-5-392-27180-1
2. Российская Федерация. Законы. Налоговый кодекс : федер. закон : [принят Гос. Думой 16 июля 1998 г. : одобр. Советом Федерации 17 июля 1998 г.]. элек. доступ <http://www.consultant.ru>.
3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс : федер. закон : [принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г.]. элек. доступ <http://www.consultant.ru>.
4. Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие / И. Я. Киселев. — М. : НОРМА, 2001. — 384 с. ISBN 5-89123-503-X
5. Потапова А. А. Трудовое право. Самое важное : учеб. пособие / А. А. Потапова. - Москва: Проспект, 2016. - 149 с. ISBN: 978-5-9988-0249-2
6. С. Ю. Головина, Трудовое право : учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Юрайт, 2014. — 398 с. ISBN: 978-5-9916-3230-0
7. Жуков А. Л. Регулирование заработной платы : современные тенденции и пути реформирования / А. Л. Жуков. — М.-Берлин : Директ-Медиа, 2018. — 410 с. ISBN: 978-5-4475-4725-7
8. Щербакова А. А. Оплата труда в Российской Федерации. Современное состояние и проблемы / А. А. Щербакова. — М. : Лаборатория книги, 2010. — 40 с. ISBN: 978-5-905855-82-5
9. Рофе А.И. Словарь – справочник по экономике труда / А. И. Рофе. — М.-Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 376 с. ISBN: 978-5-4475-92-67-7
10. Н. В. Наумова, Л. А. Жарикова Учет труда и заработной платы : учеб. пособие / Н. В. Наумова, Л. А. Жарикова. Тамбов: Тамб. гос. техн. ун-та, 2007. – 72 с. ISBN 5-8265-0603-2 (978-5-8265-0603-5)

Салина Е.С.

Баланс публичных и частных интересов в правовом регулировании национальной платежной системы: поиск ориентиров

*Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
(Россия, Москва)*

doi: 10.18411/lj-10-2018-18

idsp: 000001:lj-10-2018-18

Аннотация

В статье анализируются понятия публичного и частного интереса в общеправовом смысле, а также в аспекте правоотношений в национальной платежной системе. Автором высказана позиция о необходимости инкорпорации публичных интересов в качестве приоритета деятельности частных субъектов посредством создания необходимого правового регулирования, обеспечивающего защиту частных интересов.

Ключевые слова: национальная платежная система, баланс частных и публичных интересов, платежные услуги.