

рекомендацию можно выполнить как буквально (немедленно собраться и пойти в магазин, причем достаточно бывает даже купить симпатичную безделушку), так и в переносном смысле – «подарив» себе несколько часов или целый день приятного времяпрепровождения. При этом следует помнить, что такие «подарки» нельзя делать слишком часто, иначе радость от них заметно потускнеет.

Оказывать помощь другому. Всегда есть человек, нуждающийся в чьей-то помощи. Переключив энергию на помощь ближнему (или «дальнему»), суицидент не только сделает доброе дело, но и помогает себе выйти из пассивно-упаднического настроения, активизирует себя, ибо творить добро всегда приятно.

Почувствовать землю под ногами. Эта рекомендация выполняется в основном физически, но действует на общее (в первую очередь эмоциональное) состояние человека. Главное – осознать и всем телом почувствовать отличие своего положения от тонущего (в прямом смысле).

Растворить печаль во сне. Это один из наиболее простых и во все века используемых способов расстаться с унынием и плохим настроением. (Утро вечера мудренее!).

«Нет худа без добра». Эта известная поговорка может служить девизом направленности мыслей и действия и др.

Вместе с тем иногда ситуация может сложиться так, что человек помочь себе уже не в состоянии. Поэтому наиболее адекватным в данных случаях было бы обращение к специалистам.

Литература:

1. Ковалев М.И. Право на жизнь и право на смерть // Гос-во и право. – 1992. – № 7. – С. 68-75.
2. Бородин С., Глушков В. Уголовно-правовые проблемы эвтаназии // Советская юстиция. – 1992. – № 9 – 10.
3. Плюс – минус жизнь. – М., 1990. – С. 16-42.
4. Комсомольская правда. – 1989. – 18 января.

ПРАВОВОЕ УРЕГУЛИРОВАНИЕ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

А. СТАХИ,

докторант Института истории, государства и права АН Молдовы

SUMMARY

In this article, the author describes the theoretical aspects and the importance of the considered problem, underlining his conclusions.

The author analyzes the existing legislation and makes proposals on improving legislation in relation to the discussed issue.

В данной статье рассматриваются теоретические аспекты и важность проблемы правового урегулирования удержаний из заработной платы. Автор анализирует действующее законодательство и вносит свои предложения по его совершенствованию в этой области в связи с рассматриваемой проблемой.

Легальное определение понятия заработной платы дано в ст. 128 Трудового кодекса Республики Молдова (далее ТК РМ), согласно которой заработная плата является вознаграждением или заработком в денежном выражении, выплачиваемым работодателем на основании индивидуального трудового договора за выполненную или подлежащую выполнению работу.

В целях охраны заработной платы законодательство устанавливает исчерпывающий перечень удержаний из заработной платы, условия и пределы удержания.

В установленных законом случаях работодатель обязан производить удержания из заработной платы работников в бюджет, а также удержания по исполнительным документам в пользу лиц, не являющихся сторонами индивидуального трудового договора.

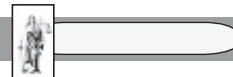
Порядок удержания из заработной платы установлен *ст. ст. 148-150 ТК РМ, ст. ст. 105-107, 110, 111* Исполнительного кодекса (далее *ИК РМ*), и *ст. ст. 18-20, 33-35* Налогового кодекса (далее *НК РМ*) № 1163-ХІІІ от 24.04.1997 года.

Из заработной платы работников работодатель обязан производить следующие удержания:

1. индивидуальный взнос

обязательного государственного социального страхования в размере 6 % месячной заработной платы и других выплат. Этот взнос используется для обеспечения пенсий государственного социального страхования. При этом, индивидуальный взнос обязательного государственного социального страхования в размере 6 % заработной платы, предназначенной для выплаты пенсий, удерживается из заработной платы всех без исключения работников, в том числе из заработной платы работающих пенсионеров.

Однако перерасчет пенсий работающих пенсионеров через каждые два года работы, как это было предусмотрено ранее действующим пенсионным законодательством, к сожалению, не предусмотрен действующим законом РМ «*О пенсиях государственного социального страхования*» № 156-ХІV от 14 октября 1998 года.[1]



По нашему мнению, эту несправедливость следует устранить, предусмотрев работающим пенсионерам перерасчет пенсий через каждые два года работы после назначения пенсий.

2. взнос в фонд обязательного медицинского страхования в размере 3,5 % месячной заработной платы и других выплат. Работодатель из своих средств вносит в этот фонд взнос в размере 3,5 % от месячной заработной платы и других выплат, причитающихся работникам.

3. подоходный налог. Работодатель обязан удерживать из заработной платы работников подоходный налог в соответствии со **статьями 12-20, 33-35 НК РМ**. [2]

Согласно **ст. 15 НК РМ**, общая сумма подоходного налога определяется:

а) для физических лиц, за исключением крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей, – в размере:

– 7 процентов годового облагаемого дохода, не превышающего 25200 леев;

– 18 процентов годового облагаемого дохода, превышающего 25200 леев;

б) для юридических лиц – в размере 0 процентов облагаемого дохода;

с) для крестьянских (фермерских) хозяйств и индивидуальных предпринимателей – в размере 0 процентов облагаемого дохода;

д) для хозяйствующих субъектов, доход которых был определен в соответствии со статьей 225, – в размере 15 процентов от превышения оцененного дохода над валовым доходом, зарегистрированным в бухгалтерском учете хозяйствующим субъектом.

Работники имеют право на освобождения от подоходного налога, предусмотренное **ста-**

тьями 33-35 НК РМ. Каждый налогоплательщик (физическое лицо - резидент) имеет право на личное освобождение в размере 8100 леев в год. Личное освобождение составляет 12000 леев в год для следующих лиц:

а) заболевших и перенесших лучевую болезнь, вызванную последствиями аварии на Чернобыльской АЭС;

б) инвалидов, в отношении которых установлена причинная связь наступившей инвалидности с аварией на Чернобыльской АЭС;

с) родителей или супруги (супруга) погибшего или пропавшего без вести участника боевых действий по защите территориальной целостности и независимости Республики Молдова, а также боевых действий в Республике Афганистан;

д) ставших инвалидами вследствие участия в боевых действиях по защите территориальной целостности и независимости Республики Молдова, а также в боевых действиях в Республике Афганистан;

е) инвалидов войны, инвалидов с детства, инвалидов I и II группы;

ф) пенсионеров - жертв политических репрессий, впоследствии реабилитированных.

Физическое лицо – резидент, состоящее в браке, имеет право на дополнительное освобождение в размере 8100 леев в год при условии, что супруга (супруг) не пользуется личным освобождением. Физическое лицо – резидент, состоящее в браке с лицом, указанным в части (2) статьи 33, имеет право на дополнительное освобождение в размере 12000 леев в год при условии, что супруга (супруг) не пользуется личным освобождением.

Трудовой кодекс РМ, к сожалению, не предусматривает обязанности работодателя разъяснять работникам их право на освобождения от подоходного налога, что

ведет к причинению работникам материального ущерба. Поэтому следует обязать работодателя разъяснять работникам их право на освобождения, путем возложения на работодателя расходов, понесших работником. А также, по нашему мнению, следует дополнить часть (2) **ст.10 ТК РМ** пунктом h¹), предусматривающим обязанность работодателя при заключении индивидуального трудового договора ознакомить работника под расписку с его правом на освобождения, предусмотренные **ст. ст. 33-35 НК РМ**, а также установить материальную ответственность работодателя за неисполнение этой обязанности путем возложения на работодателя расходов понесших работником.

По нашему мнению, п. с) **ст.18 НК РМ** следует изменить, установив, что обложению подоходным налогом подлежит заработная плата, размер которой превышает прожиточный минимум.

4. удержание по исполнительным документам. В соответствии со ст. 106 ИК РМ, размер удержаний из заработной платы и иных доходов исчисляется из суммы, начисленной должнику к выплате. Из заработной платы и иных доходов должника может быть удержано по одному исполнительному документу не более 20 %, а по нескольким исполнительным документам – не более 50 % их размера до полного погашения взыскиваемой суммы. [3]

При взыскании алиментов, возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также в связи с потерей кормильца, при возмещении ущерба, причиненного разбоем или хищением имущества, взыскание составляет не более 70 % заработной платы и иных доходов.

По нашему мнению, следует изменить **ст. 106 ИК РМ**, так как удержание 70 % заработной платы работника нельзя признать ни гуманным, ни справедливым, ни целесообразным. Поэтому следует ограничить размер удержаний до 50 % заработной платы или до прожиточного минимума для работников, получающих заработную плату в размере свыше 5000 лей.

Корректировки требуют также части (4) ст. 114 и ст. 160 ИК РМ. Согласно части (4) ст. 114 ИК РМ, в случае, если должник не работал или не получал социальные пособия в период образования задолженности или не представил документы, подтверждающие его заработную плату и/или иные доходы, размер задолженности по алиментам определяется судебным исполнителем исходя из средней заработной платы по стране на момент определения задолженности.

По нашему мнению, часть (2) **ст. 114 ИК РМ** следует изменить, установив, что размер задолженности по алиментам определяется исходя из заработной платы работника по последнему известному месту работы должника, а если должник не работал - исходя из минимальной заработной платы по стране, установленной во время возникновения задолженности.

Вряд ли можно признать справедливым закон, по которому задолженность по алиментам дворника, зарабатывающего 1500 лей в месяц, определялась исходя из средней заработной платы по стране, составляющей в 2010 году около 2700 лей в месяц.

Также, следует дополнить ст. 160 ИК РМ, установив, что поворот исполнения не допускается также по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, кроме случаев, когда отме-

ненное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Работодатель обязан производить удержания из заработной платы работников на основании исполнительных документов в соответствии со **ст. ст. 199 и 150 ТК РМ** и **ст. ст. 105-107, 110, 111 ИК РМ**.

Взыскание на заработную плату и иные денежные доходы должника обращается на основании исполнительных документов в случае:

a) исполнения решений о взыскании периодических платежей (алименты, возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также в связи с потерей кормильца и др.);

b) взыскания суммы, не превышающей 150 условных единиц, в случае, если должник работает;

c) отсутствия у должника имущества или недостаточности имущества для погашения всей взыскиваемой суммы;

d) в других случаях по заявлению взыскателя.

По требованию судебного исполнителя физические и юридические лица обязаны представить в установленный срок информацию о месячном заработке и иных доходах должника.

5. удержание в пользу работодателя. Работодатель имеет право производить удержания из заработной платы в свою пользу только в случаях и в порядке, предусмотренных **ст. 148 ТК РМ**.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться по приказу (распоряжению, решению, постановлению) работодателя:

a) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы;

b) для возвращения сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

c) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом в другую местность либо на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержаний;

d) для возмещения материального ущерба, причиненного предприятию по вине работника.

Согласно части (3) ст. 148 ТК РМ, в случаях, предусмотренных частью (2) ст. 148 ТК РМ, работодатель вправе издать приказ (распоряжение, решение, постановление) об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности, со дня осуществления ошибочно исчисленной выплаты или установления материального ущерба. Если этот срок был пропущен либо работник оспаривает основание или размер удержания, спор рассматривается судебной инстанцией по заявлению работодателя или работника. Работодатель вправе производить удержания из заработной платы за неотработанные дни ежегодного оплаченного отпуска в соответствии с частью (4) ст. 148 ТК РМ, которая ограничивает такие удержания. [4]

При освобождении работника от работы до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может удержать из его заработной платы сумму, выплаченную за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник прекратил или приостановил свою деятельность по основаниям, указанным в пункте e) **ст. 76 ТК РМ**, пункте d) части (1) **ст. 78 ТК РМ**, пунктах a) и i) **ст. 82**



ТК РМ, пунктах b) – e) и u) части (1) *ст. 86 ТК РМ*, в случае ухода на пенсию или зачисления в учебное заведение согласно части (2) *ст. 85 ТК РМ*, а также в иных случаях, предусмотренных коллективным или индивидуальным трудовым договором либо по письменному соглашению сторон. (часть (4) ст. 148 ТК РМ)

Согласно части (5) ст. 148 ТК РМ, заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе вследствие неправильного применения действующего законодательства, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

Под счетной ошибкой в смысле части (5) ст. 148 ТК РМ понимается повторная оплата работы за один и тот же период и другие арифметические ошибки. В этом случае излишне выплаченная сумма может быть удержана.

Литература:

1. Закон РМ «О пенсиях государственного социального страхования» № 156-XIV от 14 октября 1998 года, Мониторул Официал ал Р. Молдова № 42-44/247 от 12.03.2004.

2. Налоговый кодекс Республики Молдова N 1163-XIII от 24.04.97.

3. Исполнительный Кодекс РМ № 443-XV от 24.12.2004 (в редакции закона РМ № 143 от 2 июля 2010 года), Мониторул Официал ал Р. Молдова № 160-162/584 от 07.09.2010.

4. Трудовой Кодекс РМ № 154-XV от 28.03.2003, Мониторул Официал ал Р. Молдова № 159-162/648 от 29.07.2003.

UNELE ASPECTE JURIDICO-TEORETICE PRIVIND ACTELE PREMERGĂTOARE ÎN PROCESUL PENAL

Vasile LUNGU,
doctor în drept, conferențiar universitar, IRIM, avocat
Alexandru NICOLAE,
doctorand, ULIM

SUMMARY

Le sujet de cet article est consacré à une étude profonde de l'acte de procédure pénale, qui a comme but l'engagement de la poursuite pénale, qui représente une décision des organes et des personnes compétentes.

Legislația procesuală penală cert stabilește ordinea și forma procesuală a activității organelor de urmărire (cercetare) penală, procuraturii, instanțelor judecătorești, dar și a altor persoane atrase în orbita activității judiciare penale care se manifestă prin realizarea acțiunilor procesuale întru chipate (înscrise) în documente procesuale.

În teoria generală a dreptului forma procesuală se definește ca un ansamblu de cerințe procedurale, față de acțiunile subiecților procesului penal îndreptate la atingerea unui scop concret.

Ignorarea formei procesuale în cadrul efectuării urmăririi penale poate conduce la încălcarea esențială a legislației procesuale penale.

Acest fapt poate conduce și la nulitatea actelor procesuale penale, prescripții, stipulate în art. 251 CPP RM, sau vor necesita corectarea sau modificarea corespunzătoare conform cerințelor art. 248 – 250 CPP RM.

Însă, aceste omisiuni, atrag după sine nu numai consecințele expuse mai sus, dar, esențial violează drepturile și libertățile persoanei atrase în orbita procesului penal.

În acest context, un rol deosebit de important în realizarea activității judiciare penale pe bună dreptate revine actelor procesuale penale, ca element principal a formei procesuale penale, care în

cele din urmă se manifestă în forma înscrisă.

Astfel, ansamblul de documente procesuale ca mijloc de fixare a acțiunilor și deciziilor procesuale constituie forma și conținutul fiecărei cauze penale. Fără actele procesuale prevăzute de legislația procesuală nu există după cum activitate judiciară penală, așa și cauză (dosar penal) penală [1].

Întocmirea actelor procesuale penale în modul și ordinea stabilită de legislație determină responsabilitatea subiecților competenți ai activității judiciare penale, de asemenea, obiectivează și fixează rezultatele ei, acordă posibilitatea verificării ulterioare a temeiniciei și legalității deciziilor luate.

Conținutul actelor procesuale penale ale organelor de urmărire (cercetare) penală, procurorului și instanței judiciare constă în efectuarea acțiunilor în scopul stabilirii circumstanțelor săvârșirii infracțiunii, de asemenea, în luarea deciziilor necesare pentru rezolvarea justă a cauzei penale.