

Министерство образования и науки Российской Федерации



федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения
Направление (специальность) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра – Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет удержаний из заработной платы на примере ООО «ЮА «Магистр»

УДК 657.471.12:331.212.2

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Степанова А.С.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Арцер Татьяна Владимировна	к.э.н		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г.А.	д.э.н.		

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEAN/I</i>
P5	Магистрно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения
 Направление (специальность) – Бухгалтерский учет, анализ и аудит
 Кафедра – Экономика

УТВЕРЖДАЮ
 Заведующий кафедрой
 _____ Г.А. Барышева
 « ___ » _____ Г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Степанова А.С.

Тема работы:

Учет удержаний из заработной платы на примере ООО «ЮА «Магистр»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	28.02.2017 №1367/с

Срок сдачи студентом выполненной работы:	
--	--

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

<p>Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<p>1.Материалы курсовых работ по дисциплинам «Бухгалтерский учет и аудит». 2.Монографии. 3.Статьи периодических изданий 4.Учебники. 5. Ресурсы интернет.</p>
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>1. Теоретические аспекты учета удержаний из заработной платы 2. Учет удержаний из заработной платы на примере ООО «Юридическое агентство «Магистр»</p>
<p>Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i></p>	

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Раздел «Социальная ответственность»	Феденкова А.С.

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	02.02.2017 г.
---	----------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Арцер Т.В.	доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б2А1	Степанова А.С.		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 102 с., 5 рис., 16 табл., 35 источников, 8 прил.

Ключевые слова: удержания из зарплаты, НДФЛ, бухгалтерский учет, исполнительные документы, трудовой кодекс, налоговый кодекс.

Объектом исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Юридическое агентство «Магистр».

Цель работы – изучение учета удержаний из заработной платы на примере ООО «ЮА «Магистр».

В процессе исследования проводилось: изучение теоретических аспектов учета удержаний из заработной платы; рассмотрение порядка учета удержаний из заработной платы на примере ООО «Юридическое агентство «Магистр», выявление типичных ошибок по учету удержаний из заработной платы, рекомендации по их предотвращению; разработка программы корпоративной социальной ответственности для ООО «ЮА «Магистр».

Степень внедрения: разработанные мероприятия рекомендованы к внедрению.

Область применения: организация бухгалтерского учета на предприятии.

Экономическая эффективность/значимость работы: разработанные мероприятия экономически целесообразны и эффективны.

В будущем планируется применение разработанных мероприятий в на практике.

Определения, обозначения и сокращения

В работе применяются следующие термины и определения:

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Удержание из заработной платы сотрудника – это расчетная величина, которая образуется за счет невыдачи работнику некоторых сумм в целях удовлетворения законных требований работодателя или других лиц

Налог - обязательный, индивидуально безвозмездный платёж, принудительно взимаемый органами государственной власти различных уровней с организаций и физических лиц в целях финансового обеспечения деятельности государства и муниципальных образований

Налогооблагаемая база - стоимостная, физическая или иная характеристика объекта налогообложения. Является одним из обязательных элементов налога.

Налогоплательщик - это лицо (физическое лицо или организация), на которое законом возложена обязанность уплачивать соответствующие налоги. В порядке, предусмотренном НК РФ, филиалы и иные обособленные подразделения российских организаций исполняют обязанности этих организаций по уплате налогов по местонахождению этих филиалов и иных обособленных подразделений.

Трудовые ресурсы – это население в трудоспособном возрасте: мужчины и женщины, исключая неработающих инвалидов и пенсионеров по льготному списку.

Рабочая сила (персонал) – это часть трудовых ресурсов, непосредственно работающих в организациях.

Стандартный вычет - сумма, которая вычитается из заработной платы до уплаты с нее налога на доходы физических лиц, поэтому при применении вычета работник получает на руки больше денег.

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность юридического агентства оказывает как прямое, так и косвенное влияние.

Используемые обозначения и сокращения:

1. Д - дебет
2. К - кредит
3. ФСС - фонд социального страхования
4. ФОМС - Федеральный фонд обязательного медицинского страхования
5. ПФР - Пенсионный фонд России
6. НДФЛ - Налог на доходы физических лиц
7. НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации
8. НМА - нематериальные активы
9. УК - уставный капитал
10. ПБУ - Положения по бухгалтерскому учету
11. ФЗ - Федерального закона
12. ППП - Промышленно-производственный персонал
13. ФОТ - фонд оплаты труда
14. КСО - корпоративная социальная ответственность
15. СМИ – средства массовой информации
16. ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

Оглавление

Введение	101
1. Виды удержаний из начисленной заработной платы	123
1.1 Обязательные удержания, производимые из заработной платы работников	156
1.1.1 Налог на доходы физических лиц	156
1.1.2 Удержание из зарплаты по исполнительным документам	267
1.2 Удержания, производимые по инициативе работодателя и работника	33
1.2.1 Удержания по инициативе работодателя	33
1.2.2 Удержания, на основании письменных заявлений или обязательств работника	389
2. Учет удержаний из заработной платы на примере ООО «ЮА «Магистр»	46
2.1 Краткая характеристика предприятия	46
2.2 Учет удержаний из зарплаты на предприятии	478
2.3 Типичные ошибки по учету удержаний из заработной платы. Рекомендации по их исправлению	62
3. Социальная ответственность	72
3.1 Определение стейкхолдеров предприятия	72
3.2. Определение структуры программы КСО	73
3.3. Определение затрат на программы КСО	80
3.4. Оценка эффективности программ КСО и выработка рекомендаций	81
Заключение	83
Список использованных источников	87
Приложение А (обязательное) Модель налогообложения НДФЛ в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации	91
Приложение Б (обязательное) Учетная политика ООО «ЮА «Магистр»	93
Приложение В (обязательное) Расчетно-платежная ведомость ООО «ЮА «Магистр» (форма Т-49) за февраль 2017 года	95

Приложение Г (обязательное)_Налоговый регистр по НДФЛ ООО «ЮА «Магистр» за 2016 год (фрагмент)	97
Приложение Д (обязательное) Справка 2-НДФЛ сотрудника ООО «ЮА «Магистр» за 2016 год	98
Приложение Е (обязательное) Форма 6-НДФЛ ООО «ЮА «Магистр» за 1 квартал 2017 года	99
Приложение Ж (обязательное) Исполнительный лист на сотрудника ООО «ЮА «Магистр»	101
Приложение И (обязательное)_Заявление сотрудника ООО «ЮА «Магистр» на удержание из заработной платы долга по договору займа	102

Введение

Актуальность темы исследования. Заработная плата как экономическая категория является одним из ключевых компонентов в экономике, как на макро, так и на микроуровне. Размер заработной платы влияет на производительность труда, а, следовательно, и на эффективность хозяйствования организаций и предприятий, благосостояние работников и на формирование благоприятного экономического климата в стране.

Размер заработной платы затрагивает одновременно интересы работника и работодателя. Сотрудник организации, заинтересован в увеличении заработной платы, как источника их личного дохода, в то время как работодатель стремится к снижению своих расходов, к числу которых относится и заработная плата.

Наряду с этим, следует иметь в виду, что кроме заработной платы, выплачиваемой сотрудникам, работодатель уплачивает налоги и другие обязательные платежи с заработной платы, которые увеличивают его расходы, а также производит удержания из заработной платы.

Очень часто операции по удержанию из заработной платы сотрудников предприятия вызывают разногласия между сотрудником и работодателем. Кроме того, актуальность данной темы в настоящее время связана с недавним внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и в Налоговый кодекс Российской Федерации, что требует более тщательного изучения данного вопроса и актуализирует рассматриваемую тему.

Целью работы является исследование учета удержаний из заработной платы работников.

Для достижения поставленной цели в работе решались следующие задачи:

- 1) Рассмотреть виды удержаний из начисленной заработной платы работников, а также бухгалтерский учет удержаний.

2) Проанализировать виды и размер удержаний из заработной платы, порядок их отражения в бухгалтерском учете на ООО «ЮА «Магистр».

3) Рассмотреть и проанализировать типичные ошибки по учету удержаний из заработной платы и дать рекомендации по их исправлению.

Объектом исследования выступает – Общество с ограниченной ответственностью «Юридическое агентство «Магистр» г. Томск (далее – ООО «ЮА «Магистр»).

Предметом исследования выступает – учет удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» г. Томск.

Теоретической и методологической основой работы является применение объективных принципов научного познания. В процессе исследования проблем по выбранной теме мы опирались на фундаментальную и специальную литературу отечественных и зарубежных учёных; законодательные и нормативные акты РФ; программные документы и Постановления правительства РФ; Приказы Минфина РФ, Минтруда РФ и ФСС РФ и др.; методические документы; материалы специализированной периодической печати, а также ресурсы Интернет.

Источниками для написания практической части послужили данные отчетности, регистры синтетического и аналитического учета ООО «ЮА «Магистр», а также другие данные бухгалтерии агентства за 2016-2017 года (расчетно-платежные ведомости и пр.).

1 Виды удержаний из начисленной заработной платы

Трудовой кодекс РФ дает следующее понятие оплаты труда: «заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)» [1].

Данное определение, хотя и закреплено в Трудовом кодексе РФ, носит спорный характер. Ряд учёных, в частности Рофе А.И., ставят под сомнение данное определение, по той причине, что заработная плата здесь рассматривается как вознаграждение за труд. По его мнению, «рассматривая оплату труда в данном контексте справедливо говорить только о части оплаты труда, а именно касаясь выплат стимулирующего характера, остальная же часть оплаты труда - это его цена» [2, С. 304].

В своих трудах профессор Рофе А.И. предлагает другое определение заработной платы. «Заработная плата - это плата за труд, выполненную работу или выполнение оговоренных трудовым договором условий оплаты труда» [2, С. 305].

Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации не ограничивается только лишь Трудовым Кодексом. Так в Российской Федерации имеется целый перечень документов, которые в той или иной мере касаются оплаты труда, среди них можно выделить: Конституцию РФ, Гражданский и Налоговый кодексы, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 [3]; Постановление Правительства РФ от 18 июля 1996 г. № 841 [4] и прочие.

Стоит отметить, что некоторые статьи Гражданского кодекса РФ напрямую касаются заработной платы не только с правовой, но и

экономической точки зрения (ст. 735 «Цена и оплата работы»; ст. 746 «Оплата работ» и др.) [5].

Таким образом, в самом общем виде под заработной платой можно понимать некую сумму средств, получаемых работником за использование его труда.

Удерживать часть зарплаты у работника можно только тогда, когда это прямо разрешено законом.

За отработанное время работник получает заработную плату уже уменьшенную на сумму вычетов.

Законодательно не отражено такое понятие как «удержание из заработной платы», а находят отражение только условия, требования и сроки данной операции.

Обобщая всю нормативную информацию, можно сделать вывод о значении этого термина.

«Удержание из заработной платы сотрудника – это расчетная величина, которая образуется за счет невыдачи работнику некоторых сумм в целях удовлетворения законных требований работодателя или других лиц» [6, С. 171].

Работодатель должен ориентироваться только на виды удержаний, зафиксированных в законодательных актах. Применение собственных разновидностей отчислений приравнивается к административным нарушениям.

Выделим следующие допускаемые удержания из заработной платы работников:

1) По обязательным платежам, предусмотренным законодательством (таким платежом прежде всего является НДФЛ – налог на доходы, предусмотренный Налоговым кодексом РФ). При этом отметим, что платежи в Пенсионный фонд РФ и фонд ОМС из заработной платы работников не вычитаются – их за работника платит работодатель, получая за это вычет по налогам.

2) Выплаты по решению суда в ходе исполнительного производства.

3) Удержания, осуществляемые самим работодателем.

4) Удержания, осуществляемые по инициативе работников.

Удержания из начисленной заработной платы работника предусмотрены:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации (на чем будет построено дальнейшее исследование) [1];

2) Налоговым кодексом Российской Федерации. По пункту 4 статьи 226 этого кодекса налоговые агенты обязаны удерживать начисленную сумму НДФЛ непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате [7];

3) Семейным кодексом Российской Федерации. По ст. 109 Семейного кодекса РФ «администрация организации по месту работы лица, обязанного уплачивать алименты, должна ежемесячно удерживать определенные денежные суммы из его заработной платы и (или) иного дохода, а также уплачивать или переводить их за его счет получателю алиментов. Основанием для этого является нотариально удостоверенное соглашение об уплате алиментов или исполнительный лист» [8];

4) Федеральным законом от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Согласно п. 3 ст. 98 ФЗ-229 «лица, выплачивающие должнику заработную плату или иные периодические платежи, со дня получения исполнительного документа от взыскателя или судебного пристава-исполнителя обязаны удерживать денежные средства из заработной платы и иных доходов должника в соответствии с требованиями, содержащимися в исполнительном документе» [9];

5) Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». По ст. 19 этого закона «излишне выплаченные суммы государственных пособий гражданам, имеющим детей, удерживаются с получателя» [10]. Это происходит только в том случае, когда переплата произошла по его вине (т. е. получатель представил документы с заведомо неверными сведениями, скрыл данные, влияющие на право назначения названных пособий, исчисление их размеров);

б) Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». По п. 4 ст. 15 этого документа «суммы пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком, излишне выплаченные застрахованному лицу, могут быть с него взысканы в случаях счетной ошибки и недобросовестности со стороны получателя» [11].

Все виды удержаний из заработной платы отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в корреспонденции с различными счетами, в зависимости от вида удержания.

1.1 Обязательные удержания, производимые из заработной платы работников

1.1.1 Налог на доходы физических лиц

В Налоговом Кодексе РФ отведена отдельная глава налогу на доходы физических лиц (НДФЛ) (гл. 23 НК РФ) [7].

В гл. 23 НК РФ подробно разъяснены многие вопросы:

- база для налогообложения;
- размер отчислений;
- сроки поведения;
- льготные условия расчета налога для определенных слоев населения.

Плательщиками НДФЛ являются лица, получившие доход. Однако зачастую они сами налог не уплачивают, за них это делают налоговые агенты.

«Налоговыми агентами признаются лица, на которых в соответствии с Налоговым кодексом РФ возложены обязанности по исчислению, удержанию налогов у налогоплательщика и перечислению их в бюджетную систему Российской Федерации» (п. 1, ст. 24 Налогового кодекса РФ).

С 1 января 2007 г. налоговыми агентами по НДФЛ являются «российские организации, индивидуальные предприниматели, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также постоянные представительства иностранных организаций в

Российской Федерации, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы», за исключением доходов, в отношении которых исчисление и уплата налога осуществляются в соответствии со ст. 214.1, 227 и 228 Налогового кодекса Российской Федерации (п. 1,2 ст. 226 НК РФ). Отметим, что с 1 января 2008 г. понятие «постоянное представительство» меняется на «обособленное подразделение».

Согласно ст. 209 Налогового кодекса РФ объектом налогообложения по НДФЛ признается доход, полученный налогоплательщиками:

1) «от источников в Российской Федерации и (или) от источников за пределами Российской Федерации - для физических лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;

2) от источников в Российской Федерации - для физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации».

Доходы от источников в РФ определены п. 1, ст. 208 НК РФ, а доходы, не относящиеся к доходам, полученным от источников в РФ, определены п. 2, ст. 208 НК РФ. Доходы, полученные от источников за пределами РФ определены п. 3, ст. 208 НК РФ. Налоговая база согласно ст. 53 Налогового кодекса Российской Федерации представляет собой «стоимостную, физическую или иную характеристику объекта обложения».

Налоговая база по НДФЛ включает все полученные налогоплательщиком доходы и может быть представлена схемой на рисунке 1.

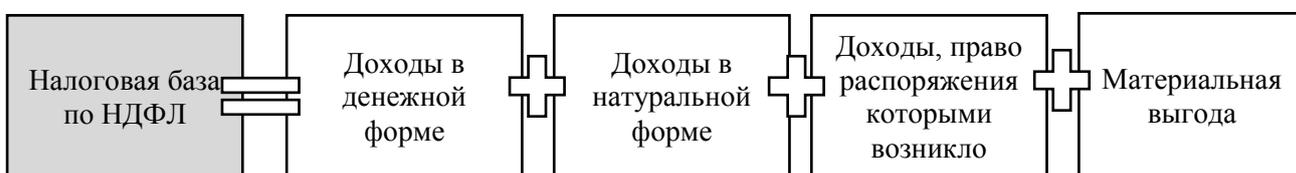


Рисунок 1 – Налоговая база по НДФЛ [12]

В состав облагаемых доходов физических лиц включаются, например, заработная плата, различные вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей; доходы, полученные по совместительству, по договорам подряда, от предпринимательской деятельности; оплата работодателем за работника стоимости различных абонементов, подписки на периодическую

печать, питания, проезда к месту работы и обратно, коммунально-бытовых услуг, содержания детей в детских дошкольных учреждениях и учебных заведениях, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, получаемых от организации подарков; призов, завоеванных на конкурсах и соревнованиях; доходов, получаемых по договорам добровольного страхования и договорам негосударственного пенсионного обеспечения; процентов за хранение денег на депозитных счетах в банках и другие доходы.

Виды доходов в соответствии с Налоговым кодексом РФ, облагаемые по разным ставкам, представлены на схеме приложения А.

Таким образом, по схеме в приложении А видно, что в Российской Федерации предусмотрено пять налоговых ставок по НДФЛ.

По данным в Приложении А видно, что максимальная ставка по НДФЛ в РФ является – 35%.

По налоговой ставке 13% с 1 января 2015 года также облагаются доходы в связи с работой по найму, полученные гражданами Республики Беларусь, Республики Казахстан и Республики Армения, причем по этой ставке доходы облагаются, начиная с первого дня их работы на территории Российской Федерации. На это указывают статья 73 Договора о Евразийском экономическом союзе [13], письмо ФНС России от 3 февраля 2015 года № БС-4-11/1561 «О налогообложении доходов физических лиц» [14].

Доходы, полученные физическим лицом в иностранной валюте, для учета их в налоговой базе по НДФЛ пересчитываются в рубли по курсу Центрального банка Российской Федерации, установленному на дату фактического получения таких доходов.

Перечень доходов физических лиц, не подлежащих налогообложению, установлен ст. 217 Налогового кодекса РФ.

«Исчисление сумм налога производится налоговыми агентами нарастающим итогом с начала налогового периода по итогам каждого месяца применительно ко всем доходам, в отношении которых установлена налоговая

ставка 13%. Сумма налога применительно к доходам, в отношении которых установлены иные налоговые ставки, исчисляется налоговым агентом отдельно.

Исчисление суммы налога производится без учета доходов, полученных налогоплательщиком от других налоговых агентов, и удержанных другими налоговыми агентами сумм налога.

Налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате.

Удержание у налогоплательщика начисленной суммы налога производится налоговым агентом за счет денежных средств, выплачиваемых налогоплательщику, при этом удерживаемая сумма налога не может превышать 50% суммы выплаты.

При невозможности удержать у налогоплательщика исчисленную сумму налога налоговый агент обязан не позднее одного месяца с даты окончания налогового периода, в котором возникли соответствующие обстоятельства, письменно сообщить налогоплательщику и налоговому органу по месту своего учета о невозможности удержать налог и сумме налога.

Налог с доходов адвокатов исчисляется, удерживается и уплачивается коллегиями адвокатов, адвокатскими бюро и юридическими консультациями.

Налогоплательщик имеет право воспользоваться налоговым вычетом, тем самым уменьшив сумму налогооблагаемого дохода. Вместе с тем НК РФ предусматривает налоговые вычеты, позволяющие вернуть часть налога, ранее уплаченного в бюджет, в связи с осуществлением гражданином определенных видов расходов (например, имущественный вычет в связи с приобретением недвижимого имущества, социальные налоговые вычеты)» [15, С.460-461].

Пониженные налоговые ставки также можно отнести к льготам. Еще одним видом налоговых льгот являются предоставляемые налоговым законодательством налоговые вычеты. Термин налоговые вычеты во многих налогах трактуется как суммы, на которые уменьшается размер налогового платежа. Налоговые вычеты в применении к налогу на доходы физических лиц

можно определить, как сумму, установленную законом, на которую налогоплательщик имеет право уменьшить налоговую базу.

Налоговый кодекс РФ предусмотрено пять групп налоговых вычетов, которые приведены на рисунке 2.

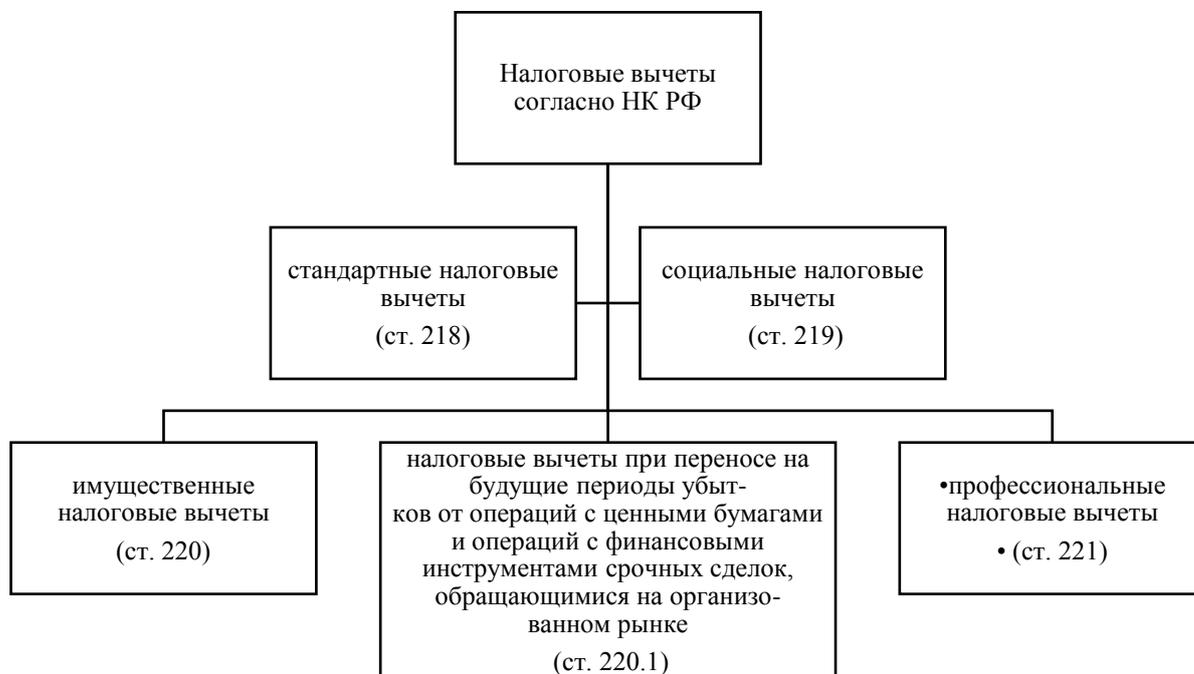


Рисунок 2 – Виды налоговых вычетов

Каждый налоговый вычет имеет свои основания и особенности предоставления. Все налоговые вычеты предоставляются только в отношении доходов, облагаемых налогом по ставке 13%. Налоговые вычеты не переносятся на следующие налоговые периоды в случае невозможности их использования в течение одного налогового периода из-за недостаточного размера налоговой базы. Исключением из этого правила является имущественный вычет в размере расходов на приобретение или строительство жилья. Этот вычет можно переносить на следующие налоговые периоды до полного его использования [16, С.104].

Рассмотрим виды стандартных налоговых вычетов.

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ, установленные ст. 218 Налогового кодекса РФ, можно разделить на два вида:

– «стандартные вычеты, которые могут предоставляться всем работникам (так называемые личные вычеты);

– стандартные вычеты, представляемые работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет либо детей в возрасте до 24 лет, являющихся учащимися очной формы обучения, аспирантами, ординаторами, студентами и/или курсантами».

Стандартные налоговые вычеты по НДФЛ предусмотрены для определенных категорий граждан. Они могут уменьшить базу налогообложения ежемесячно, например:

– на 3000 рублей – инвалидам ВОВ, инвалидам-военнослужащим или чернобыльцам;

– на 500 рублей – Героям СССР и России, инвалидам детства или инвалидам 1-2 группы.

Налоговый вычет полагается также на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, а также на каждого учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента, курсанта в возрасте до 24 лет (подп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ). Стандартные вычеты по НДФЛ на первого и второго ребенка составляют по 1400 руб. на каждого, а на третьего и каждого последующего ребенка - по 3000 руб. они представлены в таблице 1:

Таблица 1 - Стандартные налоговые вычеты на детей

Вычет	Размер вычета (в 2016 году)	Порог для применения вычета
На первого и второго ребенка	1400 руб.	350 000 руб. (с 2016 года)
На третьего и каждого последующего ребенка	3000 руб.	
На каждого ребенка инвалида до 18 лет (учащегося инвалида I или II группы до 24 лет) для опекуна, попечителя, приемного родителя, супруга (супруги) приемного родителя	6000 руб.	
На каждого ребенка инвалида до 18 лет (учащегося инвалида I или II группы до 24 лет) для родителя, супруга (супруги) родителя, усыновителя	12000 руб.	

Эти вычеты, как и другие стандартные вычеты, представленные выше, предоставляются работнику (налогоплательщику) до того месяца, в котором его

доход, облагаемый НДФЛ по ставке 13%, превысит с начала года 350 000 руб. Начиная с месяца, в котором доход работника превысил 350 000 руб. с начала года, стандартный налоговый вычет не предоставляется.

Для лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации, налоговая ставка устанавливается в размере 30 процентов (пункт 3 статьи 224 НК РФ). Согласно пункту 4 статьи 210 НК РФ предоставление налоговых вычетов нерезидентам действующим законодательством не предусмотрено.

Налоговый кодекс РФ предусмотрено пять видов социальных налоговых вычетов:

- 1) «по расходам на благотворительность (п. 1 ст. 219);
- 2) на обучение (п. 2 ст. 219);
- 3) лечение и приобретение медикаментов (п. 3 ст. 219);
- 4) на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование (п. 4 ст. 219);
- 5) на накопительную часть трудовой пенсии (п. 5 ст. 219)».

Социальные налоговые вычеты по НДФЛ в 2017 году предоставляются в размере фактических расходов. Но есть ограничение – общая сумма по всем вычетам не может превышать 120 000 руб. Исключение – дорогостоящие виды лечения, указанные в Перечне, утвержденном постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 201. Расходы по ним принимаются к вычету в полной сумме (подп. 3 п. 1 ст. 219 Налогового кодекса РФ). Действует отдельное ограничение по расходам на обучение детей. Сумма социального вычета в 2017 году не может превышать 50 000 руб. на каждого ребенка для обоих родителей (подп. 2. п. 1 ст. 219 Налогового кодекса РФ). Например, за год один родитель потратил на обучение ребенка 60 000 руб., второй – 80 000. Несмотря на то, то родители в общей сложности на образование ребенка потратили 140 000 руб., получить вычет они могут только в размере 50 000 руб. Причем родители должны сами решить, кто из них будет получать вычет. Вычет можно предоставить только за тот год, в котором прошла оплата. Перенести на

следующий год неиспользованный остаток социального вычета нельзя (письма Минфина от 14.10.2013 № 03-04-05/42719 и от 04.07.2012 № 03-04-05/7-838). То есть, если у работника нет облагаемых НДФЛ доходов в том году, когда он оплатил какие-либо социальные расходы, или же размер вычета превысил установленный лимит, в последующие годы воспользоваться вычетом задним числом не получится.

С 1 января 2017 года изменяется порядок получения социального налогового вычета по страховым взносам на добровольное страхование жизни. Соответствующие изменения в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации внесены Федеральным законом от 30.11.2016 № 403-ФЗ [17].

Так, социальный налоговый вычет по НДФЛ в сумме страховых взносов по договорам добровольного страхования жизни можно получить до окончания налогового периода. Для этого необходимо обратиться в налоговый орган за уведомлением о подтверждении такого права, предоставить документы, подтверждающие фактические расходы по добровольному страхованию жизни. Затем данное уведомление предоставляется налоговому агенту.

Таким образом, новый порядок получения вычета аналогичен действующему порядку в отношении социальных налоговых вычетов по расходам на обучение, медицинские услуги и приобретение лекарственных препаратов для медицинского применения.

С 1 января 2017 года физические лица смогут реализовать свое право на получение социальных вычетов у работодателя. Такое право им предоставлено п. 2 ст. 219 НК РФ в редакции Федерального закона от 6.04.15 г. № 85-ФЗ. А именно, до 2017 года работодатель не имел право предоставлять социальные вычеты работнику по расходам на лечение и обучение.

С 2017 года установлен новый вид социального вычета по НДФЛ – по расходам на участие в оценке профессиональных навыков, в связи с вступлением в силу ФЗ «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 N 238-ФЗ [18]. Чтобы стимулировать участие в оценке, введены налоговые

послабления. Так, если физическое лицо оплатило независимую оценку своей квалификации, оно может получить социальный вычет по НДФЛ (пп. 6 п. 1 ст. 219 НК РФ). Порядок заявления этого вида вычета аналогичен порядку получения других социальных вычетов, за одним исключением - его пока нельзя получить по месту работы. Размер нового вычета также ограничен 120 000 руб. в общей сложности с другими социальными вычетами.

Виды имущественных вычетов перечислены в п. 1 ст. 220 НК РФ. Их условно можно разделить на две группы:

- «на продажу имущества;
- на покупку».

К вычетам на продажу имущества относятся вычеты:

- «на продажу имущества. Например, квартиры, земли или автомобиля.
- на выкупную стоимость земельного участка и расположенного на нем жилья». Применяется, если имущество изымается государством.

К вычетам на покупку имущества относятся вычеты:

- «на покупку (строительство) имущества;
- на проценты по займам (кредитам), связанным с покупкой (строительством) имущества».

Вычеты первой группы получают в налоговой инспекции, а второй группы – у работодателя или в ФНС на основании заявления.

Изменения законодательства, принятые в 2016 году, повлияют на получение имущественного вычета в 2017 году. К таким изменяющим документам относится, например, Закон от 03.07.2016 № 360-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Так, Налоговый кодекс РФ обязывает предоставить, в частности, документы, которые подтверждают право собственности на объект. Еще в 2016 году такое право подтверждалось свидетельством о государственной регистрации права. В 2017 году право собственности на приобретенное имущество нужно будет подтверждать по-другому. При регистрации права

после 15 июля 2016 года, право на имущественный вычет нужно будет подтверждать выпиской из ЕГРП. Такие разъяснения специалисты налоговой службы дали в письме от 24.08.2016 № БС-3-11/3879@.

Количество вычетов на продажу имущества не ограничено. Вычет второй группы, то есть при покупке (строительстве) недвижимости можно получить один раз за всю жизнь.

Суммы имущественных налоговых вычетов ограничены максимальной суммой. Для продажи имущества размер вычетов ограничен суммой 1 млн руб. или 250 тыс. руб. Этот размер зависит от вида имущества, которое человек продает. На покупку недвижимости вычет составляет 2 млн руб. Причем если недвижимость приобретают супруги, то каждый из них имеет право на такой вычет. Если на покупку имущества был взят кредит, по процентам можно получить вычет не более 3 млн руб.

В имущественные вычеты по НДФЛ в 2016 году внесены серьезные изменения. Они касаются продажи объектов недвижимого имущества, приобретенных в собственность после 1 января 2016 года. Для этих объектов увеличен минимальный срок владения имуществом с 3 до 5 лет, после которых их реализация освобождена от налогообложения. Исключение составляет недвижимое имущество, полученное в подарок от члена семьи, по наследству или в результате приватизации. В этом случае минимальный срок владения остался прежним - 3 года.

Стандартные, социальные и имущественные налоговые вычеты являются самыми распространенными вычетами в РФ.

С 2017 года действует новая форма отчетности по подоходному налогу, которая утверждена Приказом ФНС РФ от 24.12.2014 N ММВ-7-11/671@.

Декларация 3-НДФЛ в 2017 году по новой форме подается только при заявлении вычетов или декларировании доходов за предыдущий период (2016 год).

Если физическое лицо хочет получить вычеты за более ранние периоды (2015, 2014 и для пенсионеров за 2013 год), декларация подается по той форме,

которая действовала в заявляемый период. Например, при подаче отчетности за 2015 год 3-НДФЛ надо заполнить по форме, действовавшей в 2015 году.

Рассмотрим, как в бухгалтерском учете отражаются удержанные суммы НДФЛ.

«Начисленная работникам заработная плата является расходами предприятия по обычным видам деятельности (п.п. 5, 8 ПБУ 10/99)» [19]. Затраты предприятия в сумме, начисленной работникам заработной платы отражаются в учете записью по дебету счета учета затрат (например, 20 «Основное производство») и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» (п. 16 ПБУ 10/99).

В плане счетов бухгалтерского учета (утв. Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н) [20] для отражения начисления и уплаты налогов отведен счет 68 «Расчеты по налогам и сборам».

Для отражения операций по налогу на доходы физлиц к этому счету необходимо открыть субсчет – «НДФЛ».

Исчисляя НДФЛ с доходов, выплачиваемых физлицам, проводки составлять не нужно – они составляются только при удержании налога и перечислении его в бюджет.

Удержание НДФЛ всегда отражается по кредиту счета 68-НДФЛ, перечисление – по дебету этого счета в соответствии с таблицей 2:

Таблица 2 - НДФЛ: отражение на счетах в бухгалтерском учете в разных ситуациях

Операция	Проводка
Удержание НДФЛ	
Удержан НДФЛ из зарплаты работника	Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» - Кредит счета 68-НДФЛ. Для отражения дивидендов имеет смысл
Удержан НДФЛ из отпускных, выплачиваемых работнику	
Удержан НДФЛ с выплаченных дивидендов, получателем которых является работник организации - источника выплаты дохода	открыть к счету 70 субсчет «Расчеты по выплате дивидендов»
Удержан НДФЛ с выплат работнику (кроме выплаты дивидендов), не относящихся к труду (например, с материальной помощи)	Дебет счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям» - Кредит счета 68-НДФЛ

Операция	Проводка
Удержан НДФЛ с выплат физлицам, не являющихся работниками (например, при расчетах по ГПД)	Дебет счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» - Кредит счета 68-НДФЛ
Удержан НДФЛ с выплаченных дивидендов, получатель которых не является работником организации, выплачивающей дивиденды	Дебет счета 75 «Расчеты с учредителями» - Кредит счета 68-НДФЛ
Перечисление НДФЛ в бюджет	
Удержанный НДФЛ (с зарплаты, дивидендов, иных выплат физикам и т.д.) перечислен в бюджет	Дебет счета 68-НДФЛ - Кредит счета 51 «Расчетные счета»

Таким образом, налог на доходы физических лиц играет важную роль в процессе дальнейших удержаний, так как все остальные операции на вычет осуществляются только после проведения расчета налога на доходы физических лиц.

1.1.2 Удержание из зарплаты по исполнительным документам

Исполнительные документы могут поступать к работодателю по почте, через судебного пристава, либо лично от взыскателя по исполнительному документу (например, от получателя алиментов). В соответствии с Федеральным законом № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», «со дня получения исполнительного документа работодатель обязан удерживать указанные в нем суммы из доходов работника» (ст. 98 Закона № 229-ФЗ). При этом к исполнительным документам относятся [21, С.217]:

- «исполнительные листы;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов или их нотариально удостоверенные копии;
- постановления судебного пристава-исполнителя;
- другие документы, перечисленные в ст. 12 Закона № 229-ФЗ».

Основанием для удержаний является оригинал исполнительного документа, либо его дубликат, который по своей юридической силе приравнивается к оригиналу. А вот на основании копии исполнительного документа удержания производить недопустимо. Поэтому, если работодателю

поступила копия исполнительного документа на работника, ее можно вернуть отправителю, запросив оригинал, либо вообще не предпринимать никаких действий.

После поступления исполнительного документа работодателю, уведомлять судебного пристава о получении исполнительного документа работодатель не обязан, однако если к исполнительному документу прилагается бланк соответствующего уведомления, это лучше сделать. Кроме того, уведомление можно составить в произвольной форме, указав реквизиты исполнительного документа, дату получения и входящий номер, а также контактные данные лица, ответственного за получение и хранение исполнительного документа.

В целях обеспечения сохранности исполнительных документов, контроля за их движением (поступлением и выбытием) целесообразно вести журнал регистрации исполнительных документов. Законодательно обязанность ведения такого журнала не установлена, однако он может пригодиться, например, в качестве подтверждения даты получения исполнительного документа, а также для упорядочения работы с исполнительными документами, если их несколько. Поскольку форма журнала регистрации исполнительных документов не регламентирована, работодатель при необходимости может ее разработать самостоятельно.

Работодатель несет ответственность за сохранность полученных исполнительных документов, поэтому к вопросу их хранения следует относиться серьезно. Лучший вариант: приказом руководителя назначить отдельного работника, ответственного за хранение исполнительных документов и их регистрацию (например, менеджера по кадрам). Если же ответственный работник не назначен, ответственность лежит на самом руководителе.

Полученный работодателем исполнительный документ подлежит возврату в следующих случаях:

1) «Если исполнительный документ пришел на уже уволенного работника – его необходимо вернуть отправителю (судебному приставу или взыскателю) с сопроводительным письмом.

2) Если работник, из доходов которого производились удержания по исполнительному документу, уволился – исполнительный документ необходимо вернуть отправителю в срок, не позднее рабочего дня, следующего за днем увольнения. В такой же срок нужно сообщить судебному приставу и взыскателю по исполнительному листу об увольнении должника, указав сумму произведенных удержаний (п. 4 ст. 98 Закона № 229-ФЗ).

3) Если удержания по исполнительному документу прекращены в связи с исполнением указанных в нем обязательств, его необходимо вернуть отправителю с сопроводительным письмом» [22, С.192].

Факт возврата исполнительного документа нужно зафиксировать в журнале регистрации (если он ведется). Кроме того, необходимо иметь документальное подтверждение возврата: если документ отправлялся почтой – опись вложения в ценное письмо с проставленным почтовым штампом, если документ передавался лично – расписка в получении.

После получения исполнительного документа на работника у работодателя появляется обязанность производить удержания из его доходов. При этом удержания по исполнительным документам не производятся из следующих видов доходов [23, С.803]:

- «компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;
- компенсации за использование имущества работника в служебных целях;
- материальной помощи от работодателя в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;
- с детских пособий (пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком), выплачиваемых за счет ФСС;

– других доходов, поименованных в ст. 101 Закона № 229-ФЗ».

Удержания по исполнительному документу производятся из суммы дохода работника, оставшейся после удержания НДФЛ (п. 1 ст. 99 Закона № 229-ФЗ). При этом необходимо контролировать, чтобы размер удержаний не превышал максимально допустимый, установленный законом. Если же на одного работника имеется несколько исполнительных документов, то удержания по ним должны производиться в порядке очередности, это показано в таблице 3:

Таблица 3 – Очередность удержаний из заработной платы работника по исполнительным документам

Очередность (ст. 111 Закона № 229-ФЗ)	Вид удержания	Ограничение удержания (п. 2, 3 ст. 99 Закона № 229-ФЗ)
Первая очередь	алименты на несовершеннолетних детей; возмещение вреда, причиненного здоровью другого лица; возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; возмещение ущерба, причиненного преступлением	70 % в совокупности от суммы дохода за вычетом НДФЛ
Первая очередь	компенсация морального вреда	50 % в совокупности от суммы дохода за вычетом НДФЛ
Вторая очередь	возмещение материального ущерба и другие виды удержаний.	

Отметим, что:

– «удержания второй очереди производятся только после погашения в полном объеме удержаний первой очереди (п. 2 ст. 111 Закона № 229-ФЗ);

– удержания одной очереди в пределах максимального размера распределяются между всеми взыскателями этой очереди пропорционально причитающимся им суммам (п. 3 ст. 111 Закона № 229-ФЗ)» [24, С.14].

Суммы, удержанные по исполнительным документам, необходимо перечислить взыскателю в трехдневный срок со дня каждой выплаты дохода работнику (п. 3 ст. 98 Закона № 229-ФЗ). Платежные реквизиты взыскателя должны указываться в исполнительном документе. Если в исполнительном

документе содержится только почтовый адрес взыскателя, то перечислять удержанные суммы придется почтовым переводом. При этом расходы на перечисление удержаний в адрес взыскателя (комиссия банка, почтовые расходы) должны осуществляться за счет работника.

Рассмотрим более подробно удержания из заработной платы связанные с выплатой алиментов. Согласно ст. 109 Семейного кодекса РФ «организация, в которой трудится сотрудник, обязанный уплачивать алименты, должна ежемесячно производить удержания из зарплаты работника и переводить их лицу, получающему алименты» [8].

«Алименты удерживают со всех видов заработной платы в денежной и натуральной форме по основному месту работы и по совместительству (если оно есть), учитываются пособия, стипендии, материальная помощь и иные выплаты» [4].

Существует закрытый перечень доходов, с которые не производятся удержания из заработной платы в счет уплаты алиментов. К ним относятся:

- «денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;
- компенсационные выплаты, выплачиваемые в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность и др.;
- денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;
- средства материнского (семейного) капитала».

Размер удержания по исполнительному листу из зарплаты зависит от количества детей, которым причитаются алименты:

- на одного несовершеннолетнего ребенка – 25% от дохода работника;
- на двоих – 33%;
- на троих и более – 50%.

Ниже для удобства на рисунке 3 представлена схема удержания алиментов из заработной платы сотрудника.

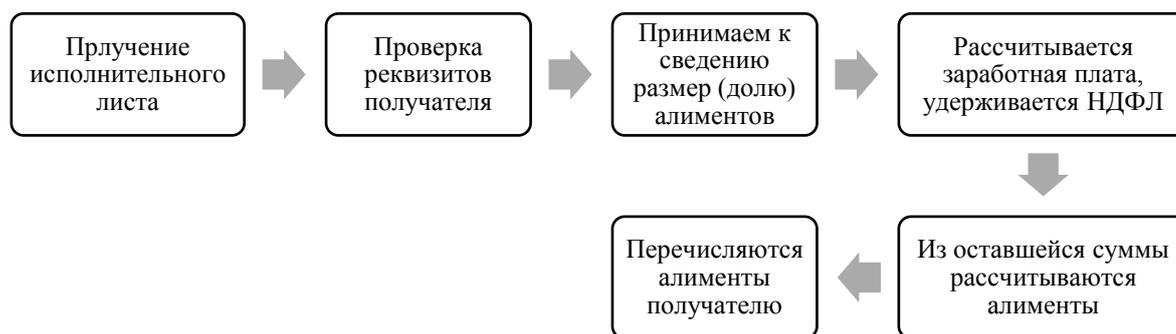


Рисунок 3 - Порядок удержания алиментов из заработной платы сотрудника

Далее, в таблице 4, представим бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работников по исполнительным документам.

Таблица 4 - Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работников по исполнительным документам

Дебет счета	Кредит счета	Содержание операции
20 «Основное производство» (26, 44)	70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	Начислена заработная плата
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	68 «Расчеты по налогам и сборам»	Удержан НДФЛ с заработной платы
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	Удержана сумма в пользу взыскателя по исполнительному документу
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	Удержана сумма расходов на перечисление денежных средств взыскателю (комиссия банка, почтовые расходы)
70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»	51 «Расчетные счета» (50 «Касса»)	Выплочена заработная плата за вычетом удержаний
76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»	51 «Расчетные счета»	Перечислены денежные средства взыскателю по исполнительному документу

За неправильное удержание из заработной платы по исполнительным документам, а также за несвоевременную выплату удержанных сумм взыскателю должностные лица организации могут быть привлечены к ответственности.

Правильность исполнения судебных решений контролирует служба судебных приставов (ст. 5 Закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ). Обнаружить

нарушения судебный пристав может в ходе проверки или узнать о нем из жалобы взыскателя.

Порядок проведения проверок организаций судебными приставами-исполнителями прописан в главе VII Методических указаний ФССП России. «Судебный пристав может проводить ревизии как по собственной инициативе (не реже одного раза в год), так и по заявлению взыскателя» (гл. VII Методических указаний ФССП России) [25].

1.2 Удержания, производимые по инициативе работодателя и работника

Удержания из заработной платы работника могут производиться в целях погашения задолженности работодателю только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.2.1 Удержания по инициативе работодателя

Случаи, когда работодатель имеет право произвести удержание из заработной платы работника в счет погашения задолженности по заработной плате, перечислены в статье 137 Трудового кодекса РФ [1]:

- «для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска».

Перечень оснований для удержаний из заработной платы сотрудника по инициативе работодателя является закрытым, то есть работодатель не вправе самостоятельно устанавливать дополнительные основания. Так, удержание различных штрафов (за опоздание, за курение и т.п.) из зарплаты работников является незаконным. И даже закрепление таких штрафов в трудовых договорах и локальных нормативных актах не делает их законными. Максимум что работодатель может применить в такой ситуации – меры дисциплинарной ответственности (ст. 192 ТК РФ), например, замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям. Однако штраф не относится к мерам дисциплинарной ответственности, соответственно, основания для его удержания из заработной платы сотрудника отсутствуют. Более того, производя незаконные удержания, работодатель сам может быть оштрафован за нарушение законодательства о труде (ч. 1 ст. 5.7 КоАП РФ) [26]:

- «от 1 000 до 5 000 руб. – штраф для должностных лиц и ИП;
- от 30 000 до 50 000 руб. – штраф для организаций».

Удержание неотработанного аванса, невозвращенных подотчетных сумм, излишне выплаченной зарплаты.

Производить такие удержания возможно только при одновременном выполнении следующих условий (ч. 3 ст. 137 ТК РФ) [1]:

- «не истек один месяц со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;
- работник не оспаривает оснований и размеров удержания».

Если эти условия, или хотя бы одно из них, не выполнены, то взыскать задолженность работника можно только в судебном порядке. Или же работник может добровольно погасить задолженность путем внесения денежных средств в кассу работодателя.

Довольно часто бывает так, что работник получил аванс, однако не отработал его до конца месяца в силу различных обстоятельств (больничный, отпуск без содержания и т.д.). Соответственно, на конец месяца у работника

появляется задолженность. Просто «зачесть» эту задолженность в следующем месяце, уменьшив сумму заработной платы, причитающуюся к выплате, неправильно, поскольку любое удержание из заработной платы работника (в том числе и удержание неотработанного аванса) должно иметь законные основания. То есть, во-первых, нужно соблюсти 20%-ное ограничение по размеру удержания, а во-вторых уложиться в срок 1 месяц и получить согласие работника.

«Тот факт, что работник не оспаривает оснований и размеров удержания из его заработной платы, лучше подтвердить документально, например, заявлением работника» (Письмо Роструда от 09.08.2007 № 3044-6-0). Основанием для удержания сумм задолженности из заработной платы работника служит приказ руководителя, составленный в произвольной форме.

Если у работника возникла задолженность в связи с тем, что ему была излишне выплачена заработная плата, то удержать сумму такой задолженности работодатель имеет право только в следующих случаях:

- «если заработная плата выплачена в большем размере в результате счетной ошибки;

Понятие «счетная ошибка» Трудовой кодекс не раскрывает, однако на практике под ним понимается арифметическая ошибка, то есть ошибка, допущенная в результате неверного применения арифметических действий (умножения, сложения, вычитания, деления) при подсчетах (письмо Роструда от 01.10.2012 № 1286-6-1). А вот технические ошибки работодателя (например, повторная выплата заработной платы за один период) или ошибки в результате неправильного применения норм законодательства (например, устаревшей редакции) не признаются счетными ошибками (Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 № 59-В11-17):

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом».

В том случае, когда ни одно из перечисленных условий не выполняется, работодатель не имеет права производить удержания задолженности из заработной платы работника.

Удержание за неотработанный отпуск.

Ситуация, когда работник на момент увольнения не успел отработать использованный ежегодный отпуск, является весьма распространенной. Дело в том, что по законодательству в течение рабочего года работнику должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, при этом взять отпуск работник может в любое время, независимо от количества фактически отработанных месяцев. Поэтому если работник увольняется до окончания рабочего года, за который он целиком использовал ежегодный оплачиваемый и (или) дополнительный отпуск, то у него возникает задолженность в сумме отпускных, полученных за неотработанные дни отпуска. Сумму такой задолженности работодатель имеет право удержать, например, из окончательного расчета при увольнении (но не более 20%).

Если сумм, причитающихся к выплате увольняемому работнику, недостаточно для того чтобы работодатель мог произвести удержание задолженности за неотработанный отпуск, работник может в добровольном порядке внести сумму задолженности. Если работник откажется добровольно погасить сумму задолженности, взыскать ее в судебном порядке не получится: судебная практика показывает, что в данном случае отсутствуют основания для взыскания (Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 № 19-КГ13-18, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2013 по делу № 11-37421/2013).

Работодатель не имеет права удерживать из заработной платы работника сумму задолженности за неотработанный отпуск, если увольнение работника происходит по следующим основаниям (абз. 4 ч. 2 ст. 137 ТК РФ):

– «отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми

актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

– ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

– восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

– признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

– смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

– наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военных действий, катастрофы, стихийного бедствия, крупной аварии, эпидемии и других чрезвычайных обстоятельств), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)».

Удержания из заработной платы работника его задолженности перед работодателем за неотработанный аванс или за излишне выданную заработную плату отражаются в бухгалтерском учете аналогично удержанию за неотработанный отпуск: путем сторнировочной записи по дебету счета учета затрат (44, 20, 26) и кредиту счета учета расчетов с персоналом по оплате труда

(70). А удержание задолженности работника за неизрасходованные подотчетные суммы отражается проводкой: дебет 70 – кредит 71 [27, С.304].

Согласно Трудовому Кодексу РФ помимо рассмотренных выше направлений удержаний по инициативе работодателя, администрация предприятия может удержать из заработной платы по следующим основаниям:

- «возмещение материального ущерба;
- покрытие недостачи материальных ценностей;
- возмещение административных штрафов;
- стоимость изделий собственного производства, используемых для личных нужд;
- возмещение услуг сотовой связи;
- оплата стоимости сверхнормативного расхода ГСМ;
- за прохождение медосмотра».

Материальная ответственность сотрудника возникает при обнаружении факта нанесения вреда имуществу работодателя в следствие [27, С.56]:

- ненадлежащего действия во время выполнения производственного задания;
- обнаружения непосредственной взаимосвязи между поведением работника и обнаруженным материальным ущербом;
- если виновный не оспаривает произошедший факт.

Трудовой Кодекс РФ гласит, что «стоимость имущественного ущерба должна быть в обязательном порядке возмещена работодателю» [1].

В компенсацию включаются не только стоимость фактического уменьшения собственности работодателя, но и необходимые затраты для ликвидации нанесенного ущерба.

Сотрудник, допустивший нанесение вреда имуществу работодателя, предоставляет письменное объяснение о случившемся факте.

При отказе о написании объяснительной записки, составляется акт, подтверждаемый подписями двух свидетелей.

Возмещение из зарплаты осуществляется согласно распоряжению руководителя, если [28, С.38]:

- «сумма ущерба не превышает средней заработной платы;
- документ оформлен не позднее месяца со дня обнаружения вреда имуществу;
- сотрудник согласен с мерой наказания».

В противном случае решение должно выноситься на судебном заседании.

1.2.2 Удержания, на основании письменных заявлений или обязательств работника

Учет удержаний из заработной платы работников осуществляется в соответствии с законами, нормативными актами и правилами ведения бухгалтерского учета, принятыми и действующими в России в настоящее время. Удержание из заработной платы по заявлению работника – это перечисление части заработной платы, отпускных, выплат по больничному листу гражданина в пользу других людей или организаций на основании его письменного заявления, поданного работодателю.

Экономические службы обязаны производить соответствующие расчеты ежемесячно и абсолютно бесплатно, в соответствии с утвержденным коллективным договором.

Профсоюзные взносы.

Регламент уплаты взносов подтверждается Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. [29].

«Работодатель обязан ежемесячно, в установленные законом сроки, перечислять взносы членам профсоюзного общества, на основе письменного заявления сотрудников.

Размеры профсоюзных взносов в учреждении определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением».

Стоит отметить, что профсоюзные взносы могут удерживаться не только с работников - членов профсоюза, но и с работников, не являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного согласия (заявления). Такие удержания производятся в тех учреждениях, в которых профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений. В отношении указанных работников работодатели ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из их заработной платы на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями. Если в учреждении действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов (п. 4 ст. 28 Закона N 10-ФЗ, ст. 377 ТК РФ).

Заявления работников о перечислении из их заработной платы профсоюзных взносов подаются непосредственно работодателю, а не в профсоюзную организацию (Постановление ФАС УО от 02.03.2010 N Ф09-1135/10-С2).

Пример. Работник при поступлении на работу в компанию ООО «N» написал заявление о вступлении в профсоюзную организацию и написал заявление о перечислении 1% заработка ежемесячно в профсоюзную организацию. Заработная плата работника 10 000 рублей в месяц. Сумма НДФЛ 1 300 рублей.

Профсоюзные взносы составляют 1% от начисленной заработной платы, т.е. удержать с работника нужно 100 руб. (10 000 * 10%) они представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работника профсоюзных взносов

Дебет счета	Кредит счета	Сумма	Содержание операций
-------------	--------------	-------	---------------------

Дебет счета	Кредит счета	Сумма	Содержание операций
20	70	10 000	Начислена заработная плата
70	68	1 300	Удержан НДФЛ с заработной платы (вычеты не применяются) 10000 x 13%
70	76/проф.взносы	100	Из начисленной заработной платы удержаны профсоюзные взносы 10000 x 1%

Займы.

Получая займ на «родном» предприятии или же в сторонней МФО, гражданин имеет право выбрать любой способ погашения:

- непосредственно внося денежные средства в кассу МФО;
- написать заявление по месту работы с просьбой ежемесячных перечислений определенных сумм на счет фирмы-заимодавца.

Добровольное медицинское страхование.

Сотрудник компании ООО «N» написал заявление с просьбой удерживать из его заработной платы (33 000 руб.) взносы на добровольное медицинское страхование в размере 2% ежемесячно:

Таблица 6 – Бухгалтерский учет удержаний из заработной платы работника на добровольное медицинское страхование

Дебет	Кредит	Содержание операции	Сумма, руб.	Документ-основание
26	70	Начислена зарплата сотруднику	33 000	Ведомость по начислению заработной платы
70	68 НДФЛ	Удержан налог НДФЛ	4290	Ведомость по начислению заработной платы
70	76	Удержана сумма на перечисление взноса на добровольное медицинское страхование	660	Заявление сотрудника справка

Удержания из заработной платы, которые работодатель производит по письменному заявлению работника, не являются «удержаниями» по смыслу ст.

137 ТК РФ, поскольку уменьшение суммы заработной платы, подлежащей выплате, происходит не в принудительном порядке, а в соответствии с волеизъявлением самого работника, который вправе распоряжаться своим имуществом по своему усмотрению (Письмо Роструда от 26.09.2012 № ПГ/7156-6-1). Таким образом, к удержаниям по инициативе работника не применяются ограничения по размеру, установленные ст. 138 ТК РФ.

Удержания производятся со всех групп доходов, получаемых сотрудниками.

Законодательно закреплён ряд доплат, с которых нельзя принимать к расчёту при удержаниях из заработной платы сотрудников:

1) «Начисленные для возмещения ущерба, нанесённого состоянию здоровья (не распространяется на удержания алиментов по содержанию несовершеннолетних детей).

2) Компенсация увечий, полученных в ходе исполнения государственных или производственных заданий (в случае гибели непосредственного участника событий данный вид доплат распространяется на членов его семьи).

3) Доплаты, связанные с регламентом трудовых отношений, в том числе служебные командировки или перевод на работу в другую местность.

4) Страховые выплаты по обязательному социальному страхованию, кроме оплаты больничного листа в связи с временной нетрудоспособностью.

5) Частичное или полное возмещение стоимости санаторных путевок для сотрудников и их детей.

6) Начисления в целях ликвидации последствий стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций.

7) Ликвидация последствий терактов.

8) Выплаты, вследствие потери членов семьи.

9) Оказываемая гуманитарная помощь».

Все перечисленные виды доплат не подлежат налогообложению НДФЛ.

Рассмотрим общий порядок и этапы исчисления удержаний из заработной платы работника.

Удержания из заработной платы по всем видам направлений рассчитываются каждый месяц в определенные сроки, соответствующие периоду начисления.

Процесс расчета удержания соответствует основным правилам бухгалтерского учета представлен на рисунке 4.



Рисунок 4 - Процесс расчета удержания из заработной платы работника [28, С.40]

Первоначально из заработной платы исключается сумма подоходного налога (НДФЛ). Затем реализуется определенная последовательность выполнения требований, зафиксированная в ст. 111 Федерального Закона № 229-ФЗ. Очередность удержаний из заработной платы работника представлена в таблице 7.

Таблица 7 – Очередность удержаний из заработной платы работника

Очередность	Претензия
1	Алименты; Ущерб, нанесенный здоровью; Утрата кормильца; Требования возмещения морального ущерба
2	Погашение размера выходного пособия работнику по трудовому договору; Компенсация за результаты интеллектуального труда
3	Обязательные платежи в бюджет разного уровня и внебюджетные фонды
4	Прочие удержания

Наличие требований различных разновидностей предполагает следующий порядок удержания: прохождение всех расчетов в хронологическом исполнении.

Каждая последующая очередь начинает удовлетворяться после полной оплаты требований предыдущей очередности.

Законодательно установлен максимально возможный размер отчислений из заработной платы сотрудника в пользу третьих лиц, которые являются обязательными они представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Максимально возможный размер отчислений из заработной платы сотрудника в пользу третьих лиц, которые являются обязательными

Максимальный процент	Условия
70	На исправительные работы; Алименты на содержание малолетних детей; Ущерб, нанесенный здоровью; Потеря кормильца семьи; Вред, нанесенный действием совершенного преступления
50	Случаи, предусмотренные в федеральном законодательстве
20	Прочие условия

20%-ный размер удержаний не требует наличие письменного согласия работника в случаях, происходящих по инициативе работодателя.

Таким образом, по результатам исследования видов удержаний из начисленной заработной платы, сделаны выводы о том, что:

– из заработной платы, начисленной работникам предприятия, производят различные удержания, которые делятся на обязательные (НДФЛ и удержания по исполнительным документам), удержания по инициативе работодателя, по инициативе работника (на основании письменного заявления работника).

– удержания из начисленной заработной платы работника рассчитываются в установленной последовательности. На первом месте рассчитываются и производятся обязательные удержания: налог на доходы

физических лиц, алименты, прочие удержания по исполнительным листам согласно календарным датам их поступления в бухгалтерию предприятия.

– законодательство определило жесткие границы размеров удержаний из заработной платы: удержания по инициативе работодателя не могут превышать 20%, при исполнении удержаний по исполнительным документам их общий размер не должен превышать 50%, а если по исполнительным документам взыскиваются алименты на содержание несовершеннолетних детей, максимально допустимый размер удержаний 70%.

– трудовым кодексом РФ предусмотрены меры защиты работников от неправомерных удержаний из заработной платы. Следовательно, любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в Трудовом кодексе РФ.

– удержания из начисленной заработной платы работника отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета (71, 73, 76 и др.) зависит от ситуации, в которой производится удержание.

2 Учет удержаний из заработной платы на примере ООО ЮА «Магистр»

2.1 Краткая характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Юридическое агентство «Магистр» (далее – ООО «ЮА «Магистр»») зарегистрировано 16 мая 2013 г. регистратором Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы №7 по Томской области.

ООО «ЮА «Магистр» находится по юридическому адресу: 634021, Томская область, город Томск, Алтайская улица, 97, 88.

Основным видом деятельности является «Деятельность в области права», зарегистрированы 2 дополнительных вида деятельности.

ООО «ЮА «Магистр» присвоены ИНН 7017330514, ОГРН 1137017010074, ОКПО 12440709.

«Юридическое агентство «Магистр» специализируется на предоставлении юридических услуг юридическим лицам в наиболее актуальных областях гражданского, налогового, корпоративного, трудового, жилищного и земельного права.

Повседневную работу с клиентами в ООО «ЮА «Магистр» осуществляют 9 юристов, работающих на постоянной основе и 6 привлеченных специалистов, работающих по схеме аутсорсинга. Вспомогательный персонал в лице 1 секретаря, осуществляет техническую помощь основным работникам.

Функции руководителя ООО «ЮА «Магистр» выполняет генеральный директор, который вправе: заключать договора; распоряжаться средствами и имуществом агентства; открывать счета в банке; издавать приказы и распоряжения, для их дальнейшего исполнения; представлять интересы агентства на отечественных и зарубежных предприятиях, выставках и т.д.

Главный бухгалтер, который несет ответственность за соблюдением методологических основ при ведении бухгалтерского учета; обеспечивает контроль и своевременно отражает на счетах бухгалтерского учета

хозяйственные операции; формирует оперативную информацию бухгалтерской отчетности для предоставления в установленный адрес в установленный срок; подписывает документы для основания выдачи и приема товарно-материальных ценностей, денежных средств, а также расчетно-кредитных и финансовых обязательств.

Учётную работу в ООО «ЮА «Магистр» организует бухгалтерия совместно с главными специалистами, руководителями подразделений, материально-ответственными лицами.

Учетная политика агентства формируется главным бухгалтером и утверждается приказом руководителя ООО «ЮА «Магистр».

Бухгалтерский учёт хозяйственных операций, как и во всех организациях, в ООО «ЮА «Магистр» ведется бухгалтерией, которая возглавляется – главным бухгалтером.

Главный бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» обеспечивает контроль и отражение на счетах всех хозяйственных операций, предоставление оперативной и результативной информации в установленные сроки по схеме документооборота.

Главный бухгалтер на основании этих данных составляет квартальную отчетность, начисляет налоги и определяет финансовые результаты от деятельности юридического агентства за отчетный период, в том числе чистую прибыль. Не позднее 5 числа каждого квартала, следующего за отчетным, главный бухгалтер предоставляет отчетность генеральному директору ООО «ЮА «Магистр» для проведения анализа, а также предоставляет данные в налоговые органы. По распоряжению генерального директора составляет прогнозные показатели прибыльности, рентабельности, формирует учетную политику на следующий год.

Особенности организации и ведения учёта в ООО «ЮА «Магистр» определяются рабочими документами. Основными из них являются:

- документ об учётной политике агентства (см. Приложение Б);

- утвержденные руководителем формы первичных учётных документов;
- утвержденный руководителем рабочий План счетов бухгалтерского учёта;
- утвержденные руководителем формы внутренней отчётности.

В конце месяца кредитовый оборот и суммы по дебету счетов, корреспондирующих с кредитом счета каждого журнала-ордера, переносятся в Главную книгу, открываемую на год.

Главным бухгалтером в ООО «ЮА «Магистр» разработана и оформлена в виде положения учетная политика организации на 2017 год. В ней отражены основные методические и организационно-технические особенности ведения учёта юридического агентства.

Учётная политика ООО «ЮА «Магистр» сформирована в соответствии с ПБУ 1/2008 и является основным документом, регламентирующим ведение бухгалтерского и налогового учёта.

Информация об изменениях учётной политики отражается в отдельном разделе пояснительной записки. Отражение последствий изменения учётной политики проводится в виде корректировки данных за периоды, предшествующие отчётному периоду. При формировании учётной политики учитывалась специфика деятельности организации и другие факторы, связанные с задачами управления.

Учёт на данном предприятии полностью автоматизирован с помощью программы «1С-Бухгалтерия 8.2». Периодически дорабатывается и обновляется с учётом специфики юридического агентства. Ответственность за организацию бухгалтерского учёта несет руководитель ООО «ЮА «Магистр».

2.2 Учет удержаний из зарплаты на предприятии

В ООО «ЮА «Магистр» действует тарифная система оплаты труда, форма оплаты труда - простая повременная. Размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с

применением документов учета рабочего времени (табелей). Норма времени понимается как величина затрат рабочего времени работником соответствующей квалификации для выполнения единицы работы с учетом ее содержания, установленного трудовым договором (контрактом), а также заданных руководителем технических и прочих условий. За основу, в соответствии с трудовым законодательством, на предприятии учитывается норма времени 8 часов в день (или 40 часов в неделю) на каждого работника.

Все работники компании имеют должностной оклад, то есть фиксированный размер оплаты труда за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием агентства. Информация о заработной плате сотрудников является конфиденциальной и не должна обсуждаться ни с кем из сотрудников, за исключением непосредственного руководителя и генерального директора агентства.

Структура заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» представлена в таблице 9.

Таблица 9 - Структура заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр»

Категория персонала	Базовая заработная плата (оклад), руб.	Ставка премии (бонуса)			Фиксированный процент от реализации услуг (от объема личных продаж), %
		Фиксированный процент от базовой заработной платы, %	Фиксированная денежная сумма от сделки, руб.	Фиксированный процент от доли прибыли, %	
Руководитель, главный бухгалтер и ведущие юристы	35 000 - 55 000	20	-	10-25	-
Юристы	20 000 - 25 000	10-50	2500 - 10000	0-10	1-5
Младшие юристы	15 000 - 20 000	10-40	-	-	10-15
Вспомогательный персонал (секретарь)	15000	10-20	-	-	-

Как видно из таблицы 9, структура заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» зависит напрямую от той или иной деятельности сотрудника.

Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения может быть разным и определяется зависимостью получаемого результата от трудовых усилий самого работника. Например, у младших юристов переменная (комиссионная часть) денежного вознаграждения составляет 10-15%, а у юристов от 1 до 5% от должностного оклада.

Процент от доли прибыли юридического агентства имеют руководитель и ведущие юристы агентства. Процент от доли прибыли зависит от общей деятельности агентства и может достигать 25%.

Фиксированную денежную сумму от сделки могут получить юристы в зависимости от вида деятельности. Так, например, юрист I категории ООО «ЮА «Магистр» при представительстве клиента в суде, за каждое заседания получает 2500 руб. плюс 3% от суммы искового заявления при положительном решении суда.

Этапы работы по учету заработной платы на предприятии ООО «ЮА «Магистр» состоит из следующих этапов:

1. Начисление заработной платы.
2. Удержания из заработной платы.
3. Начисление «зарплатных налогов» - страховых взносов.
4. Выплата заработной платы.

Выплата заработной платы сотрудникам ООО «ЮА «Магистр» производится в рублях. При этом, размер оплаты труда работника агентства, полностью отработавшего норму рабочего времени в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (7500 руб.).

Заработная плата выплачивается сотрудникам ООО «ЮА «Магистр» путем перечисления на счет банковской карты, открытый работнику ООО «ЮА «Магистр» в банке (ООО «ВТБ24»).

Выплата ежемесячной заработной платы или зачисление ее на банковский счет сотрудника ООО «ЮА «Магистр» производится два раза в месяц. Выплата за первую половину месяца (аванс) производится 25 числа текущего месяца (40% от начисленной заработной платы). Окончательный расчет с работником по заработной плате производится 10 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Рассмотрим начисление (расчет) заработной платы сотрудникам ООО «ЮА «Магистр».

Для примера рассчитаем заработную плату сотрудникам ООО «ЮА «Магистр» за февраль 2017 года.

Для расчета была использована расчетно-платежная ведомость Т-49 (см. Приложение В).

Расчет был проведен по следующей схеме:

1. расчет оклада или тарифной ставки в соответствии с отработанным временем;
2. начисление стимулирующих и компенсационных выплат;
3. определение положенных вычетов по НДФЛ;
4. удержание НДФЛ;
5. начисление страховых взносов;
6. удержания из заработной платы;
7. расчет заработной платы к выплате.

Данные по заработной плате сотрудников ООО «ЮА «Магистр» представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Данные для расчета заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» за февраль 2017 года

Сотрудник	Оклад	Вычеты	Количество отработанных дней в феврале	Начислено зарплаты всего, руб.
Директор	55000 руб.	2 детей	18	154200,85 руб.
Гл. бухгалтер	35000 руб.	1 ребенок	15	39147,16 руб.
Секретарь	15000 руб.	3000 руб., 2 детей	16	17400,20 руб.
Ведущий юрисконсульт 1 кат.	40000 руб.	2 детей	18	68741,30 руб.
Ведущий юрисконсульт 1 кат.	40000 руб.	500 руб., детей нет	18	59334,12 руб.
Ведущий юрисконсульт 2 кат.	35000 руб.	3 детей	18	33149,00 руб.
Юрисконсульт 1 кат.	25000 руб.	Детей нет	18	28991,10 руб.
Юрисконсульт 1 кат.	25000 руб.	2 детей	18	38140,15 руб.
Юрисконсульт 2 кат.	20000 руб.	1 ребенок	18	22369,17 руб.
Помощник юрисконсульта	18000 руб.	3 детей (1 ребенок является учащимся очной формы обучения)	16	18993,70 руб.
Помощник юрисконсульта	20000 руб.	Детей нет	17	22360,10 руб.

Основным видом удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» является налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Данный налог удерживается в соответствии с законодательством РФ.

Далее, рассмотрим практику исчисления НДФЛ на заработную плату работникам ООО «ЮА «Магистр» на примере февраля 2017 года, так как агентство является налоговым агентом в отношении доходов, выплачиваемым работникам.

Определим положенные вычеты согласно представленным данным в таблице 10 (колонка 3).

На основании статьи 218 Налогового кодекса существует несколько видов налоговых вычетов, имеющих стандартную и фиксированную ставку. Три вида налоговых вычетов составляют:

- 500 рублей – инвалиды с детства;

– 1400 рублей – вычет предоставляется на каждого ребенка, не достигшего 18 лет (на 1 и 2-го), 3000 рублей (на третьего);

– 3000 рублей – для лиц, устранявших последствия аварии на Чернобыльской АЭС, по уходу за ребенком-инвалидом 1 и 2-й групп и других, предусмотренных законодательством;

– 12000 рублей - на каждого ребенка в случае, если ребенок в возрасте до 18 лет является ребенком-инвалидом, или учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, интерна, студента в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом I или II группы.

Так, например, у директора ООО «ЮА «Магистр» двое несовершеннолетних детей, на каждого положен стандартный налоговый вычет по НДФЛ при условии, что заработная плата, рассчитанная нарастающим итогом с начала года, не достигла 350 000 руб.

С 01.01.2017 по 31.01.2017 года Директору ООО «ЮА «Магистр» Логистик» начислено 132534,11 руб., значит вычеты по НДФЛ ему положены.

Аналогичным образом, определяем налоговые вычеты всем работникам ООО «ЮА «Магистр».

С начисленной заработной платы бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» должен удерживать НДФЛ по ставке 13%.

НДФЛ директора агентства = $(154200,85 - 2800) * 13\% = 19682,11$ руб.

Тогда к выплате директору положено:

$154200,85 - 19682,11 = 134518,74$ руб.

Аналогичным образом, определяем налоговые вычеты и исчисляется (удерживается) НДФЛ со всех работников ООО ЮА «Магистр».

Для начисления и выплаты заработной платы сотрудникам ООО «ЮА «Магистр» заполняется первичный документ – расчетно-платежная ведомость по форме Т-49 (см. Приложение В).

Синтетический бухгалтерский учет в ООО «ЮА «Магистр» осуществляется при помощи специализированной бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия. версия 8.2».

Учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется ООО «ЮА «Магистр» в журнале-ордере.

Синтетический учет расчетов с сотрудниками агентства по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда». Счет преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов.

Бухгалтерские записи по начислению заработной платы отражаются в регистрах, предназначенных для учета производственных затрат (издержек обращения).

По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются удержания, вычеты и выплата заработной платы. Суммы заработной платы, пенсий, пособий, материальной помощи и т.д., выплаченные наличными, отражаются в корреспонденции с кредитом счета 50 «Касса». Так как вместо выдачи наличными заработная плата в ООО «ЮА «Магистр» перечисляется со счета агентства на банковский счет (карточный) сотрудника, то счета 70 корреспондирует с кредитом счета 51 «Расчетные счета».

Суммы удержанного НДФЛ отражаются в корреспонденции с кредитом счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» по субсчету «Расчеты по подоходному налогу».

Суммы удержаний по исполнительным листам отражаются в корреспонденции с кредитом счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» по субсчету «Расчеты с организациями и лицами по исполнительным листам». В корреспонденции с кредитом того же счета 76 по субсчету «Депонированная заработная плата» отражается в учете депонирование заработной платы.

Суммы удержаний в счет погашения подотчетных сумм, не возвращенных в установленные нормативными актами сроки, отражаются в корреспонденции с кредитом счета 71 «Расчеты с подотчетными лицами».

Отпускные выплачиваются за счет резервов, счет 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода сотрудников ООО «ЮА «Магистр» в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списываются на уменьшение созданного резерва на счете 96. При этом бухгалтером ООО « ЮА «Магистр» делается запись:

-Дт счета 96 «Резервы предстоящих расходов»;

-Кт счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

При приеме на работу сотрудники ООО «ЮА «Магистр» пишут заявление в бухгалтерию агентства с просьбой применять в отношении их доходов вычеты, законность которых обоснована наличием соответствующих документов. Начисление налога на доходы физических лиц производится последним числом месяца.

В ООО «ЮА «Магистр» на каждого сотрудника составляется налоговый регистр по НДФЛ (ранее использовалась форма 1-НДФЛ) (фрагмент данного регистра на одного из сотрудника см. в Приложении Г). По итогам года работодатель сдает в налоговую инспекцию по каждому работнику ООО «ЮА «Магистр» справку по форме 2-НДФЛ (см. Приложение Д).

С 2016 года у ООО «ЮА «Магистр», появилась дополнительная забота - сдача новой отчётности 6-НДФЛ (см. Приложение Е). Она представляет собой свод обобщенных данных о доходах сотрудников за отдельный период и об удержанном с этих сумм подоходном налоге. Отчётность ежеквартальная, то есть ООО «ЮА «Магистр» отчитывается каждые 3 месяца. Сдается указанный отчёт в электронном формате. Сдаётся эта отчётность нарастающим итогом 4-ре раза за год по этапам - 1-й квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

В ООО «ЮА «Магистр» могут применяться все виды удержаний из заработной платы сотрудников, которые были рассмотрены в теоретической части данной работы, а именно:

1) удержания по обязательным платежам: прежде всего это НДФЛ – налог на доходы физических лиц.

2) выплаты по решению суда в ходе исполнительного производства (по исполнительным листам, в агентстве такие удержания в основном составляют удержания по алиментам).

3) удержания, осуществляемые самим работодателем (например, возврат предоставленного сотруднику агентства займа).

4) удержания, осуществляемые по инициативе (заявлению) сотрудников агентства.

Рассмотрим учет рассмотренных удержаний из начисленной заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» на примерах.

Пример 1. У ведущего юрисконсульта 2 кат. ООО ЮА «Магистр» трое несовершеннолетних детей, на каждого положен стандартный налоговый вычет по НДФЛ при условии, что заработная плата, рассчитанная нарастающим итогом с начала года, не достигла 350 000 руб.

С 01.01.2017 по 31.01.2017 года ведущему юрисконсульту 2 кат. ООО «ЮА «Магистр» начислено 39410 руб., значит вычеты по НДФЛ ему положены. В феврале 2017 года сотрудник отработал полный месяц (18 дней). Прочих удержаний из заработной платы у ведущего юрисконсульта 2 кат. ООО «ЮА «Магистр» за февраль 2017 года не было.

Таким образом, за февраль 2017 года сотруднику была начислена заработная плата в размере 33149,00 руб.

За троих несовершеннолетних детей сотруднику положены налоговые вычеты в размере 5800 руб. (1400+1400+3000).

Тогда сумма НДФЛ ведущего юрисконсульта 2 кат. ООО «ЮА «Магистр» составит:

$$\text{НДФЛ} = (33149 - 5800) * 13\% = 3555,37 \text{ руб.}$$

Заработная плата к выплате ведущего юрисконсульта 2 кат. ООО ЮА «Магистр» за февраль 2017 года составит:

$\text{ЗП} = 33149 - 3555 = 29594$ руб., так как других удержаний из заработной платы у сотрудника агентства нет.

5 февраля 2017 года, ведущему юриконсульту 2 кат. ООО «ЮА «Магистр» был выплачен аванс в размере 14000 руб. (35000*40%).

Бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» по начислению и выплате заработной платы указанному сотруднику делает следующие бухгалтерские записи, которые приведены в таблице 11.

Таблица 11 – Бухгалтерский записи (пример 1)

Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
Выдан аванс за февраль	14000,00	70	51
Списана с р/с комиссия за перевод аванса на пластиковую карту сотрудника (14000 * 0,2%)	28,00	91/2	51
Начислена заработная плата сотруднику за февраль	33149,00	20	70
Начислен НДФЛ за февраль	3555,00	70	68/2 68/НДФЛ
Перечислена заработная плата за февраль сотруднику на банковскую карту (33149 – 3555 – 14000)	15594,00	70	51
Перечислен НДФЛ в бюджет	3555,00	68/НДФЛ	51
Списана с р/с комиссия за перевод заработной платы на пластиковую карту сотрудника (15594 * 0,2%)	31,19	91/2	51

Заработная плата в ООО «ЮА «Магистр» перечисляется на банковские карты за три дня до срока, установленного как день выплаты. НДФЛ перечисляется в бюджет в тот же день. Комиссия банка составляет 0,2% с суммы перечисления заработной платы.

Если есть какие-либо другие вычеты из заработной платы сотрудников агентства, к примеру, алименты, то сначала будет уплачиваться сумма НДФЛ, и только потом, из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» после налогообложения будут считаться другие вычеты, что и будет рассмотрено на втором примере.

Пример 2. Сотруднику (юрисконсульт 1 кат.) ООО «ЮА «Магистр» ежемесячно начисляют зарплату в размере 25000 руб. (оклад). Бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» по исполнительному листу должен удерживать алименты в пользу несовершеннолетнего ребенка в размере 1/4 от всего дохода.

Начисление и удержание алиментов указанного сотрудника происходит на основании исполнительного листа (см. Приложение Ж).

Деньги перечисляются на расчетный счет получателя. Комиссия банка, в котором находится расчетный счет получателя алиментов составляет 0,2% от суммы перевода.

При исчислении налога на доходы физических лиц сотруднику положен стандартный налоговый вычет в размере 1400 руб. на ребенка, так как его заработная плата с начала 2017 года не превысила 350 000 руб.

В феврале, указанному сотруднику ООО «ЮА «Магистр» была начислена заработная плата в размере – 38140,15 руб. Тогда сумма НДФЛ сотрудника ООО «ЮА «Магистр» составит:

$$\text{НДФЛ} = (38140,15 - 1400) * 13\% = 4776 \text{ руб.}$$

Сумма дохода, с которого удерживают алименты сотрудника ООО «ЮА «Магистр» составит: $38140,15 - 4776 = 33364,15$ руб.

Бухгалтер ООО ЮА «Магистр» должен удержать с сотрудника алименты в сумме: $33364,15 \text{ руб.} \times 1/4 = 8341,04$ руб.

Так как других удержаний из заработной платы у сотрудника агентства нет, далее бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» сделает следующие проводки, которые представлены в таблице 12.

Для учета алиментов в ООО «ЮА «Магистр» открыт к счету 76 субсчет «Расчеты по исполнительным листам».

Таблица 12 – Бухгалтерский записи (пример 2)

Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов		Документ основание
		Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата сотруднику за февраль	38140,15	20	70	Ведомость по начислению заработной платы

Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов		Документ основание
		Дебет	Кредит	
Начислен НДФЛ за февраль	4776,00	70	68/НДФЛ	Ведомость по начислению заработной платы
Удержаны алименты по исполнительному листу за февраль	8341,04	70	76/алименты	Исполнительный лист
Перечислен НДФЛ в бюджет	4776,00	68/НДФЛ	51	Платежное поручение исх.
Перечислены алименты	8341,04	76/алименты	51	Платежное поручение исх.
Удержана комиссия банка за перечисление алиментов (8341,04 * 0,2%)	16,68	91/2	51	Платежный ордер на списание денежных средств
Удержана комиссия банка из зарплаты сотрудника	16,68	70	91/2	Бухгалтерская справка
Перечислена заработная плата за февраль сотруднику на банковскую карту (38140,15 – 4776 – 8341,04 – 10000 (аванс) – 16,68)	15006,43	70	51	Платежное поручение исх.

Так как алименты сотрудника в нашем примере перечисляются на банковский счет, то в платежном поручении бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» указывает сумму заработной платы плательщика, количество отработанных им дней, налог с дохода (НДФЛ), сумму оставшейся задолженности, а также процент и сумм удержания с заработной платы, а также ИНН налогоплательщика - сотрудника.

Алименты выплачиваться не позднее трех дней после выдачи зарплаты сотруднику.

Расходы на перечисление алиментов производятся за счет сотрудника (комиссия банка и т.д.).

Далее, рассмотрим удержания из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» по инициативе работодателя.

Бывают в случае порчи или утрате имущества (Дебет 70 Кредит 73.2), задолженности по подотчетным суммам (Дебет 70 Кредит 71). Также

работодатель может удерживать из зарплаты сотрудника часть денежных средств в счет погашения ранее выданного им займа (Дебет 70 Кредит 73.1).

Иногда работодатель по ошибке может выплатить зарплату в большем размере. Тогда часть переплаты удерживается у сотрудника.

Еще одна ситуация: сотрудник взял полный оплачиваемый отпуск, но уволился до окончания периода, за который он взят. Суммы отпускных за те дни, на которые работник не имеет права, удерживаются (Дебет 70 Кредит 73).

Пример 3. У сотрудника ООО «ЮА «Магистр» из начисленной заработной платы в феврале 2017 года (59334,12 руб.) удерживаются денежные средства в счет погашения займа в размере 10800 руб. (не более 20%). Сотрудник имеет право на налоговый вычет в размере 500 руб. Других удержаний из заработной платы сотрудника нет. Удерживаются денежные средства в счет погашения займа на основании заявления указанного сотрудника (см. Приложение И).

Тогда сумма НДФЛ сотрудника ООО «ЮА «Магистр» составит:

$$\text{НДФЛ} = (59334,12 - 500) * 13\% = 7648 \text{ руб.}$$

$$\text{ЗП} = 59334,12 - 7648 = 51686,12 \text{ руб.}$$

Так как других удержаний из заработной платы у сотрудника агентства нет, далее бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» сделает следующие проводки, которые представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Бухгалтерский записи (пример 3)

Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов		Документ основание
		Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата сотруднику за февраль	59334,12	20	70	Ведомость по начислению заработной платы
Начислен НДФЛ за февраль	7648,00	70	68/ндфл	Ведомость по начислению заработной платы
Перечислен НДФЛ в бюджет	7648,00	68/ндфл	51	Платежное поручение исх.
Удержана сумма займа	10800,00	70	73/1	Договор займа Бухгалтерская справка
Перечислена заработная плата	24886,12	70	51	Платежное поручение

Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов		Документ основание
		Дебет	Кредит	
за февраль сотруднику на банковскую карту (59334,12 – 7648 – 10800 – 16000 (аванс))				исх.

Далее, рассмотрим удержания из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» по инициативе работников (по заявлению).

Сотрудник ООО «ЮА «Магистр» может сам попросить удерживать ежемесячно определенную сумму из его заработной платы. Это могут быть суммы на погашение займа от работодателя, на благотворительность, добровольное страхование или членские профсоюзные взносы (Дебет 70 Кредит 76).

Пример 4. Сотрудник ООО «ЮА «Магистр» написал заявление с просьбой удерживать из его заработной платы (33000 руб.) взносы на добровольное медицинское страхование в размере 2% ежемесячно.

Бухгалтер ООО «ЮА «Магистр» сделает следующие проводки, которые представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Бухгалтерский записи (пример 4)

Операция	Сумма, руб.	Корреспонденция счетов		Документ основание
		Дебет	Кредит	
Начислена заработная плата сотруднику за февраль	33000,00	20	70	Ведомость по начислению заработной платы
Начислен НДФЛ за февраль	4290,00	70	68/НДФЛ	Ведомость по начислению заработной платы
Удержана сумма на перечисление взноса на добровольное медицинское страхование (33000*2%)	660,00	70	76	Заявление сотрудника справка

Прочие удержания из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» в практике агентства в 2016-2017 гг. не выявлены.

Таким образом, по результатам исследования правильности отражения в бухгалтерском учете удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» было выявлено, что в целом организация бухгалтерского учёта удовлетворительна, соответствует учётной политике агентства и российским стандартам бухгалтерского учёта. Удержания из заработной платы в ООО «ЮА «Магистр» регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации.

Удержания происходят согласно очереди, которая формируется самим бухгалтером ООО «ЮА «Магистр», согласно законодательным актам.

2.3 Типичные ошибки по учету удержаний из заработной платы. Рекомендации по их исправлению

Так как во время исследования учета удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» не были выявлены ошибки по учету удержаний, рассмотрим типичные ошибки, которые допускают работники бухгалтерий разных организаций.

Условно, ошибки по учету удержаний из заработной платы, можно разбить на две группы, которые представлены на рисунке 5.

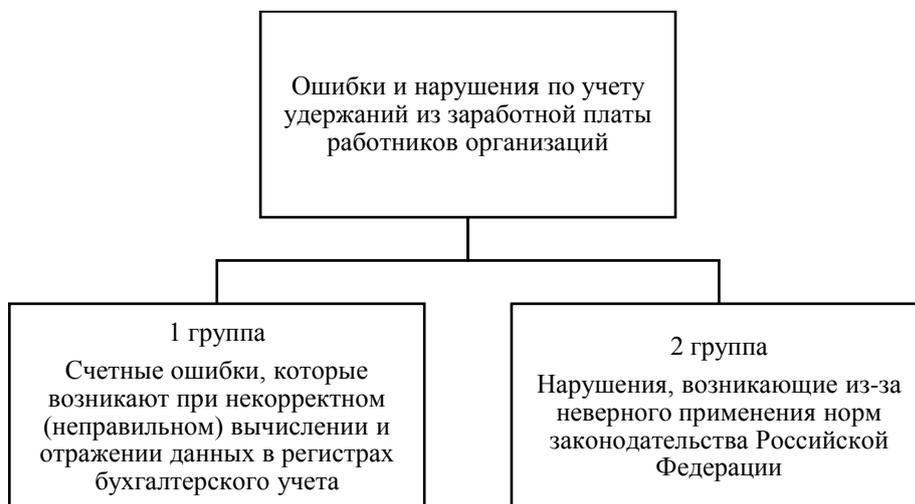


Рисунок 5 - Ошибки и нарушения по учету удержаний из заработной платы работников организаций

Группа 1. Счетные ошибки, которые возникают при некорректном (неправильном) вычислении и отражении данных в регистрах бухгалтерского учета.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана. Исключение составляют случаи, когда произошла счетная ошибка, орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признал вину работника в невыполнении норм труда или простое, зарплата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Значит, если со стороны работодателя не допущена счетная ошибка, а со стороны работника нет виновных и недобросовестных действий, то возвращать переплату оснований нет.

Неверное применение законодательных, нормативных и локальных актов по исчислению и выплате заработной платы, а также иные случаи, приведшие к неправильному начислению заработной платы, счетной ошибкой не являются.

К счетной ошибке не относится использование в расчете ненадлежащих исходных данных, в частности, неправильный выбор тарифной ставки. Это следует из определения Московского областного суда от 12.10.2010 № 33-19764.

Ранее понятие «счетная ошибка» содержалось в постановлении Совета Министров СССР, ВЦСПС от 23.02.1984 № 191 «О пособиях по государственному социальному страхованию» (утратило силу), согласно которому счетная ошибка – это арифметическая ошибка.

Ошибка, обнаруженная в регистрах учета за отчетный период, за который отчетность в установленном порядке уже представлена, отражается датой обнаружения ошибки дополнительной проводкой либо бухгалтерской записью, оформленной по способу «красное сторно», и дополнительной бухгалтерской записью.

А вот если заработная плата из-за сбоя техники выплачена работнику дважды, счетной ошибкой это не признается (определение Верховного суда РФ от 20 января 2012 г. № 59-В11-17). В любом случае, если работник бухгалтерии понял, что ошибся, ему следует написать объяснительную.

В случае если переплата произошла в связи с неверным применением законодательства, сумма ущерба может быть взыскана с работника, допустившего неверное толкование законодательных норм.

При принятии решения о привлечении работников бухгалтерии к ответственности за переплату следует иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности: ограниченную и полную.

При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в заранее установленных пределах. Этим пределом обычно является средний месячный заработок.

Общее правило в данной ситуации таково: удержанию подлежит меньшая из двух сумм – размер среднего заработка работника, нанесшего ущерб, и фактическая сумма нанесенного ущерба.

Отсюда следует, что с работника бухгалтерии может быть взыскана сумма переплаты, не превышающая его среднего заработка (по мнению автора, часть переплаты, не подлежащая удержанию, может быть отнесена на прочие расходы учреждения).

При полной материальной ответственности ущерб подлежит возмещению в полном объеме без каких-либо ограничений. Одно из оснований для применения полной материальной ответственности – умышленное нанесение работником ущерба.

К сожалению, нередко выявляются ситуации, когда суммы работникам выплачиваются излишне из-за представления ими заведомо недостоверных сведений, служащих основанием для начисления отдельных видов выплат, установления ставок заработной платы или должностных окладов (например, сведений об образовании, стаже работы или выслуге лет и т. п.).

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ излишек заработной платы не может быть взыскан с работника, за исключением, в частности, случаев счетной ошибки, а также если зарплата излишне начислена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Представление заведомо недостоверных данных полностью подпадает под случай умышленного нанесения ущерба.

Таким образом, если переплата произошла по вине работника, предоставившего недостоверные сведения, то она взыскивается с него в полном размере (с учетом ограничений, установленных Трудовым кодексом РФ по размеру ежемесячного удержания с сумм начисленной оплаты труда).

Определение счетной ошибки стоит закрепить во внутрифирменном акте, например, коллективном договоре. Ведь трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Это указано в части второй статьи 5 Трудового кодекса РФ.

Для квалификации факта излишне выплаченных сумм в пользу сотрудников работодателю следует создать специальную комиссию. В ее состав могут входить, например, главный бухгалтер, финансовый директор, системный администратор, менеджер по персоналу. Роль председателя комиссии может исполнять директор фирмы.

Заключения комиссии о необходимости удержания излишне выплаченной суммы из заработной платы должны доводиться до сведения соответствующего работника.

Группа 2. Нарушения, возникающие из-за неверного применения норм законодательства Российской Федерации:

Несоблюдение размера удержаний, производимых из начисленной заработной платы работников. Например, работодатель вычел более 50% из заработной платы в случаях, когда размеры ограничены 50%.

Многие предприятия в коллективных договорах, локальных

нормативных актах, а также отдельных приказах (распоряжениях), а иногда и непосредственно в трудовых договорах или иных письменных соглашениях с работниками пытаются установить возможность применения «штрафов» за курение на территории предприятия, опоздание на работу и т.п.

Однако данные документы в соответствующей части не подлежат применению и не влекут за собой никаких последствий для работников, потому что работодатель имеет право привлечь работника только к определенным видам юридической ответственности: дисциплинарной и материальной.

Работодатель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ). Другие виды дисциплинарных взысканий могут быть установлены для отдельных категорий работников только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Но трудовое законодательство не предусматривает подобные «штрафы» в качестве дисциплинарной ответственности.

Если работник причинил работодателю прямой действительный ущерб, то ему грозит материальная ответственность. Понятие прямого действительного ущерба сформулировано в статье 238 ТК РФ и не предусматривает оснований для применения каких-либо «штрафов».

Штраф как вид неблагоприятных для работника последствий совершения проступка характерен для административной (устанавливаемой Кодексом об административных правонарушениях РФ, законами субъектов РФ и уголовной).

Следовательно, устанавливаемые работодателем «штрафы» не относятся ни к одному из допускаемых законом видов ответственности.

Поскольку согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ премии и иные поощрительные выплаты являются составной частью заработной платы, то лишение премии или уменьшение ее размера также будет незаконным удержанием из заработной платы.

Значит, в этом случае фактически уменьшить размер выплачиваемой работнику заработной платы работодатель может только в отношении - премиальной части заработной платы (при ее наличии) путем:

– «включения в трудовой договор условия о выплате премий в размерах, порядке и на условиях, установленных коллективным договором или конкретным локальным нормативным актом, регулирующим вопросы премирования («Положение о премировании», «Положение об оплате труда» и т.п.) и

– установления в указанных документах четких показателей и условий премирования, перечня упущений в работе (например, опоздание на работу), которые позволяют каждый раз рассчитывать размер премии работника в зависимости от результатов его труда, соблюдения им дисциплины труда и т.д.» [30, С.224].

Таким образом, если работодатель «оштрафовал» работника за курение на территории предприятия или за опоздание на работу и т.п., необоснованно лишил работника премии и допустил иные нарушения, которые привели к незаконному уменьшению заработной платы.

Как уже было рассмотрено, согласно ч. 1 ст. 137 Трудового кодекса РФ удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. В ряде случаев для удержания необходимо согласие работника. Таким образом, трудовым законодательством установлены ограничения даже на те виды удержаний, которые производятся работодателем с согласия или по просьбе работника.

Однако ни в Трудовом кодексе РФ, ни в иных федеральных законах нет нормы, которая позволяла бы работодателю удерживать из заработной платы своих работников средства с целью перечисления их на исполнение обязательств по договору займа. Поэтому мы полагаем, что работодатель не вправе удерживать из заработной платы работника какую-либо сумму в счет погашения займа, выданного им работнику, даже если он сам выразит такое

желание (см. письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18.07.2012 N ПГ/5089-6-1).

При этом отметим, что нормы ст. 137 Трудового кодекса РФ согласуются и с положениями ст. 8 Конвенции международной организации труда от 01.07.1949 N 95 «Относительно защиты заработной платы» [31].

В соответствии с ч. 5 ст. 136 Трудового кодекса РФ «заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором». То обстоятельство, что законодатель допускает исключения из правила о выплате зарплаты непосредственно работнику, не означает, что с согласия работника его заработная плата может быть перечислена любому лицу. Конституционный Суд РФ в определении от 21.04.2005 N 143-О указал, что «нормы ч. 3 и 5 ст. 136 Трудового кодекса РФ направлены на обеспечение согласования интересов сторон трудового договора при определении правил выплаты заработной платы, на создание условий беспрепятственного ее получения лично работником удобным для него способом и не могут рассматриваться как нарушающие конституционные права и свободы граждан».

Кроме того, для подтверждения исполнения обязанности по выплате зарплаты работодатель должен иметь надлежащим образом оформленные кассовые или платежные документы, четко определяющие, что соответствующая выданная или перечисленная сумма является заработной платой. Платежка с назначением платежа в виде погашения суммы займа таковой не является. Если при этом работнику будет выплачена сумма зарплаты за минусом суммы платы по договору займа, будет иметь место удержание, запрещенное законом (см., например, решения Советского районного суда г. Томска от 12.07.2011 по делу N 2-1758/2011 и от 01.02.2011, Ленинского районного суда г. Нижнего Тагила от 11.10.2012 по делу N 2-1070/2012).

Таким образом, по нашему мнению, в рассматриваемой ситуации работодателю необходимо выплатить (перечислить) работнику всю сумму причитающейся ему заработной платы. Получив заработную плату, работник

может распорядиться деньгами по своему усмотрению, в том числе направить всю сумму или ее часть на исполнение обязательств по договору займа путем внесения в кассу предприятия либо перечисления на его банковский счет.

Вопросам отражения в бухгалтерском учете операций по выдаче займа организацией посвящено письмо УМНС по г. Москве от 03.01.2002 N 26-12/472.

Таким образом, если для удержания из начисленной заработной платы работника предприятия действительно есть основания, то при принятии соответствующего решения и его исполнении требуются согласованные действия кадровой и юридической служб, бухгалтерии предприятия. Необходимо учесть, что в целом Трудовой кодекс РФ позволяет вычитать из заработной платы лишь незначительные суммы. Поэтому если сотрудник согласен с решением работодателя, необходимо правильно оформить подтверждающие документы, соблюсти условия и порядок удержания. Если же предприятие не имеет права самостоятельно произвести удержание, то нужно обратиться в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд).

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б2А1	Степанова Алена Сергеевна

Институт	Электронного обучения	Кафедра	38.03.01 Экономика
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования)</i> <i>на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Описание рабочего места офиса ООО «ЮА «Магистр»</p> <p>- вредных проявлений факторов производственной среды: оптимальная освещенность рабочего места, установлены кондиционеры, комфортный метеорологический режим, электромагнитные поля на низком уровне.</p> <p>-опасных проявлений факторов производственной среды: температура воздуха и запыленность в пределах нормы, напряжение в электрической сети не повышено, присутствует пожарная сигнализация и запасной выход.</p>
<p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>ТК РФ</p>

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<p>безопасность труда; стабильность заработной платы; поддержание социально значимой заработной платы; развитие человеческих ресурсов через программы подготовки и повышения квалификации; оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>
<p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной 	<p>спонсорство и корпоративная благотворительность; содействие охране окружающей среды; готовность участвовать в решении кризисных ситуаций;</p>

<p><i>властью;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Спонсорство и корпоративная благотворительность;</i> - <i>ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров)</i> - <i>готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</i> 	<p>ответственность перед потребителями товаров и услуг; взаимодействие с местным сообществом и местной властью</p>
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Анализ правовых норм трудового законодательства;</i> - <i>анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов;</i> - <i>анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</i> 	<p>правовые нормы трудового законодательства; специальные правовые и нормативные законодательные акты; внутренние нормативные документы и регламенты организации в области исследуемой деятельности</p>
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	

<p>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</p>	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
<p>Старший преподаватель кафедры менеджмента</p>	<p>Феденкова А. С.</p>			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
<p>3-3Б2А1</p>	<p>Степанова А.С.</p>		

3 Социальная ответственность

Общество с ограниченной ответственностью «Юридическое агентство «Магистр» (ООО ЮА «Магистр») является ответственным членом общества и добросовестным участником рыночного хозяйства.

Социальная ответственность юридического агентства – это добровольный вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, напрямую связанный с основной деятельностью юридического агентства и выходящий за рамки определенного законодательством минимума.

Социальная ответственность ООО «ЮА «Магистр» перед обществом это нечто большее, чем просто исправное отчисление налогов в бюджет, достойная заработная плата сотрудникам и неукоснительное соблюдение законов. Руководство юридического агентства понимает социальную ответственность как добровольно взятое на себя обязательство вносить вклад в улучшение жизни людей, общества, города Томска и Томской области.

Реализация настоящих обязательств осуществляется в ходе коллективных переговоров с профобъединением и общественными организациями компании, и закрепляется в конкретных планах работ, а также в локальных нормативных актах.

3.1 Определение стейкхолдеров предприятия

Одна из главных задач при оценке эффективности существующих программ КСО – это оценка соответствия программ основным стейкхолдерам ООО «ЮА «Магистр».

Стейкхолдеры – заинтересованные стороны, на которые деятельность юридического агентства оказывает как прямое, так и косвенное влияние. Например, к прямым стейкхолдерам относятся клиенты и сотрудники юридического агентства, а к косвенным стейкхолдерам относятся местное население города Томска, экологические организации, благотворительные

фонды и т.д. Важным представляется то, что в долгосрочной перспективе для ООО «ЮА «Магистр» важны как прямые, так и косвенные стейкхолдеры. Структуру стейкхолдеров ООО «ЮА «Магистр» представим в таблице 15.

Таблица 15 - Структура стейкхолдеров ООО «ЮА «Магистр»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1. Собственник (владелец) юридического агентства	1. Население Томска и Томской области
2. Сотрудники юридического агентства	2. Властные структуры города Томска (администрация, суды, и пр.)
3. Клиенты и потребители услуг юридического агентства	3. Благотворительные организации (некоммерческие благотворительные фонды и пр.)
4. Партнеры юридического агентства	4. Прочие социальные организации города Томска и Томской области (школы, детские дома, больницы и т.п.)
5. Поставщики юридического агентства	

По данным таблицы 14 видно, что в ООО «ЮА «Магистр» преобладают прямые стейкхолдеры, это собственник (владелец) агентства, клиенты и потребители юридических услуг агентства, сотрудники юридического агентства, партнеры и поставщики.

В ООО «ЮА «Магистр» также присутствуют и косвенные стейкхолдеры.

3.2. Определение структуры программы КСО

Следуя принципам устойчивого развития, ООО «ЮА «Магистр» считает своим долгом заботиться о сотрудниках и членах их семей, вносить вклад в развитие экономики, обеспечение экологической и производственной безопасности и формирование стабильной и благоприятной социальной среды г. Томска и Томской области.

Социальную ответственность ООО «ЮА «Магистр» можно разделить на две большие группы: внутреннюю и внешнюю. Отдельно выделяется такой показатель социальной ответственности, как уплата налогов.

Любая компания только тогда является социально ответственной, когда она в полной мере выплачивает все установленные законодательством налоги, является законопослушной.

К внутренней социальной ответственности в ООО «ЮА «Магистр» относится деловая практика в отношении собственного персонала, всего, что касается развития человеческих ресурсов в юридическом агентстве.

В таблице 16 представлена структура программы КСО ООО «ЮА «Магистр»

Таблица 16 – Структура программы КСО ООО «ЮА «Магистр»

Наименование предприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятий
1. Обучение и развитие сотрудников	Внутренняя социальная ответственность	Сотрудники ЮА	В течении года	Повышение производительности труда, лояльность сотрудников к агентству
2. Социальное обеспечение сотрудников	Внутренняя социальная ответственность	Сотрудники ЮА	В течении года	Повышение производительности труда, лояльность сотрудников к агентству
3. Социальное партнерство и благотворительность	Благотворительные пожертвования	Благотворительные организации (некоммерческие благотворительные фонды)	В течении года	Формирование положительного мнения о ЮА как о социально ответственной компании
4. Помощь юридически и социально	Социально значимый маркетинг	Население г. Томска и Томской области	В течении года	Создание положительного имиджа ЮА в

Наименование предприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятий
незащищенным слоям населения г. Томска и Томской области				глазах будущих клиентов и партнеров
5. Благотворительная программа «Право-детям»	Благотворительные пожертвования	Благотворительные организации (некоммерческие благотворительные фонды)	Март 2016 Октябрь 2016	Формирование положительного мнения о ЮА как о социально ответственной компании
6. Преподавательская деятельность сотрудников ЮА	Внутренняя социальная ответственность	Сотрудники ЮА	В течении года	Повышение статуса сотрудников их репутации
7. Подарки детям из детских домов	Эквивалентное финансирование	Социальные организации г. Томска	8 марта 2016 года	Формирование положительного мнения о ЮА как о социально ответственной компании
8. Конкурс «Юрист года – 2016»	Денежные гранты	Властные структуры города Томска	Апрель 2016	Стабильность и устойчивость развития юридического агентства в долгосрочной перспективе Повышение статуса агентства (формирование положительного имиджа)

Основной задачей социальной ответственности в ООО «ЮА «Магистр» является сохранение и развитие коллектива агентства. С этой целью реализуются несколько направлений работы, а именно:

1. Проводится индексации заработной платы. В ООО «ЮА «Магистр» разработана и внедрена система оплаты труда, которая направлена на

повышение производительности и качество оказания юридических услуг населению и предприятиям города Томска и Томской области, а также на сохранение и улучшение уровня жизни сотрудников агентства.

2. Забота о здоровье сотрудников юридического агентства. Сотрудники агентства ежегодно, в осеннее - зимний период, имеют возможность посещать бассейн.

Соблюдая обязательства по участию в государственных системах социального страхования и обеспечения всех сотрудников обязательной социальной защитой, ООО «ЮА «Магистр» поддерживает и развивает дополнительное корпоративное социальное страхование и социальное обеспечение, как-то добровольное медицинское страхование (ООО Страховая компания «ВСК» г. Томск, Гоголя ул., 35).

3. Повышение профессионального уровня сотрудников ООО «ЮА «Магистр». Основная задача ООО «ЮА «Магистр» – поддержание высочайшего профессионального уровня работников агентства. С этой целью юристы агентства ежегодно проходят повышение квалификации юристов в ЦДО ТЭЮИ за счет агентства.

Осознавая значение для жизни человека гармонизации трудовых и семейных обязанностей, руководство ООО «ЮА «Магистр»:

- организует семейные посещения кинозалов, театров, концертов и выставок;
- организуются корпоративные праздники с участием членов семей;
- детям сотрудников предоставляется возможность не только отдохнуть, но и поработать во время каникул;
- организовано целевое направление на обучение детей сотрудников.

К внешней социальной ответственности ООО «ЮА «Магистр» можно отнести:

1. Спонсорство и корпоративную благотворительность, ответственность за будущие поколения.

2. Экология, которая включает в себя все то, что превосходит установленные в государстве экологические стандарты, выполнение которых, в идеале, является обязательным.

3. Взаимодействие с местным сообществом, властными структурами. Развитие местного сообщества.

4. Готовность юридического агентства участвовать в кризисных ситуациях, возникающих в обществе.

5. Оказание качественных юридических услуг – ответственность перед клиентами и потребителями услуг.

Каждый из сотрудников ООО «ЮА «Магистр» вносит созидательный вклад в окружающую его действительность. Часть работы ООО «ЮА «Магистр» - помощь юридически и социально незащищённым слоям населения своим трудом. Также юридическое агентство является партнёром благотворительной организации «Фонд Любимовой» (г. Томск) и юристы ООО ЮА «Магистр» участвуют в волонёрской деятельности.

В 2016 году ООО «ЮА «Магистр» инициировало благотворительную программу «Право – томским детям» (которая является аналогом программы «Право-детям»). Суть программы заключается в перечислении взысканных судебных расходов на адвокатов, юристов (судебных представителей) и т.п. в благотворительный фонд г. Томска – «Фонд Любимовой» в поддержку детей, страдающих тяжелыми заболеваниями, многим из которых требуется дорогостоящее лечение или сложные операции. Юристы взыскивают судебные расходы полностью или частично бесплатно, а доверитель обязуется перечислить в заранее обозначенный фонд сумму, компенсированную судом также полностью или частично. Также юристы ООО «ЮА «Магистр» могут оказывать бесплатную юридическую помощь на условиях pro bono для благотворительных фондов по вопросам своей специализации.

Также клиенты ООО «ЮА «Магистр» и партнеры агентства перечисляют возмещаемые судебные расходы в благотворительные фонды «Подари Жизнь», «Линия Жизни» и ряд других.

Юристы ООО «ЮА «Магистр» ведут успешную преподавательскую деятельность на юридических факультетах ведущих ВУЗов города Томска (ТУСУР и ТГУ).

Так, с 2014 года сотрудник М... ведет для магистратуры ТУСУРа цикл лекций и семинаров в рамках образовательной программы «Практические аспекты управления юридическими проектами. Современная юридическая фирма».

В 2015 году он провел курс лекций на тему «Антикоррупционное законодательство в России и зарубежных юрисдикциях. Compliance и противодействие коррупции». Курс вошел в магистерскую подготовку юристов по направлению «Корпоративное право и юридическое сопровождение международных проектов» и состоял из семи лекций и одного практического занятия с анализом отдельных кейсов.

Из недавних интересных проектов можно также отметить мастер-класс для студентов факультета права ТГУ на тему «Современный юридический консалтинг: путь от стажера до партнера».

Программы юристов-преподавателей ООО «ЮА «Магистр» имеют ярко выраженную практическую направленность, способствуют систематизации знаний, полученных в бакалавриате, и адаптируют молодых специалистов к особенностям ежедневной работы в юридических фирмах.

ООО «ЮА «Магистр» считает своим долгом поощрять некоммерческую работу специалистов юридического агентства на благо общественных интересов города Томска и Томской области. Работа на принципах pro bono составляет не менее 5% годового рабочего времени юристов ООО «ЮА «Магистр» и в основном включает бесплатное консультирование граждан г. Томска и Томской области по вопросам гражданского, семейного, трудового, жилищного права, а также предоставление значительных скидок - до 80% от базовых ставок - гражданам и общественным организациями, которые в силу финансовых трудностей не в состоянии оплатить полную стоимость высокопрофессиональной юридической помощи.

Философия социальной вовлеченности распространяется и на подход ООО «ЮА «Магистр» к подаркам, которые агентство дарим своим клиентам и партнерам по случаю праздников. ООО «ЮА «Магистр» старается наполнять все свои подарки каким-то особенным социальным смыслом. Из недавнего опыта: на 8 марта в 2017 году ООО «ЮА «Магистр» поздравил клиентов и все юридическое сообщество г. Томска открыткой, в которой говорилось, что это поздравление передали те, кому они сделали большой подарок в свой праздник.

Бюджет на праздничные сувениры благодаря их доброте и отзывчивости превратился в море новых позитивных впечатлений и улыбок. Совместно с благотворительным фондом «В твоих руках», который занимается социальной адаптацией воспитанников детских домов г. Томска, ООО «ЮА «Магистр» провел творческий мастер-класс по флористике для девочек из детских домов. Это был замечательный весенний день, полный открытий и свершений. Девочки на несколько часов окунулись в солнечную атмосферу творчества, получили вдохновляющую возможность открыть в себе новые таланты, развить чувство прекрасного, а самое главное - укрепили веру в себя.

Часто подарки ООО «ЮА «Магистр» со смыслом включают вовлечение в их производство людей с ограниченными возможностями, но с добрым сердцем, а также молодых талантливых дизайнеров, которых ООО «ЮА «Магистр» поддерживает своими заказами. Другие подарки позиционировались как «подарки длительного действия» и требовали от клиентов и партнеров ООО «ЮА «Магистр» вовлеченности для реализации задумки подарка – например, чтобы внести свой вклад в экологию города Томска и посадить подаренную елку в ближайшем парке или повесив модную дизайнерскую кормушку у себя на даче.

ООО «ЮА «Магистр» традиционно поддерживает ежегодный областной профессиональный конкурс «Юрист года». Данный конкурс проводится в целях общественного признания заслуг высокопрофессиональных юристов Томской области, внесших существенный вклад в укрепление законности и правопорядка, защиту прав и законных интересов граждан и организаций,

развитие юридических наук. Организатором конкурса «Юрист года» является администрация Томской области, ТРОООО «Ассоциация юристов России».

3.3. Определение затрат на программы КСО

Затраты ООО «ЮА «Магистр», связанные с мероприятиями на КСО в 2016 году представим в таблице 17.

Таблица 17 - Затраты на мероприятия КСО ООО « ЮА «Магистр»

Программы и мероприятия КСО	Фактические затраты 2016 года, руб.	Планируемые затраты на планируемый период (2017-2018 гг.), руб.
Обучение и развитие сотрудников юридического агентства	108000	250500
Социальное обеспечение сотрудников юридического агентства	350000	370000
Социальное партнерство и благотворительность юридического агентства	130000	180000
Помощь юридически и социально незащищенным слоям населения г. Томска и Томской области	87000	130000
Благотворительная программа «Право-детям»	221450	350000
Преподавательская деятельность	45000	50000
Подарки детям из детских домов	104170	150000
Спонсорство конкурса «Юрист года-2016»	25000	х
ВСЕГО	1070620	1480500

Для реализации на практике концепции КСО, ООО «ЮА «Магистр» проявляет социальную активность, разрабатывая и реализуя социальные программы как внутренней, так и внешней направленности. Принимая решения

о конкретной программе КСО, руководство юридического агентства совместно с сотрудниками, разрабатывающие программы КСО ориентируются на стоящие перед агентством цели и задачи, а не на свои личные персональные интересы или убеждения. В 2016 году, ООО «ЮА «Магистр» на программы и мероприятий КСО было израсходовано более 1,07 млн. руб. Средства на благотворительность поступают как из средств ООО «ЮА «Магистр», так и из личных средств сотрудников юридического агентства.

3.4. Оценка эффективности программ КСО и выработка рекомендаций

Социально-ответственное предприятие, которым является ООО «ЮА «Магистр» имеет существенные конкурентные преимущества по сравнению с другими:

1. Развитие собственного персонала позволяет не только избежать текучести кадров, но и привлекать лучших специалистов на рынке. Если агентство хочет сохранить квалифицированный персонал, то на предприятии должна быть не только высокая заработная плата, но и высокое качество жизни, развитая инфраструктура.

2. Рост производительности труда.

3. Улучшение имиджа, рост репутации.

4. Сохранение социальной стабильности общества в целом.

5. Стабильность и устойчивость развития юридического агентства в долгосрочной перспективе.

6. Возможность привлечения инвестиционного капитала для социально ответственной компании значительно выше, чем у других.

Развитие на территории Томской области социально ответственных компаний даст множество преимуществ в развитии области. Это и конкурентно способный бизнес, и развитая корпоративная культура внутри организаций, и сохранение и улучшение социальной стабильности общества в целом.

Для этого есть предложение разработать и создать рейтинг (оценку) социально ответственной компании на территории Томской области. Методология рейтинга должна быть простой и прозрачной. Принцип «Лучшие выбирают лучших», позволяющий получить максимальную объективную оценку предприятия.

Вмешательство государства в область социально ответственного бизнеса должно носить рекомендательный, рамочный характер. Государство должно и может стимулировать развитие социальной ответственности бизнеса, причем не столько материально, сколько с моральной стороны. Иначе говоря, особенно важным для развития социальной ответственности как в стране, так и в Томской области является моральная поддержка данных процессов со стороны государства – учреждения званий, медалей, премий и грамот.

Таким образом, программы КСО, проводимые ООО «ЮА «Магистр» соответствуют целям и стратегии развития предприятия. Социальные программы внутренней направленности преобладают в агентстве. Они предполагают добровольно осуществляемую агентством деятельность по развитию персонала, созданию благоприятных условий труда и жизни сотрудников, а также стимулирование заинтересованности сотрудников в достижении целей юридического агентства путем учета их интересов при принятии важных решений.

При этом главным критерием является соответствие программ миссии, целям и стратегии развития бизнеса. Затраты на мероприятия КСО ООО ЮА «Магистр» в 2016 году составляли всего 4,8% от выручки агентства.

Отметим, что на плановый период (2017 год) в отчете агентства на мероприятия по КСО планируется около 1,5 млн. руб., что на 40% больше затрат на КСО ООО «ЮА «Магистр» 2016 года, что указывает на развитие юридического агентства в области социальной ответственности.

Заключение

Цель достигнута, задачи решены.

Таким образом, по результатам проведенного исследования сделаны основные выводы:

– из заработной платы, начисленной работникам предприятия, производят различные удержания, которые делятся на обязательные (НДФЛ и удержания по исполнительным документам), удержания по инициативе работодателя, по инициативе работника (на основании письменного заявления работника).

– удержания из начисленной заработной платы работника рассчитываются в установленной последовательности. На первом месте рассчитываются и производятся обязательные удержания: налог на доходы физических лиц, алименты, прочие удержания по исполнительным листам согласно календарным датам их поступления в бухгалтерию предприятия.

– законодательство определило жесткие границы размеров удержаний из заработной платы: удержания по инициативе работодателя не могут превышать 20%, при исполнении удержаний по исполнительным документам их общий размер не должен превышать 50%, а если по исполнительным документам взыскиваются алименты на содержание несовершеннолетних детей, максимально допустимый размер удержаний 70%.

– Трудовым кодексом РФ предусмотрены меры защиты работников от неправомерных удержаний из заработной платы. Следовательно, любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в Трудовом кодексе РФ.

– удержания из начисленной заработной платы работника отражаются по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и кредиту счета (71, 73, 76 и др.) зависит от ситуации, в которой производится удержание.

Практическая часть исследования строилась на материалах ООО «Юридическое агентство «Магистр» г. Томск с численностью работников 11 человек и основным видом деятельности «Деятельность в области права».

Учётную работу в ООО «ЮА «Магистр» организует бухгалтерия совместно с главными специалистами, руководителями подразделений, материально-ответственными лицами.

Синтетический бухгалтерский учет в ООО «ЮА «Магистр» осуществляется при помощи специализированной бухгалтерской программы «1С: Бухгалтерия. версия 8.2».

Учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется ООО «ЮА «Магистр» в журнале-ордере. Синтетический учет расчетов с сотрудниками агентства по оплате труда ведется на счете 70 «Расчеты по оплате труда». Счет преимущественно пассивный, входит в группу счетов расчетов.

В ООО «ЮА «Магистр» применяются все виды удержаний из заработной платы сотрудников, которые предусмотрены законодательством РФ, а именно:

1) удержания по обязательным платежам: прежде всего это НДФЛ – налог на доходы физических лиц.

2) выплаты по решению суда в ходе исполнительного производства (по исполнительным листам, в агентстве такие удержания в основном составляют удержания по алиментам).

3) удержания, осуществляемые самим работодателем (например, возврат предоставленного сотруднику агентства займа).

4) удержания, осуществляемые по инициативе (заявлению) сотрудников агентства.

Основным видом удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» является налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Данный налог удерживается в соответствии с законодательством РФ.

Суммы удержанного НДФЛ отражаются в корреспонденции с кредитом счета 68 «Расчеты по налогам и сборам» по субсчету «Расчеты по подоходному налогу».

В случае порчи или утрате имущества удержания отражаются (Дебет 70 Кредит 73.2), задолженности по подотчетным суммам (Дебет 70 Кредит 71). Удерживать из зарплаты сотрудника часть денежных средств в счет погашения ранее выданного им займа отражаются (Дебет 70 Кредит 73.1).

Иногда работодатель по ошибке может выплатить зарплату в большем размере. Тогда часть переплаты удерживается у сотрудника. Суммы отпускных за те дни, на которые работник не имеет права, удерживаются (Дебет 70 Кредит 73) и т.д.

Таким образом, по результатам исследования правильности отражения в бухгалтерском учете удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» было выявлено, что в целом организация бухгалтерского учёта удовлетворительна, соответствует учётной политике агентства и российским стандартам бухгалтерского учёта. Удержания из заработной платы в ООО «ЮА «Магистр» регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации.

Удержания происходят согласно очереди, которая формируется самим бухгалтером ООО ЮА «Магистр», согласно законодательным актам.

Так как во время исследования учета удержаний из заработной платы сотрудников ООО «ЮА «Магистр» не были выявлены ошибки по учету удержаний, далее, нами были рассмотрены типичные ошибки, которые допускают работники бухгалтерий разных организаций, которые мы разделили условно на две группы:

1. Счетные ошибки, которые возникают при некорректном (неправильном) вычислении и отражении данных в регистрах бухгалтерского учета.

2. Нарушения, возникающие из-за неверного применения норм законодательства Российской Федерации, в частности норм Трудового кодекса РФ.

Рассмотренные рекомендации по устранению указанных ошибок позволили сделать вывод, о том, что если для удержания из начисленной заработной платы работника предприятия действительно есть основания, то при принятии соответствующего решения и его исполнении требуются согласованные действия кадровой и юридической служб, бухгалтерии предприятия. Необходимо учесть, что в целом Трудовой кодекс РФ позволяет вычитать из заработной платы лишь незначительные суммы. Поэтому если сотрудник согласен с решением работодателя, необходимо правильно оформить подтверждающие документы, соблюсти условия и порядок удержания. Если же предприятие не имеет права самостоятельно произвести удержание, то нужно обратиться в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (комиссия по трудовым спорам, суд).

Таким образом, правильно организованный порядок и учет удержаний из начисленной заработной платы в ООО «ЮА «Магистр», а также соблюдение всех нюансов и правил оформления позволит обеспечить контроль за правильностью и порядком удержаний из заработной платы, и при этом не появятся проблемы при налогообложении и аудиторской проверке в агентстве.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Рофе А.И. Экономика труда: учебник. М.: КноРус, 2015. 376с.
3. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // «Собрание законодательства РФ», 31.12.2007, N 53, ст. 6618.
4. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 (ред. от 09.04.2015) «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» // «Собрание законодательства РФ», 29.07.1996, N 31, ст. 3743.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 23.05.2016) // «Российская газета», N 23, 06.02.1996, N 24, 07.02.1996, N 25, 08.02.1996, N 27, 10.02.1996.
6. Коньшина О.А., , С.В. Штеклейн. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность. М.: Техника и технология пищевых производств, 2014. 170-175с.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2016) // «Собрание законодательства РФ», 07.08.2000, N 32, ст. 3340.
8. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 28.03.2017) // «Собрание законодательства РФ», 01.01.1996, N 1, ст. 16.
9. Федеральный закон от 02.10.2007 N 229-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об исполнительном производстве» // «Собрание законодательства РФ», 08.10.2007, N 41, ст. 4849.
10. Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 28.03.2017) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // «Собрание законодательства РФ», 22.05.1995, N 21, ст. 1929.

11. Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // «Собрание законодательства РФ», 03.08.1998, N 31, ст. 3803.

12. Официальный сайт Федеральной Налоговой службы (ФНС). [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.nalog.ru/rn19/> (дата обращения 05.04.2017 г.)

13. Официальный сайт Евразийской экономической комиссии: Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 08.05.2015) [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения 05.04.2017 г.)

14. Письмо ФНС России от 03.02.2015 N БС-4-11/1561 «О налогообложении доходов физических лиц» (вместе с Письмом Минфина России от 27.01.2015 N 03-04-07/2703) // «Документы и комментарии», N 6, март, 2015.

15. Корбанова Л.Р. Проблемы развития и реформирования налога на доходы физических лиц. / Л.Р. Корбанова // Молодой ученый, 2016. 459-463с.

16. Финогеева Н.А. Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство. М.: Омега-Л, 2015. 256с.

17. Федеральный закон от 30.11.2016 N 403-ФЗ «О внесении изменений в статью 219 части второй Налогового кодекса Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 05.12.2016, N 49, ст. 6846.

18. Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ "О независимой оценке квалификации" // "Собрание законодательства РФ", 04.07.2016, N 27 (Часть I), ст. 4171.

19. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790) // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», N 26, 28.06.1999.

20. Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» // СПС «КонсультантПлюс».

21. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 412с.

22. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет (финансовый и управленческий): учебник / Н.П. Кондраков. М.: Инфра-М, 2017.584с.

23. Веревкина Е.А., Д.С. Лоскутова. Заработная плата: современный взгляд учета и контроля. М.: Инфра-М, 2016. 803-805с.

24. Варпаева И.А. Удержания из заработной платы по инициативе работодателя / И.А. Варпаева // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2013.13-21с.

25. Методические рекомендации по порядку исполнения требований исполнительных документов о взыскании алиментов» (утв. ФССП России 19.06.2012 N 01-16) // «Бюллетень Федеральной службы судебных приставов», N 8, 2012 (Методические рекомендации).

26. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 03.04.2017) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

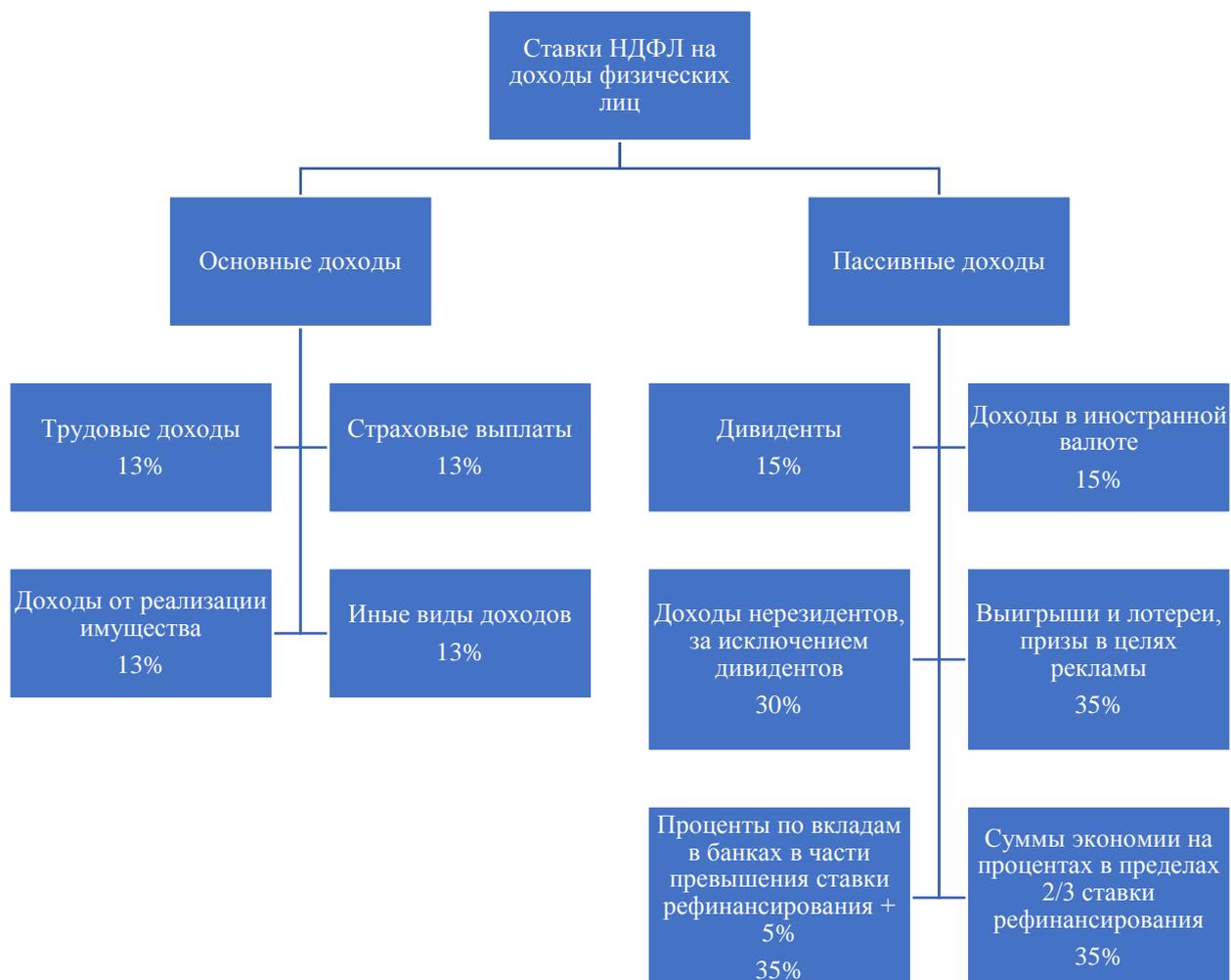
27. Левшова С.А. Зарплата, налоги и кадры: учебное пособие. СПб.: Питер, 2017. 128с.

28. Алексеева Г.И. Порядок осуществления удержаний из заработной платы работников / Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2014.37-43с.

29. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // «Собрание законодательства РФ», 15.01.1996, N 3, ст. 148.

30. Шадрина Г.В., Л.И. Егорова. Бухгалтерский учет и анализ: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2015. 429с.
31. Конвенция N 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» (принята в г. Женева 01.07.1949) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 5, 1995.
32. Сигидова Ю.И., Рыбьянцева М.С. Бухгалтерский учет и анализ. М: Инфра- М, 2014. 364с.
33. Петров А.М. Басалаева Е.В. Учет и анализ / 2-е изд., перераб. и доп. М.: КУРС; ИНФРА-М, 2013. 422 с.
34. Консультант Плюс: Об утверждении формы сведений о доходах физического лица, порядка заполнения и формата ее представления в электронной форме [Электронный ресурс]: Приказ ФНС России от 30.10.2015 № ММВ-7- 11/485@ Зарегистрировано в Минюсте России 25 ноября 2015 г. N 39848 // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base =LAW; n=189481#0> (дата обращения: 11.05.2017).
35. Налоги и налоговая система Российской Федерации: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Экономика» / под ред. Б.Х. Алиева, Х.М. Мусаевой. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. 362 с.

Приложение А
(обязательное)
Модель налогообложения НДФЛ в соответствии с Налоговым кодексом
Российской Федерации



Различные налоговые ставки установлены как в отношении видов доходов, так
и в отношении категорий налогоплательщиков

Налоговая ставка	Виды доходов категории налогоплательщиков
13%	<p>Если физическое лицо является налоговым резидентом РФ, большинство его доходов будет облагаться по налоговой ставке в размере 13%. К таким доходам, например, относятся заработная плата, вознаграждения по гражданско - правовым договорам, доходы от продажи имущества, а также некоторые иные доходы.</p> <p>Кроме того, по ставке 13% облагаются доходы физических лиц, не являющихся налоговыми резидентами РФ, в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - от осуществления трудовой деятельности. - осуществления трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста в соответствии с ФЗ от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», - осуществления трудовой деятельности участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному - переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, а также членами их семей, совместно переселившимися на постоянное место жительства в Россию. - исполнения трудовых обязанностей членами экипажей судов, плавающих под Государственным флагом РФ:
15%	По ставке 15% облагаются дивиденды, полученные от российских организаций физическими лицами, которые не являются налоговыми резидентами РФ.
30%	Все прочие доходы физических лиц нерезидентов облагаются по ставке 30%;
35%	<p>Эта ставка применяется к следующим доходам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стоимость любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышения установленных размеров. - процентные доходы по вкладам в банках в части превышения установленных размеров, - сумма экономии на процентах при получении налогоплательщиками заемных (кредитных) средств в части превышения установленных размеров. - плата за использование денежных средств членов кредитного потребительского кооператива (пайщиков), а также процентов за использование сельскохозяйственным кредитным потребительским кооперативом средств, привлекаемых в форме займов от членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива или ассоциированных членов сельскохозяйственного кредитного потребительского кооператива, в части превышения установленных размеров.

Приложение Б
(обязательное)
Учетная политика ООО «ЮА «Магистр»
ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
ЮРИДИЧЕСКОЕ АГЕНТСТВО «МАГИСТР»

г. Томск

01.01.2017 г.

Об учетной политике

Руководствуясь Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/98, утвержденным приказом Минфина от 09 декабря 98 г. № 60н (в ред. Приказа Минфина РФ от 30.12.99 № 107н), частью второй Налогового кодекса РФ от 05 августа 2000 № 117-ФЗ, и учитывая организационно-технологические особенности Общества

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Осуществлять ведение бухгалтерского учета автоматизированным способом с применением прикладной компьютерной программы «1С-бухгалтерия».
2. К основным средствам относить средства труда стоимостью свыше 30 минимальных размеров оплаты труда за единицу и сроком службы более одного года.
3. Приобретение основных средств учитывать по дебету счета 08 «Вложения во внеоборотные активы», а после введения их в эксплуатацию списывать на кредит счета 08.
4. Стоимость основных средств организации погашать путем начисления амортизации.
Начисление амортизации в отношении объекта амортизируемого имущества осуществлять в соответствии с нормой амортизации, определенной для данного объекта исходя из его срока полезного использования. Начисление амортизации по основным средствам производится по кредиту счета 02 «Амортизация основных средств».
5. При начислении амортизации по основным средствам в бухгалтерском учете применять линейный способ начисления амортизации согласно статье 259 НК РФ.
6. Нематериальными активами считать исключительное право на использование базы данных «Консультант Плюс».
7. Стоимость нематериальных активов погашать путем начисления амортизации.

Начисление амортизации в отношении объекта амортизируемого имущества осуществлять в соответствии с нормой амортизации, определенной для данного объекта исходя из его срока полезного использования. Начисление амортизации по нематериальным активам производится по кредиту счета 05 «Амортизация нематериальных активов».

8. При начислении амортизации по нематериальным активам в бухгалтерском учете применять линейный способ начисления амортизации.

9. Счет 26 «Общехозяйственные расходы» в конце квартала списывается на затраты основного производства.

10. Счет 20 «Основное производство» в конце квартала списывается на счет 43 «Готовая продукция».

11. Счет 43 «Готовая продукция» в конце квартала списывается на расходы на продажу.

12. Коммерческие расходы списываются на расходы на продажу пропорционально стоимости реализованных услуг.

13. Учет долгосрочных кредитов отражать в соответствии с Планом счетов на счете 67 «Расчеты по долгосрочным кредитам и займам».

14. Методом для определения выручки для исчисления НДС является метод по оплате.

15. В целях исчисления налоговой базы по налогу на прибыль применять метод начисления.

16. Срок уплаты налога на прибыль: один раз в квартал.

17. Финансовый результат от реализации списывать в виде прибыли или убытка на счете 99 «Прибыли и убытки».

Директор ООО ЮА «Магистр» О.В. Корольков

Главный бухгалтер ООО ЮА «Магистр» Е.С. Лунова



**Приложение В
(обязательное)
Расчетно-платежная ведомость ООО «ЮА «Магистр» (форма Т-49) за февраль 2017 года**

Унифицированная форма № Т-49
Утверждена Постановлением Госкомстата
России от 04.01.2004 № 1

ООО Юридическое агентство "МАГИСТР"
(наименование организации)

Форма по ОКЗД 0301009
по ОКПО 12440709

(структурное подразделение)

В кассу для оплаты и срок с " 01 " марта 20 17 г. по " 03 " марта 20 17 г.

Сумма Двести девяносто тысяч семьсот двадцать
(пропись)
руб. 81 коп. (200720 руб. 81 коп.)
(цифрами)

Руководитель организации Директор  Корольюк О.В.
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

Главный бухгалтер Лутцева Е.С.
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

" 02 " июля 20 15 г.

Номер документа	Дата составления	Отчетный период	
		с	по
2	28.02.2017	01.02.2017	28.02.2017

РАСЧЕТНО-ПЛАТЕЖНАЯ ВЕДОМОСТЬ

Номер по порядку	Табельный номер	Должность (специальность, профессия)	Тарифная ставка (часовая, дневная) (оклад), руб.	Отработано дней (часов)			Начислено, руб.							Удержано и зачтено, руб.				Сумма, руб.			Деньги получил	
				рабочих	выходных	праздничных	Заработная плата	Премия	Больничный лист			другие доходы в виде различных социальных и матери-	всего	налог на доходы	Аванс	Алименты	Займ	задолженности		к выплате	фамилия, инициалы	подпись (запись о депонировании суммы)
																		за организацией	за работником			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	1	Директор	55000	18	-	-	55000	99200,85	-	-	-	-	154200,85	19682	22000	-	-	-	-	112518,85		
2	3	Главный бухгалтер	35000	15	-	-	29166	9135,02	846,14	-	-	-	39147,16	4335	14000	-	-	-	-	20812,16		
3	2	Ведущий юрист 1кат.	40000	18	-	-	40000	28741,3	-	-	-	-	68741,3	8572	16000	-	-	-	-	44169,3		
4	4	Ведущий юрист 1кат.	40000	18	-	-	40000	19334,12	-	-	-	-	59334,12	7648	16000	-	10800	-	-	24886,12		
5	5	Ведущий юрист 2кат.	35000	18	-	-	35000	1851	-	-	-	-	33149	3555	14000	-	-	-	-	15594		
6	7	Юрист 1кат.	25000	18	-	-	25000	3991,1	-	-	-	-	28991,1	3769	10000	-	-	-	-	15222,1		
7	9	Юрист 1кат.	25000	18	-	-	25000	13140,15	-	-	-	-	38140,15	4776	10000	8341,04	-	-	-	15023,11		
8	13	Юрист 2кат.	20000	18	-	-	20000	2369,17	-	-	-	-	22369,17	2726	8000	-	-	-	-	11643,17		
9	8	Помощник юриста	18000	16	-	-	16000	2746,3	247,4	-	-	-	18993,7	1715	7200	-	-	-	-	10078,7		
10	11	Помощник юриста	20000	17	-	-	18888,9	3272	199,2	-	-	-	22360,1	2907	8000	-	-	-	-	11453,1		
11	3	Секретарь	15000	16	-	-	13333,3	3862,74	204,12	-	-	-	17400,2	2080	6000	-	-	-	-	9320,2		

**Приложение Г
(обязательное)
Налоговый регистр по НДФЛ ООО «ЮА «Магистр» за 2016 год
(фрагмент)**

Налоговый регистр по НДФЛ за 2016 г.										
Ф.И.О. налогоплательщика: Корольков Олег Васильевич ИНН: 771234567891 Статус: резидент										
Месяц	Доход			Вычет		НДФЛ				
	Сумма, руб.	Дата выплаты	Код	Код	Сумма, руб.	Ставка, %	Сумма, руб. ((гр. 2 - гр.6) x гр.7)	Дата удержания	Дата перечисления	Платежное поручение (дата, номер)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Январь	10 000	12.01.2016	2760	503	4 000	13	780	12.01.2016	12.01.2016	от 12.01.2016 N 5
	25 000	22.01.2016	2000	-	-	13	2 600	22.01.2016	05.02.2016	от 05.02.2016 N 28
	25 000	05.02.2016	2000	114	2 800	13	2 886	05.02.2016	05.02.2016	от 05.02.2016 N 28
Итого за месяц	60 000				6 800		6 266			
Итого с начала года	60 000				6 800		6 266			
Февраль	25 000	20.02.2016	2000	-	-	13	0	-	-	-
	590	25.02.2016	2720	-	-	13	0	-	-	-
	25 000	04.03.2016	2000	114	2 800	13	2 886	04.03.2016	04.03.2016	от 04.03.2016 N 45
Итого за месяц	50 590				2 800		2 886			
Итого с начала года	110 590				9 600		9 152			

Приложение Д (обязательное)

Справка 2-НДФЛ сотрудника ООО «ЮА «Магистр» за 2016 год

Полное наименование организации: ЮА «Магистр»



СПРАВКА О ДОХОДАХ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА

Приложение № 1
к приказу ФНС России
от 30.03.2015 № ММВ-7-11/02/03

за 2016 год № 4 от 17.03.2017

Признак 1 номер корректировки 00 в ИФНС (код) 7017

Форма 2-НДФЛ
Код по КНД 1151078

1. Данные о налоговом агенте

Код по ОКТМО 62701000 Телефон 0322165-91-45 ИНН 7017404055 КПП 701701001
 Налоговый агент ООО Юридическое агентство "Магистр"

2. Данные о физическом лице - получателе дохода

ИМН в Российской Федерации 77423456789; ИМН в стране гражданства
 Фамилия Ситник Имя Илья Отчество Давыдович
 Статус налогоплательщика 1 Дата рождения 13.04.1978 Гражданство (код страны) 643
 Код документа, удостоверяющего личность: 21 Серия и номер документа 48 00 462135
 Адрес места жительства в Российской Федерации: Почтовый индекс 634041 Код субъекта 70
 Район Город Томск Населенный пункт
 Улица Красносельская Дом 55 Корпус 1 Квартира 40
 Код страны проживания: Адрес

3. Доходы, облагаемые по ставке 13 %

Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета
01	2000	23145,00							
02	2000	19214,00							
03	2000	20100,00							
04	2000	18366,00							
05	2000	19500,00							
06	2000	19200,00							
07	2000	19200,00							
07	2012	1800,00							
08	2000	17300,00							
09	2000	22147,00							
10	2000	22174,00							
11	2000	19247,00							
12	2000	18354,00							

4. Стандартные, социальные, инвестиционные и имущественные налоговые вычеты

Код вычета	Сумма вычета						
114	16800,00	311	33600,00				

Уведомление, подтверждающее право на социальный налоговый вычет: № _____ Дата _____ Код ИФНС _____
 Уведомление, подтверждающее право на имущественный налоговый вычет: № _____ Дата _____ Код ИФНС _____

5. Общие суммы дохода и налога

Общая сумма дохода	239767,00	Сумма налога удержанная	24356,41
налоговая база	167367,00	Сумма налога перечисленная	24356,41
Сумма налога перечисленная	24356,41	Сумма налога, излишне удержанная налоговым агентом	0,00
Сумма фиксированных авансовых платежей		Сумма налога, не удержанная налоговым агентом	0,00

Уведомление, подтверждающее право на уменьшение налога на фиксированные авансовые платежи: № _____ Дата _____ Код ИФНС _____

Налоговый агент (1 - налоговый агент, 2 - уполномоченный представитель): 1

Карельков С.Е.
(Ф.И.О.)

(подпись)

Наименование документа, подтверждающего полномочия представителя: _____

**Приложение Е
(обязательное)
Форма 6-НДФЛ ООО «ЮА «Магистр» за 1 квартал 2017 года**

Получено в налоговом органе: 14.04.2017



СПРАВКА О ДОХОДАХ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА

Приложение № 1
к приказу ФНС России
от 30.09.2015 № ММВ-7-1/1465@

за 2016 год № 4 от 17.03.2017

Признак 1 номер корректировки 00 в ИФНС (код) 7017

Форма 2-НДФЛ

Код по КНД 1151078

1. Данные о налоговом агенте

Код по ОКТО 62701000 Телефон (3822) 65-91-45 ИНН 7017404066 КПП 701701001
 Налоговый агент ООО Юридическое агентство "Магистр"

2. Данные о физическом лице - получателе дохода

ИНН в Российской Федерации 77423436789 ИНН в стране гражданства _____
 фамилия Ситник имя Илья отчество Давыдович
 Статус налогоплательщика 1 Дата рождения 15.04.1978 Гражданство (код страны) 643
 Код документа, удостоверяющего личность: 21 Серия и номер документа 45 00 462135
 Адрес места жительства в Российской Федерации: Почтовый индекс 634041 Код субъекта 70
 Район _____ Город Томск Населенный пункт _____
 Улица _____ Город Красноармейская Дом 55 Корпус 1 Квартира 40
 Код страны проживания: _____ Адрес _____

3. Доходы, облагаемые по ставке 13 %

Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета	Месяц	Код дохода	Сумма дохода	Код вычета	Сумма вычета
01	2000	23145,00							
02	2000	19214,00							
03	2000	20100,00							
04	2000	18386,00							
05	2000	19500,00							
06	2000	19200,00							
07	2000	19200,00							
07	2012	1800,00							
08	2000	17300,00							
09	2000	22147,00							
10	2000	23174,00							
11	2000	19247,00							
12	2000	18354,00							

4. Стандартные, социальные, инвестиционные и имущественные налоговые вычеты

Код вычета	Сумма вычета						
114	16800,00	311	3500,00				

Уведомлена, подтверждающее право на социальный налоговый вычет: № _____ Дата _____ Код ИФНС _____

Уведомлена, подтверждающее право на имущественный налоговый вычет: № _____ Дата _____ Код ИФНС _____

5. Общие суммы дохода и налога

Общая сумма дохода	239757,00	Сумма налога удержанная	24356,41
Налоговая база	167357,00	Сумма налога перечисленная	24356,41
Сумма налога включенная	24356,41	Сумма налога, излишне удержанная налоговым агентом	0,00
Сумма фиксированных авансовых платежей		Сумма налога, не удержанная налоговым агентом	0,00

Уведомление, подтверждающее право на уменьшение налога на фиксированные авансовые платежи: № _____ Дата _____ Код ИФНС _____

Налоговый агент (1 - налоговый агент, 2 - уполномоченный представитель): 1
Корольков О.В.
(«И.О.»)

Наименование документа, подтверждающего полномочия представителя: _____



ИНН 7017404068--

КПП --- Стр. 002

Раздел 1. Обобщенные показатели

Ставка налога, %	
010	13
Сумма начисленного дохода	
020	1578654
Сумма налоговых вычетов	
030	83100
Сумма исчисленного налога	
040	194422
Сумма фиксированного авансового платежа	
045	
Сумма удержанного налога	
060	11
Сумма налога, не удержанная налоговым агентом	
080	
Сумма фактически полученного дохода/ Сумма удержанного налога	
070	194422
Сумма налога, возвращенная налоговым агентом	
090	

Раздел 2. Даты и суммы фактически полученных доходов и удержанного налога на доходы физических лиц

Дата фактического получения дохода/ Дата удержания налога/ Срок перечисления налога	Сумма фактически полученного дохода/ Сумма удержанного налога
100 31.01.2017	130 491492
110 31.01.2017	140 60293
120 01.02.2017	
100 25.02.2017	130 502826
110 25.02.2017	140 61765
120 28.02.2017	
100 28.02.2017	130 584334
110 28.02.2017	140 72363
120 01.03.2017	
100 --.--.--	130 --.--.--
110 --.--.--	140 --.--.--
120 --.--.--	
100 --.--.--	130 --.--.--
110 --.--.--	140 --.--.--
120 --.--.--	

Достоверность и полноту сведений, указанных на данной странице, подтверждаю:

(подпись)

(дата)

**Приложение Ж
(обязательное)
Исполнительный лист на сотрудника ООО «ЮА «Магистр»**


ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ЛИСТ

Дело № 152/2015 от 04 декабря 2015 г.
(дата принятия судебного акта)

Мировой судья судебного участка №3 Советского судебного района г. Томска
(судья, выполняющий в судебном акте судебные функции, выходящие за пределы компетенции)

Составление и выдача исполнительных листов, исполнительных листов для исполнительных производственных органов,
на основании судебного акта которого выдан исполнительный лист

рассмотрен открытом судебном заседании гражданское дело № 2015 по иску
Г к Г о взыскании алиментов на
содержание ребенка, алиментов за прошедший период



решил (определил, постановил) В
Г года рождения, уроженца г. Томска, зарегистрированного по адресу: г.
Г г.д. в пользу Г алименты в
размере 1/4 (одной четвертой) части заработка и (или) иного дохода на содержание
несовершеннолетнего ребенка Г года рождения,
ежемесячно, начиная взыскание с 19.10.2015 года и до совершеннолетия ребенка.

Мировой судья Серия ВС № 067782068 Е.В. Леденева 

**Приложение И
(обязательное)**
Заявление сотрудника ООО «ЮА «Магистр» на удержание из заработной платы долга по договору займа

Генеральному директору
ООО ЮА «Магистр»
О.В. Королькову
от ведущего юрисконсульта 1 кат.
О.В. Зубина

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу ежемесячно начиная с выплат за сентябрь 2016 года удерживать из моей заработной платы платежи по 10800 руб. В счет погашения моего долга перед компанией по договору займа от 15 августа 2016 года №7/08.

Удержания прошу производить вплоть до полного погашения займа и без учета ограничения в 20 процентов, установленного статьей 138 Трудового кодекса РФ.

Ведущий юрисконсульт 1 кат.



О.В. Зубина
05.09.2016

РЕЦЕНЗИЯ
на дипломную работу

Студент	Степанова Алена Сергеевна		
Направление / специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит		
Кафедра	экономики	Институт	Институт электронного обучения
Тема работы			
УЧЁТ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРИМЕРЕ ООО «ЮА «Магистр»			

Представленная на рецензию работа содержит пояснительную записку на 82 листах.

Работа выполнена в соответствии с заданием и в полном объеме.

Рецензируемая работа содержит 2 главы

В первой главе рассмотрены:

Теоретические аспекты и нормативное регулирование учёта удержаний из заработной платы. Проанализированы обязательные удержания, по инициативе работодателя и работника. Подробно рассмотрен НДФЛ. Налоговые вычеты, ставки, порядок исчисления и уплаты налога в бюджет. Исследовано документальное оформление. Приведены бухгалтерские проводки.

Во второй главе описаны:

Организация учета удержаний из заработной платы на примере ООО «ЮА «Магистр», проанализированы операции по удержанию из заработной платы работников, документооборот учёта учета удержаний из заработной платы на предприятии, ошибки при учёте и рекомендации по их устранению.

Оценка работы рецензентом в целом:

Дипломная работа посвящена актуальной и значимой теме, так как всех предприятиях ведется учет удержаний из заработной платы, соответственно правильно организованный учет имеет важное значение для функционирования фирмы. Прослеживается тщательная работа по каждому разделу рассматриваемой темы. Полностью раскрыта тема работы, достигнута поставленная цель, решены задачи. Использованный практический материал достоверен, сделанные выводы обоснованы, рекомендации имеют практическую значимость. Практическая направленность работы заключается в том, что в ходе организованного и проведенного внутреннего аудита на предприятии были выявлены нарушения и даны рекомендации по их устранению.

К недостаткам работы можно отнести: отсутствуют примеры по удержанию за брак при производстве продукции, что не снижает значимости выводов исследования.

Выполненная работа может быть признана законченной квалификационной работой, соответствующей всем требованиям, а ее автор,

Степанова Алена Сергеевна

заслуживает оценки:

отлично

и присуждения степени специалиста по:

направление / специальность **Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

Директор
ООО «ЮА «Магистр»



Ю.И. Рольгейзер

М.П.

17.05.2017 года