

## ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

И.В. Наконечная

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: ira.95@inbox.ru

Научный руководитель: Спицына Л.Ю., канд. экон. наук, доцент

*В данной научной статье рассматриваются особенности различных удержаний из заработной платы работника, а также порядок их начисления и размеры согласно законодательству РФ. Также выявлены возможные ошибки работодателя при удержании денежных средств из заработной платы сотрудников, их ответственность за неправомерные действия и предложены меры по своевременному выявлению и исправлению таких ошибок.*

На практике часто возникают разногласия работодателей с работниками по поводу размеров и порядка начисления заработной платы. Это связано с тем, что для персонала заработная плата является основным источником дохода. А для работодателя – большая статья расходов. Во время начисления заработной платы предприятие удерживает те или иные суммы денежных средств, что уменьшает размер зарплаты. Интересы работника заключаются в том, чтобы как можно меньше был размер удержаний. Однако основным законодательный акт Российской Федерации в сфере регулирования трудовых взаимоотношений – Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1] устанавливает основные виды, размеры и порядок начисления удержаний из заработной платы работников. Таким образом, работодатель обязан строго соблюдать действующее законодательство. В противном случае его ожидают наказания: административная, материальная, гражданско-правовая и уголовная ответственностью.

Цель данного исследования определить особенности, размеры и порядок производства удержаний из заработной платы.

Для того, чтобы достичь цель данного исследования, в статье используется метод анализа, который позволяет рассмотреть отдельные части данной темы и определить свойства отдельного элемента.

Задачи:

1. Изучить классификацию удержаний из заработной платы;
2. Проанализировать порядок осуществления удержаний из заработной платы;
3. Рассмотреть возможные ошибки работодателя при удержании из заработной платы работников;
4. Предложить возможные способы контроля над соблюдением установленных норм и меры по исправлению допущенных ошибок.

Актуальность темы заключается, в том, что на практике работодатели иногда неверно применяют ТК РФ, завышая размер удержаний или вообще производя какие-либо удержания без согласия работника.

Согласно статье 137 ТК РФ, удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных Кодексом иными федеральными законами [1].

В статье Алексеевой Г.И. «Порядок осуществления удержаний из заработной платы работников» [2, с. 37], автор выделяет три вида удержаний производимых из заработной платы работника:

1. обязательные удержания;

2. по инициативе работодателя;

3. по инициативе работника.

Рассмотрим каждый вид удержаний и их особенности.

### **1. Обязательные удержания из заработной платы.**

К обязательным удержаниям из заработной платы относятся:

а) налог на доходы физических лиц (НДФЛ);

б) удержания по исполнительным листам.

В первую очередь удержанию подлежат суммы НДФЛ, ставки устанавливаются согласно статье 224 Налогового Кодекса Российской Федерации (далее – НК РФ) [3].

Плательщиками данного налога являются физические лица, которые получают доход на территории страны. Предприятие обязано удержать и уплатить сумму НДФЛ своего персонала. После удержания НДФЛ производятся удержания по исполнительным листам. Исполнительный лист является важным документом, который выдается в результате решения суда. Весь перечень исполнительных документов приведен в федеральном законе «Об исполнительном производстве» [4]. Примеры некоторых исполнительных листов:

а) алименты на несовершеннолетних детей;

б) различного рода штрафы;

в) ущерб, причинённый предприятию или физическому лицу;

г) удержания из заработной платы лиц, которые отбывают исправительные работы без лишения свободы и пр.

### **2. Удержания по инициативе работодателя.**

Список удержаний из заработной платы по инициативе работодателя представлен в статье 137 ТК РФ [1]:

а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса;

в) возврат суммы, излишне выплаченной работнику в результате счётных ошибок;

г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Следует отметить, что перечисленные удержания могут производиться только с согласия самого работника. Если работодатель и работник не могут договориться, то в таком случае удержание производится на основании судебного решения.

Особенность таких удержаний заключается в том, что они должны производиться в срок не позднее одного месяц. Если же организация не издала приказ об удержании определенной суммы в течение месяца, то ей нужно обращаться в суд для решения данного вопроса.

На практике бывают случаи, когда работник получает излишнюю заработную плату, чаще всего это происходит по ошибке работодателя. Согласно статье 137 ТК, РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев [1]:

а) счетная ошибка, т.е. это ошибка, которая была допущена при арифметических действиях бухгалтера;

б) вина работника в невыполнении норм труда;

в) неправомерные действия работника.

Работодатель должен принять решение об удержании денежных средств из заработной платы работника не более одного месяца со дня получения излишней суммы работником при условии, если работник признает ошибку организации.

Следует обратить внимание: если работник получил излишнюю сумму заработной платы, то взыскание задолженности по заработной плате производится не работодателем, а уполномоченным органом, в то время как удержания производятся непосредственно работодателем [5].

### **3. Удержания по инициативе работника.**

Некоторые предприятия сталкиваются не только с вышеперечисленными удержаниями, но и с удержаниями по просьбе работника. Данные удержания могут быть предназначены для различных целей по желанию работника. Для того чтобы произвести удержание, работник должен написать заявление, где указывает размер и куда могут быть направлены денежные средства. Например:

- а) взносы на добровольное медицинское страхование;
- б) суммы для погашения кредита;
- в) суммы, направленные на благотворительность;
- г) алименты на содержание несовершеннолетних детей.

Все добровольные удержания могут производиться только с согласия работодателя, он может как их принять, так и отклонить.

Приведем пример, когда некоторые удержания относятся к разным видам. Например, алименты на содержание несовершеннолетних детей. Данный пример может относиться к обязательным удержаниям, если есть исполнительный документ, т.е. решение суда. Но есть случаи, когда алименты относятся к удержаниям по инициативе работника. Это возможно, если родители несовершеннолетних детей пришли к единому согласию о выплате алиментов. Согласно статье 100 Семейного Кодекса Российской Федерации [6] работник обязан принести в бухгалтерию нотариально заверенное соглашение об уплате алиментов.

При удержании денежных средств предприятие обязано руководствоваться ограничениями, которые указаны в статье 138 ТК РФ. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не должен превышать 20% (это касается погашения задолженности перед работодателем), по нескольким исполнительным документам размер удержаний может достигать до 50%, но не более этого. В статье 138 ТК РФ есть ограничения, которые не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний в этом случае может достигать 70% от заработной платы [1].

Например, если у работника уже удерживается более 20% денежных средств от заработной платы по исполнительным листам и НДФЛ, то работодатель не имеет право удерживать еще какие-либо суммы от заработной платы работника.

Представим основные аспекты удержаний из заработной платы работника в таблице 1.

Таблица 1 – Виды удержания заработной платы работника

Вид удержания	Особенности и основание для удержания	Возможные ошибки при удержании	Пути и сроки исправления ошибок
Обязательные	Статья 224 НК РФ, ФЗ «Об исполнительном производстве» [4]. Для производства данного удержания согласие работодателя и работника не требуется.	1. При начислении НДФЛ удержали больше положенной суммы налога.	Статья 78 НК РФ. Обращение предприятия в налоговую инспекцию с заявлением о возврате на расчетный счет суммы. Инспекция осуществляет совместную сверку расчетов. После этого инспекция обязана перечислить сумму излишне удержанного налога в течение 3 месяцев.
		2. При начислении НДФЛ организация удержала меньше положенной суммы налога.	Организации надо подать справку в налоговую инспекцию о невозможности удержания НДФЛ, а также сообщить работнику о том, что он обязан уплатить НДФЛ самостоятельно. Не позднее 1 месяц со дня окончания налогового периода.
		3. При начислении удержаний по исполнительным листам получатель получил больше положенной суммы.	Излишне перечисленную сумму работодатель обязан вернуть работнику. Если эта ошибка была по вине бухгалтера, тогда излишне перечисленную сумму получателю можно удержать с данного бухгалтера на основании статьи 238 ТК РФ.
По инициативе работодателя	Статья 137 ТК РФ. Для производства данного удержания требуется согласие работника; производится после полного удовлетворения требований по обязательным удержаниям.	1. Работнику выплачена заработная плата дважды.	Работодатель не имеет право взыскать излишне выплаченную заработную плату. Но может договориться с работником насчет возврата излишней суммы на основании заявления работника о добровольном возмещении.
		2. Работнику выплачена излишняя сумма заработной платы из-за ошибки бухгалтера.	Если эта ошибка является счетной ошибкой бухгалтера, согласно статье 137 ТК РФ, работодатель имеет право взыскать излишне выплаченную сумму заработной платы с работника.
		3. Начислена излишняя сумма зарплаты из-за ошибки в Табеле учета рабочего времени.	Без письменного соглашения работника об ошибке в Табеле работодатель не имеет производить удержания.

Вид удержания	Особенности и основание для удержания	Возможные ошибки при удержании	Пути и сроки исправления ошибок
По инициативе работника	На основании письменного заявления работника. Требуется соглашения работодателя. Удерживается только после полной уплаты обязательных удержаний и удержаний по инициативе работодателя.	Если работодатель подтвердил какие-либо удержания по желанию работника, то у него могут возникнуть проблемы с проверяющими органами, это связано с тем, что ни ТК РФ, ни НК РФ, ни какими-либо другими НПА не регламентируются данные удержания.	Чтобы решить данную проблему, работодателю, возможно, надо создать свой внутренний документ, который будет регламентировать удержания по инициативе работника, их порядок начисления и сроки уплаты, тогда не должно возникнуть проблем с какими-либо проверяющими органами.

Составлено автором по материалам [1, 3].

Из таблицы видно, в каком порядке производятся удержания из заработной платы работника, а также возможные ошибки и пути их решения.

В настоящее время встречаются случаи, когда работодатели незаконно увеличивают размер удержаний и связано это с тем, что руководители не знают норм действующего законодательства и ответственность в данном случае. Иногда работодатель пытается намеренно увеличить размер удержаний, надеясь на то, что работник не заметит и не будет опровергать его действий. В законодательстве РФ существует ответственность за незаконные действия работодателей. Представим данные про ответственность работодателей в таблице 2.

Таблица 2 – Виды ответственности работодателя

Вид ответственности	Основания для ответственности работодателя	Случаи наступления ответственности работодателя	Размеры ответственности работодателя
Административная ответственность	Статья 5.27 КоАП РФ	За нарушение норм ТК РФ и иных НПА, в которых указаны нормы труда, влечет предупреждение или наложение административного штрафа.	1. На должностных лиц в размере от 1000 руб. до 5000 руб.; 2. На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 руб. до 5000 руб.; 3. На юридических лиц в размере от 30000 руб. до 50000 руб.
		Если аналогичное административное правонарушение было совершено еще раз, то статья 5.27 КоАП РФ предусматривает наиболее жесткое наказание.	1. Для граждан, штраф составляет 5000 руб.; 2. Для должностных лиц – дисквалификация от должности на срок от 1 года до 3 лет; 3. На лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования

Вид ответственности	Основания для ответственности работодателя	Случаи наступления ответственности работодателя	Размеры ответственности работодателя
			юридического лица, – от 30000 руб. до 40000 руб.; 4. На юридических лиц в размере от 100000 руб. до 200000 руб.
Материальная ответственность	Статья 234 ТК РФ	Вред, который был причинен работнику незаконными действиями работодателя.	Размер возмещения определяется соглашением работника и работодателя, а при наличии спора следует обратиться в суд.
Гражданско-правовая ответственность	Статья 151 Гражданского Кодекса РФ	Моральный вред, который был причинен работнику, например, нарушение личных неимущественных прав и пр.	Размер ответственности назначает суд.
Уголовная ответственность	Статья 145 Уголовного Кодекса Российской Федерации	Частичная невыплата заработной платы, стипендий, пенсий, пособий и пр. свыше 3-х месяцев	1. Штраф до 120 тыс. руб.; 2. Размер заработной платы до 1-го года; 3. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года; 4. Принудительные работы на срок до 2-ух лет; 5. Лишение свободы на срок до 1 года.
		Полная невыплата заработной платы и пр. свыше 2-х месяцев	1. Штраф в размере от 100 тыс. руб. до 500 тыс. руб.; 2. Размер заработной платы сроком до 3-х лет; 3. Принудительные работы на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х лет или без такового; 4. Лишение свободы на срок до 3-х лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3-х лет или без такового.
		Необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей до 3-х лет	1. Штраф до 200 тыс. руб.; 2. Размер заработной платы сроком до 18-ти месяцев; 3. Обязательные работы на срок до 360 часов.

Составлено автором по материалам [1, 5, 7, 8, 9].

Из таблицы видно, что правонарушение работодателя может выражаться в определенных действиях, например, невыплата заработной платы, незаконное увольнение и др. Чтобы этого не допустить, работодатель должен четко придерживаться законодательства РФ.

Подводя итог, можно сказать, что существуют такие удержания, которым подвергаются все работники, это НДФЛ. Все последующие удержания будут производиться за вычетом НДФЛ. Также у всех удержаний есть определенные размеры, и работодатель обязан их придерживаться. В свою очередь производимые удержания начисляются в строгой последовательности: обязательные удержания, по инициативе работодателя и по инициативе работника.

В данном исследовании были рассмотрены возможные ошибки и ответственность при начислении удержаний из заработной платы работника и пути их решений. Для того чтобы избежать каких-либо ошибок, требуются слаженные действия бухгалтерии предприятия и юридической службы. Также работодатель при удержании должен руководствоваться законодательством РФ во избежание недоразумений между сторонами трудового договора.

#### Список использованной литературы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/) (дата обращения: 04.10.2015 г.).

2. Алексеева Г. И. Порядок осуществления удержаний из заработной платы работников // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2014. – №17. – С37-43.

3. Налоговый Кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 №117-ФЗ (ред. от 28.12.2013) [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: [https://www.consultant.ru/popular/nalog2 /3\\_1.html](https://www.consultant.ru/popular/nalog2 /3_1.html) (дата обращения: 04.10.2015).

4. Об исполнительном производстве: федеральный закон от 2.10.2007 №229-ФЗ (ред. от 29.06.2015) [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_71450/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_71450/) (дата обращения: 04.10.2015).

5. Коньшина О.А., Штеклейн С.В. Удержания из заработной платы: порядок, размеры, правомерность // Техника и технология пищевых производств. –2014. –№3. –С.107-175.

6. Семейный Кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 №223-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/popular/family/20\\_1.html](http://www.consultant.ru/popular/family/20_1.html) (дата обращения: 12.10.2015).

7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 13.07.2015) [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/7ff50b874c8cbce81426bfd45eb5fff8b30449b6/#dst5645](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce81426bfd45eb5fff8b30449b6/#dst5645) (дата обращения 08.10.2015).

8. Гражданский Кодекс Российской Федерации от 26.01.1996 №14-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: [https://www.consultant.ru/popular/gkrf2/4\\_69.html](https://www.consultant.ru/popular/gkrf2/4_69.html) (дата обращения: 12.10.2015).

9. Уголовный Кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 №63-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант-плюс: справочная правовая система. URL: <https://www.consultant.ru/popular/ukrf/> (дата обращения 08.10.2015).

## ИЗМЕНЕНИЯ В УЧЕТЕ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

Т.Н. Павлюченко

ФГБОУ ВПО «Воронежский ГАУ», г. Воронеж  
E-mail: Pavlychenko\_tn@mail.ru

*В настоящее время система бухгалтерского учета и отчетности находится в состоянии реформирования и постоянного совершенствования. Под влияние внешних и внутренних экономических факторов, накладывающих значительный отпечаток на развитие учетной системы, совершенствуется нормативно-законодательная база, разрабатываются и принимаются новые нормативные документы. Большая часть изменений затрагивает именно порядок ведения учета основных средств.*

В соответствии с Концепцией развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу, утвержденной Приказом Министра финансов Российской Федерации от 1 июля 2004 г. № 180, в России осуществляется реформирование бухгалтерского учета на основе положений Международных стандартов финансовой отчетности.

На сегодняшний день, отмечает Т.Ю. Дружиловская [2, с. 34], различий между Международными стандартами финансовой отчетности и российскими положениями по бухгалтерскому учету еще довольно много, в том числе и не имеющих под собой сколько-нибудь весомых объективных оснований. Различия между российской и западной системами учета касаются как общих вопросов формирования данных финансовой отчетности, так частных вопросах, например, при ведении учета объектов основных средств.

Следуя общей направленности реформирования бухгалтерского учета в России, пишет В.В. Борисенко [1, с. 61], был разработан проект Федерального стандарта «Основные средства», который существенно сближает учет основных средств в российских организациях с требованиями МСФО, который вносит в систему учета основных средств дополнительные изменения.

Изменения, которые будут внесены в действующий порядок учета основных средств, можно свести к следующим основным направлениям:

1. Условия отнесения объектов к категории основных средств.
2. Расширен перечень критериев признания объекта в составе основных средств.
3. Изменен алгоритм формирования первоначальной стоимости основного средства.
4. Изменен перечень способов начисления амортизации.
5. Введено право осуществлять расчет обесценения активов.

Рассмотрим более детально каждое из направлений совершенствования в порядке ведения учета объектов основных средств.

1. Условия отнесения объектов к категории основных средств.

Основным документом в российской системе нормативного регулирования операций с основными средствами является ПБУ 6/01 «Учет основных средств», ут-