Содержание

## Введение…………………………………………………………………………..3

РАЗДЕЛ I. ПОРЯДОК УДЕРЖАНИЯ ПОДОХОДНОГО НАЛОГА ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ……………………………………….7

I.1. Составляющие совокупного налогооблагаемого дохода…………………7

I.2. Ставки, применяемые при удержании подоходного налога……………13

I.3. Механизм удержания подоходного налога……………………………….15

РАЗДЕЛ II. ОТЧИСЛЕНИЯ СБОРОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ФОНДЫ……………………………………………………….17

II.1. Отчисления в пенсионный фонд………………………………………….17

II.2. Отчисления в фонд социального страхования по временной потере трудоспособности ……………………………………………………………….19

II.3. Отчисления в фонд социального страхования на случай безработицы.21

РАЗДЕЛ III. ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЗНОСЫ И ДРУГИЕ УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ………………………………………25

III.1. Профсоюзные взносы…………………………………………………….25

III.2. Другие удержания из заработной платы работников…………………26

III.2.1. Погашение обязательств работниками перед предприятием, на котором они работают…………………………………………………………..26

III.2.2. Удержания из заработной платы по исполнительным листам………30

III.2.3. Удержания из заработной платы, осуществляемые по заявлению работника…………………………………………………………………………32

III.2.4. Удержание алиментов из заработной платы работников…….……..33

#### Заключение……………………………………………………………………….39

#### Список использованных источников………………………………………….45

**Введение**

Актуальность темы. В связи с изменениями в экономическом и социальном развитии Украины существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Понятие “заработная плата” наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок и социальных льгот), начисленных в денежной и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за непроработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.).

Основными задачами учета труда и его оплаты являются точный учет личного состава работников, отработанного ими времени и объема выполняемых работ; правильное исчисление сумм оплаты труда и удержаний из нее; учет расчетов с работниками организаций, бюджетом, органами социального страхования, фондами обязательного медицинского страхования и Пенсионным фондом, контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления; правильное отнесение начисленной оплаты труда и отчислений на социальные нужды на счета издержек производства и обращения и на счета целевых источников.

Учет удержаний из заработной платы работников занимает актуальную позицию в современной экономической жизни, так как является очень важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговых начислений. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных или иных вычетов.

Вопросы начисления заработной платы, а также налогового и бухгалтерского учета оплаты труда занимают особое место в работе бухгалтерии каждого предприятия. С одной стороны, это связано с отношением к таким вопросам собственно работников, для которых заработная плата служит основным источником материальных благ. С другой стороны, с тем обстоятельством, что суммы, направляемые предприятием на оплату труда, так иди иначе служат мерой, определяющей поступление налогов и обязательных сбо­ров (взносов) в бюджет и фонды социального страхования.

В последнее время законодательные и нормативные документы, регламентирующие налогообложение расходов на оплату труда, изменялись довольно часто и кардинальным образом. Поэтому как руководителю, так и бухгалтеру важно знать, каким образом необходимо осуществлять налогообложение той или иной выплаты в настоящее время.

С процессом начисления и выплаты заработной платы связана необходимость начислений соответствующих сумм, которые предприятие рассчитывает исходя из общего размера выплат соответствующих категорий работников и самостоятельно перечисляет в виде налогов и сборов (взносов) (так называемые начисления на заработную плату), а также отчислений, под которыми понимают суммы, удерживаемые и перечисляемые предприятием и рассчитываемые исходя из сумм дохода (заработной платы) каждого работника (так называемые удержания из заработной платы).

Цель и задачи. Целью курсовой работы является рассмотрение вопросов осуществления удержаний различных отчислений из заработной платы работников, предусмотренных действующим законодательством, как в пользу государственного бюджета и социальных фондов, так и в пользу третьих лиц.

Задачами курсовой работы являются:

- рассмотреть теоретический аспект удержаний из заработной платы работников предприятий всех форм собственности и видов деятельности;

- проанализировать порядок расчета оплаты подоходного налога, страховых платежей, профсоюзных взносов и других удержаний из заработной платы работников, таких как алименты, возврат предоставленных работникам авансов, и возврат не потраченных и своевременно не возвращенных подотчетных сумм.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются удержания из заработной платы работников. Предметом исследования – порядок удержания подоходного налога, страховых платежей, профсоюзных взносов и других удержаний из заработной платы работников.

Методы исследования. При написании курсовой работы были использованы аналитический и статистический методы.

Структура работы. Курсовая работа состоит из введения, трех разделов и заключения, списка использованных источников (35 источников). Работа изложена на 48 страницах машинописного текста и включает 1 таблицу.

В первом разделе рассмотрена сущность подоходного налога, выявлены плательщики и объект обложения, проанализированы ставки, применяемые при удержании подоходного налога.

Во втором разделе исследованы отчисления сборов в государственные социальные фонды – Пенсионный фонд, Фонд социального страхования по временной потере трудоспособности, Фонд социального страхования на случай безработицы.

В третьем разделе проанализирован механизм погашения обязательств работниками перед предприятием, порядок удержания из заработной платы по исполнительным листам, удержаний, осуществляемых по заявлению работника, а также удержания алиментов из заработной платы работников.

Теоретической основой курсовой работы явились такие законодательные и нормативные документы, как Кодекс Законов о Труде Украины, Закон Украины «Об оплате труда», Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы», Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли потерю трудоспособности», Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закон Украины «Об обязательном государственном пенсионном страховании», а также фундаментальные труды таких авторов, как Волков О.И., Мельник Л.Г., Никифорова А.А., Рудяк Ю., и др.

**РАЗДЕЛ I. ПОРЯДОК УДЕРЖАНИЯ ПОДОХОДНОГО НАЛОГА ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

**I.1. Составляющие совокупного налогооблагаемого дохода**

Документами, регулирующими порядок исчисления и уплаты подоходного налога с граждан, являются Декрет Кабинета Министров Украины «О подоходном налоге с граждан» от 26.12.92 г. № 13-92, с изменениями и дополнениями [22], а также Инструкция о подоходном налоге с граждан, утвержденная приказом ГГНИУ от 21.04.93 г. № 12, с изменениями и дополнениями [23]. Согласно вышеуказанным нормативным актам плательщиками подоходного налога являются граждане Украины, иностранные граждане и лица без гражданства, как имеющие, так и не имеющие постоянного местожительства в Украине (далее — граждане).

К гражданам, имеющим постоянное местожительство в Украине, относятся граждане Украины, иностранные граждане и лица без гражданства, которые проживают в Украине в целом не менее 183 дней в календарном году.

В соответствии со ст. 2 Декрета № 13-92 объектом налогообложения у граждан, имеющих постоянное место жительства в Украине, является совокупный облагаемый налогом доход за календарный год (состоящий из месячных совокупных облагае­мых налогом доходов), полученный из разных источников, как на территории Украины, так и за ее пределами.

Объектом налогообложения у граждан, которые не имеют постоянного места проживания в Украине, является доход, полученный из источников в Украине.

Прежде всего при определении совокупного налогооблагаемого дохода граждан учитываются доходы, полученные как в натуральной форме, так и в денежной (национальной или иностранной валюте).

Уплата подоходного налога из доходов, полученных в иностранной валюте, осуществляется в национальной валюте путем перерасчета соответствующей суммы валюты по курсу, устанавливаемому Национальным банком Украины на дату получения такого дохода.

Доходы в натуральной форме зачисляются в совокупный налогооблагаемый доход за календарный год по свободным (рыночным) ценам, если иное не предусмотрено названным Декретом № 13-92.

Этот общий принцип оценки натуроплаты для обложения подоходным налогом конкретизирован в п. 2.3 Инструкции № 12 |23], которой предусмотрено три варианта оценки натуральных выплат для включения их в состав месячного совокупного налогооблагаемого дохода работника.

1. Выплаты продукцией собственного производства. В этом случае выплаты заработной платы в натуральной форме, ее размер в составе месячного совокупного налогооблагаемого дохода работника исчисляется по отпускной цене указанной продукции сторонним потребителям в текущем месяце, когда проведено начисление заработной платы. Если в текущем месяце такая продукция не реализовывалась, ее размер исчисляется по отпускной цене предыдущего месяца.

2. Выплаты продукцией других производителей. Натуральная продукция иных производителей в состав месяч­ного совокупного налогооблагаемого дохода работника оценива­ется по ценам ее приобретения.

3. Выплаты продукцией других производителей, полученной по бартерным (товарообменным) операциям в области внешне­экономической деятельности. Натуроплата такого вида оценивается в составе месячного со­вокупного налогооблагаемого дохода работника по таможенной стоимости, уплаченной при ее ввозе в Украину, и пересчитывается в гривни по курсу НБУ на дату получения натурального дохода.

Доходы граждан, полученные ими от дальнейшей продажи натуральной продукции, включаются в состав совокупного налогооблагаемого дохода в виде разницы между ценой реализации и ценой, по которой они были включены для налогообложения заработной платы.

Однако при выплате заработной пла­ты работникам натурой следует помнить об ограничениях, уста­новленных статьей 23 Закона об оплате труда [5].

В соответствии с нормой упомянутого закона предприятия могут выплачивать заработную плату работникам частично денежными средствами, частично натурой. Такое право предоставляется предприятию при наличии следующих обязательных условий:

- выплата заработной платы в натуральной форме предусмотрена коллективным договором;

- размер выплаты в натуральной форме не превышает 50 % начисленной заработной платы за соответствующий месяц (по ценам не выше себестоимости);

- выплата заработной платы натурой осуществляется в тех отраслях или по тем профессиям, где такая выплата эквивалент на стоимости оплаты труда в денежном выражении и является обычной или желаемой для работников;

- выплата заработной платы в натуральной форме запрещена на те товары, перечень которых установлен постановлением КМУ от 03.04.93 г. №244, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением КМУ от 03.04.96 г. № 400 [29].

Порядок удержаний подоходного налога из совокупного налогооблагаемого дохода граждан зависит от категории получателя такого дохода.

Ключевым критерием при этом является источник выплаты, т. е. место, по которому выплачиваются те или иные доходы гражданам. Таким образом, доходы можно классифицировать как полученные гражданами:

- по месту основной работы;

- не по месту основной работы.

Порядок обложения подоходным налогом выплат, полученных гражданам не по месту основной работы, регламентирован ст. 11, 12 Декрета № 13-92 и пп. 11, 12 Инструкции № 12.

К таким выплатам относятся доходы граждан, полученные:

- по совместительству;

- за выполнение разовых и других работ по договорам подряда и других договоров гражданско-правового характера;

- доходы физических лиц — СПД, которые вместе с доходами по месту основной работы (службы, обучения) получают доходы от осуществления предпринимательской деятельности.

Упомянутые выше доходы, исходя из своей сущности, не соответствуют понятию «заработная плата», за исключением доходов, полученных работниками-«совместителями» согласно трудовому соглашению (контракту).

В соответствии со статьями 8 и 9 Декрета № 13-92 [22] и соответствующими пунктами Инструкции №12 [23] в совокуп­ный налогооблагаемый доход работника предприятия включаются все доходы, полученные гражданами по месту их основной работы (службы, обучения), такие, как:

- доходы, полученные работником за выполнение трудовых обязанностей, в том числе по совместительству;

- доходы, полученные работником за выполнение работ по договору подряда;

- доходы в виде дивидендов, полученные работником по принадлежащим ему акциям;

- доходы, полученные работником в результате распределения прибыли (дохода) предприятий;

- другие доходы, образовавшиеся в результате предоставления за счет средств предприятия своим работникам материальных и социальных благ в денежной и натуральной формах.

Обязательными условиями для выполнения вышеуказанного требования относительно включения всех доходов в совокупный налогооблагаемый доход с целью удержания подоходного налога по месту основной работы являются три взаимосвязанных параметра:

- наличие между работником и работодателем трудовых отношений;

- ведение на данном предприятии трудовой книжки работника и осуществление работодателем отчислений в фонд социального страхования.

В соответствии с п.п. 8.2 п. 8 Инструкции № 12 [23] в совокупный налогооблагаемый доход граждан по месту их основной работы (службы, обучения) включаются следующие выплаты:

- заработная плата, начисленная за выполненную работу, независимо от формы и системы оплаты труда;

- авторский гонорар, вознаграждения за открытия, изобретения и рационализаторские предложения;

- стоимость продукции, выдаваемой работнику в качестве оплаты труда в натуральной форме;

- надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам;

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков, денежные компенсации за неиспользованный отпуск;

- выплаты по районным коэффициентам;

- суммы, выплачиваемые работникам на период их трудоустройства, в связи с увольнением таких работников;

- премии, выплачиваемые работнику предприятия за содействие изобретательству и рационализации, за создание, освоение и внедрение новой техники;

- другие премии, выплачиваемые на основании специальных решений, принятых правительством;

- премии, выплачиваемые работникам за результаты производственной работы;

- одноразовые поощрения и вознаграждения по результатам работы за год, за выслугу лет и стаж работы;

- дифференцированные суммы доплат, выплачиваемые работникам-«чернобыльцам»;

- доплаты и надбавки к государственным пенсиям пенсионерам за счет предприятия, при условии, что такие пенсионеры продолжают работать на данном предприятии;

- материальная помощь, дополнительные блага (материальные и социальные блага в денежной и натуральной формах), осуществляемые за счет работодателя;

- средства, выданные работникам на питание, в том числе средства, перечисленные соответствующим заведениям в качестве оплаты за питание своих работников;

- средства, выданные работникам на погашение ссуд для улучшения жилищных условий;

- средства, выданные работникам для осуществления первичных взносов для вступления в жилищные кооперативы;

- средства, выданные работникам для приобретения домов и гаражей;

- средства, выданные работникам для обзаведения домашним хозяйством;

- средства, выданные работникам для оплаты квартирной платы и найма жилья;

- средства, выданные работникам для оплаты продовольственных и промышленных товаров;

- средства, выданные работникам для оплаты подписки на газеты и журналы;

- средства, выданные работникам для осуществления страхования работников;

- средства, выданные работникам с целью приобретения акций;

- средства, выданные работникам для приобретения туристических и международных путевок, доплаты сверх норм компенсационных расходов за использование личного транспорта, плата за аренду;

- суммы вознаграждений, получаемые судебными исполни­телями в размере 5 % суммы, взысканных ими с должников;

- суммы вознаграждений, получаемые адвокатами за работу в юридических консультациях;

- доходы священнослужителей и других граждан за работу в религиозных организациях;

- суммы стипендий и других доходов студентов, обучающихся в высших и средних учебных заведениях;

- суммы стипендий и другие доходы аспирантов, ординаторов;

- доходы граждан, полученные по совместительству на основании договоров гражданско-правового характера по месту основной работы;

- разница между ценами приобретения (или балансовой стоимостью) и ценами продажи товаров (изделий, продуктов) или любого другого имущества работникам предприятия, если такие товары были реализованы «работникам-покупателям» на льготных условиях по сниженным ценам;

- суммы единовременного пособия, выплачиваемого работникам, в связи с выходом на пенсию;

- суммы, выданные под отчет, которые не возвращены полностью или частично, в соответствии с порядком ведения кассовых операций, установленным Национальным банком Украины, а также при увольнении с учетом требований статьи 127 КЗоТ [1].

**I.2. Ставки, применяемые при удержании подоходного налога**

Декретом № 13-92 [22], а также Инструкцией № 12 [23] предусмотрен различный порядок взимания ставки подоходного налога для дохода, полученного гражданами по основному месту работы, и для дохода, полученного гражданами не по месту основной работы.

Так, с совокупного налогооблагаемого дохода граждан по месту основной работы (службы, обучения) подоходный налог исчисляется по прогрессивной шкале ставок подоходного налога с учетом одного не облагаемого налогом минимума доходов граждан (далее — нмдг), установленной Указом Президента Украины «Об увеличении необлагаемого налогом минимума и ставках прогрессивного налогообложения доходов граждан», от 13.09.94 г. № 519/94, с изменениями и дополнениями.

Размер установленного 1-го нмдг составляет 17 гривень в месяц.

Таким образом, на сегодняшний день при исчислении подоходного налога с совокупного налогооблагаемого дохода, полученного работником по месту основной работы, продолжает применяться шкала ставок, приведенная в п.п. 7.1 п. 7 Инструкции № 12 (см. табл. 1).

Таблица 1

Прогрессивная шкала ставок подоходного налога с учетом 1 нмдг.

|  |  |
| --- | --- |
| Месячный совокупный налогооблагаемый доход (в нмдг) | Ставки и размеры налога |
| До 17 гривень (с дохода в размере одного необлагаемого минимума) | Не облагается налогом |
| От 18 грн. до 85 грн.  (от 1 нмдг + 1 грн. до 5 нмдг) | 10 % от суммы, превышающей размер одного необлагаемого минимума |
| От 86 грн. до 170 грн.  (от 5 нмдг + 1 грн. до 10 нмдг) | 6 грн. 80 коп. + 15 % от суммы, првышающей 85 грн. |
| От 171 грн. до 1020 грн.  (от 10 нмдг + 1 грн. до 60 нмдг) | 19 грн. 55 коп. + 20 % от суммы, превышающей 170 грн. |
| От 1021 грн. до 1700 грн.  (от 60 нмдг + 1 грн. до 100 нмдг) | 189 грн. 55 коп. + 30 % от суммы, превышающей 1020 грн. |
| От 1701 грн. и выше  (свыше 100 нмдг) | 393 грн. 55 коп. + 40 % от суммы, превышающей 1700 грн. |

Что же касается доходов, полученных гражданами не по месту основной работы, или гражданами, которые не имеют постоянного места жительства в Украине, подоходный налог удерживается у источника выплаты по ставке 20 % от суммы выплаченного дохода.

К отдельной категории, в части применения ставки подоходного налога, относятся выплаты, включающие заработную плату и другие доходы работников, занятых на подземных работах в угольной и горнодобывающей промышленности. Доходы таких работников, полученные по месту основной работы, облагаются подоходным налогом по ставке 10 % (п.п. 7.4 п. 7 Инструкции № 12 [23]).

**I.3. Механизм удержания подоходного налога**

Декретом № 13-92 [22] установлен единый принцип налогообложения доходов граждан, которые имеют постоянное место проживания в Украине, на основе исчисления подоходного налога из их совокупного годового дохода и единого подхода ко всем плательщикам при обложении их доходов через механизм применения не облагаемого налогом минимума доходов граждан, дифференцированной и прогрессивной шкалы ставок налогообложения доходов в зависимости от их уровня.

Таким образом, на сумму подоходного налога, взимаемого из совокупного налогооблагаемого дохода граждан, влияют лишь уровень (сумма) годового совокупного налогооблагаемого дохода и налоговая ставка.

Процесс удержания подоходного налога из заработной платы работников состоит из нескольких этапов и включает:

1) исчисление суммы подоходного налога из месячного совокупного налогооблагаемого дохода работника предприятием, по месту которого ведется трудовая книжка. Информация о суммах, выплаченных работникам, должна подаваться ежеквартально в налоговые органы путем заполнения и представления справки по ф. № 8ДР;

2) проведение предприятиями перерасчета подоходного налога по основному месту работы работника (ст. 9 Декрета М 13-92), который включает:

- проведение окончательного расчета (перерасчета) подоходного налога бухгалтерией предприятия за отработанный период, в случае увольнения работника с основного места работы. Информация о полученном и удержанном налоге указывается в справке по ф. № 3;

- проведение годового перерасчета подоходного налога всем гражданам, работающим на предприятии, по итогам которого бухгалтерией заполняется справка по ф. № 3 о суммах совокупного дохода, начисленного в текущем году, и удержанных суммах налога, а также Отчет о результатах годовых перерасчетов подоходного налога с граждан (приложение 11 к Инструкции №12 [23]);.

3) проведение годового перерасчета подоходного налога налоговыми органами по месту жительства граждан при наличии у гражданина, помимо доходов по месту основной работы других источников доходов (ст. 12, 14, 18 Декрета № 13-92 [22]);

4) по результатам проведенного годового перерасчета, независимо от того, кем проводился такой пересчет, то ли предприятием, то ли налоговыми органами по месту прописки (регистрации) гражданина, гражданам возвращаются «сверх» удержанные суммы подоходного налога или доудерживаются суммы подоходного налога, подлежащего уплате в бюджет, из совокупного налогооблагаемого дохода работника.

Таким образом, исчисление подоходного налога, полученного гражданами в течение календарного года, в соответствии с требованиями Декрета №13-92 [22] осуществляют как предприятия, в случае выплаты доходов гражданам по месту основной работы, так и налоговые органы при наличии у граждан, помимо доходов по месту основной работы, других источников доходов.

**Выводы:**

Декретом № 13-92 установлен единый принцип налогообложения доходов граждан, которые имеют постоянное место проживания в Украине, на основе исчисления подоходного налога из их совокупного годового дохода и единого подхода ко всем плательщикам при обложении их доходов через механизм применения, не облагаемого налогом минимума доходов граждан, дифференцированной и прогрессивной шкалы

С совокупного налогооблагаемого дохода граждан по месту основной работы (службы, обучения) подоходный налог исчисляется по прогрессивной шкале ставок подоходного налога с учетом одного не облагаемого налогом минимума доходов граждан.

**РАЗДЕЛ II. ОТЧИСЛЕНИЯ СБОРОВ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ФОНДЫ**

**II.1. Отчисления в пенсионный фонд**

В соответствии с Законом Украины «Об обязательном государственном пенсионном страховании» от 26.06.97 г. № 400/ 97-ВР, с изменениями и дополнениями [16], в перечень плательщиков сбора в Пенсионный фонд в части удержаний входят физические лица, работающие на условиях трудового договора (контракта), и физические лица, выполняющие работы (услуги) согласно гражданско-правовым договорам (п. 4 ст. 1 Закона № 400).

В соответствии с п. 3 ст. 2 Закона № 400 объектом обложения пенсионным сбором для физических лиц, работающих на условиях трудового договора (контракта), и физических лиц, выполняющих работы (услуги) согласно гражданско-правовым договорам, является совокупный налогооблагаемый доход, исчисленный в соответствии с законодательством Украины.

Что же касается ставки сбора в Пенсионный фонд, то в соответствии со ст. 4 вышеупомянутого Закона размер, по которому осуществляется удержание из заработной платы работников сбора в Пенсионный фонд, зависит от так называемого «статуса работников»:

- «обычные» работники;

- работники из числа летных экипажей;

- работники, относящиеся к госслужащим.

Так, для первой категории работников, удельный вес которой приходится на преимущественно большую долю работающего населения, ставка сбора в Пенсионный фонд составляет 2 %.:

Для работников, относящихся к числу лиц летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, а именно: пилоты, штурманы, бортинженеры, бортмеханики, бортрадисты, летчики-наблюдатели, а также бортоператоры, которые выполняют специальные работы в полетах, ставки сбора в Пенсионный фонд составляют:

- 1 % от объекта налогообложения, если совокупный налогооблагаемый доход составляет менее 150 гривень;

- 2 % от объекта налогообложения, если совокупный налогооблагаемый доход составляет от 150 до 250 гривень;

- 3 % от объекта налогообложения, если совокупный налогооблагаемый доход составляет от 250 до 350 гривень;

- 4 % от объекта налогообложения, если совокупный налогооблагаемый доход составляет от 350 до 500 гривень;

- 5 % от объекта налогообложения, если совокупный налогооблагаемый доход превышает 500 гривень.

Для работников, имеющих статус государственного служащего или работающих на должностях госслужащего (работа на которых зачисляется в трудовой стаж, что дает право на получение пенсии в соответствии с законодательством), ставки сбора в Пенсионный фонд составляют:

- 1 % от объекта налогообложения, если совокупный налогооблагаемый доход не превышает 150 грн.;

- 2 % от объекта налогообложения из части совокупного налогооблагаемого дохода в пределах от 151 до 250 грн.;

- 3 % от объекта налогообложения из части совокупного налогооблагаемого дохода в пределах от 251 до 350 грн.;

- 4 % от объекта налогообложения из части совокупного налогооблагаемого дохода в пределах от 351 до 500 грн.;

- 5 % от объекта налогообложения из части совокупного налогооблагаемого дохода в размере более 501 грн.

Плательщики сбора в Пенсионный фонд обязаны ежемесячно составлять Расчет обязательств по уплате сбора на обязательное государственное пенсионное страхование.

Расчеты подаются в орган Пенсионного фонда по местонахождению плательщика в течение 20 календарных дней, следующих за последним календарным днем отчетного месяца.

Если последний день срока представления Расчета приходится на выходной или праздничный день, то последним днем срока считается следующий за выходным или праздничным рабочий день [34, с. 168].

**II.2. Отчисления в фонд социального страхования по временной потере трудоспособности**

В соответствии с Законом «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением» от 18.01.2001 г. № 2240-III, с изменениями и дополнениями [10], плательщиками взноса в Фонд социального страхования по временной потере трудоспособности являются наемные работники.

Для наемных работников объектом обложения взносом на страхование в связи с временной потерей трудоспособности являются суммы оплаты труда, которые включают основную и дополнительную заработную плату, а также другие поощрительные и компенсационные выплаты, в том числе в натуральной форме, подлежащие обложению подоходным налогом с граждан.

Из данного определения следует, что определяющим фактором для включения выплаты в объект обложения страховым взносом является то, что данные выплаты предназначены наемному работнику в качестве оплаты труда, т. е. это выплаты, которые работодателем включаются в фонд оплаты труда. Обязательное условие для включения выплат в объект обложения взносом на социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности — это обложение их подоходным налогом.

Ставки взноса на социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности определены Законом Украины «О размере взносов на некоторые виды общеобязательного государственного социального страхования» от 11.01.2001 г. №2213-III, с изменениями и дополнениями [17].

Ставка сбора на страхование в связи с временной потерей трудоспособности для начислений составляет 0,5% если заработная плата не превышает прожиточный минимум для трудоспособных лиц; 1% если заработная плата больше прожиточного минимума для трудоспособных лиц.. Для бухгалтерского учета сбора на страхование в связи с временной потерей трудоспособности Планом счетов предусмотрен субсчет 652 «Расчеты по социальному страхованию».

Согласно Инструкции № 16 [27] перечисление средств в Фонд по временной потере трудоспособности предприятиями осуществляется одновременно с получением денежных средств на оплату труда в учреждениях банков.

В случае выплаты заработной платы за первую половину или вторую часть месяца начисленные страховые взносы должны быть перечислены не позднее дня, установленного для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Предприятия, осуществляющие выплату своим работникам на текущие счета в учреждениях банков, производят соответствующие платежи в Фонд по временной потере трудоспособности в день перечисления средств на их лицевые счета. В случае выплаты предприятиями заработной платы наемным работникам из выручки от реализации продукции (предоставления услуг), а также натуроплатой они обязаны не позднее следующего дня после осуществления выплат подать в учреждение банка платежное поручение на перечисление страховых взносов.

В случае перечисления заработной платы на счета физических лиц за первую половину или другую часть месяца или выплаты заработной платы из выручки от реализации продукции (предоставления услуг), а также натуроплатой начисленные страховые взносы должны быть перечислены не позднее дня, установленного для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

В регистрах бухгалтерского учета перечисление взноса в Фонд социального страхования отражается следующим образом:

Дт 652 «Расчеты по социальному страхованию» — Кт 311 «Текущие счета в национальной валюте».

В соответствии с п.п. 7.1 Инструкции № 16 [27] плательщики взноса на социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности обязаны вести учет средств общеобязательного государственного социального страхования в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением, и своевременно представлять органам регистрации Фонда отчетность по этим средствам по форме № 4-ФССз ТВП, утвержденной распоряжением правления Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности от 14.03.2003 г. № 32 [30].

В данном отчете отражаются сведения о суммах начисленных страховых взносов и других платежей по их видам, суммах начисленных и произведенных расходов по их видам с отдельным отражением дополнительных расходов, осуществленных для лиц, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС; количественные показатели: среднемесячная численность работающих в эквиваленте полной занятости, число дней временной нетрудоспособности по общему заболеванию, по уходу за больными, беременности и родам, количество случаев выплаты пособия при рождении ребенка, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и на погребение.

Указанный отчет составляется плательщиками взноса ежеквартально в двух экземплярах нарастающим итогом с начала года. В нем указываются суммы начисленных и уплаченных страховых взносов, а также суммы, расходованные на выплату пособия и осуществление других мероприятий, финансирование которых производится за счет средств Фонда.

Отчет должен быть подписан руководителем предприятия и главным бухгалтером и заверен печатью такого плательщика взноса [34, с. 217].

**II.3. Отчисления в фонд социального страхования на случай безработицы**

Наемные работники являются плательщиками взноса на социальное страхование на случай безработицы.

Согласно Закону Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» от 02.03.2000 г. № 1533-III, с изменениями и дополнениями [9], не являются плательщиками страховых взносов лица, которые не подлежат страхованию на случай безработицы:

- работающие пенсионеры и лица, у которых согласно действующему законодательству возникло право на пенсию;

- иностранцы и лица без гражданства, которые временно работают по найму в Украине, если иное не предусмотрено международными договорами Украины, согласие на обязательность которых дано Верховной Радой Украины.

Кроме того, от уплаты страховых взносов освобождаются:

- застрахованные лица на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста и отпуска по уходу за ребенком до достижения им шестилетнего возраста по меди­цинскому заключению;

- застрахованные лица в части полученного пособия по частичной безработице.

Для наемных работников объектом обложения взносом на социальное страхование на случай безработицы являются суммы оплаты труда, включающие основную и дополнительную заработную плату, а также другие поощрительные и компенсационные выплаты (в том числе в натуральной форме), которые подлежат обложению подоходным налогом с граждан.

Таким образом, определяющим фактором при удержании взноса в Фонд «безработицы» является обложение подоходным налогом выплат, полученных наемным работником в качестве оплаты труда.

Ставка взноса на социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности определена Законом Украины «О размере взносов на некоторые виды общеобязательного государственного социального страхования» от 11.01.2001 г. № 2213, с изменениями и дополнениями [17], и составляет 0,5 % от суммы оплаты труда, включающей основную и дополнительную заработную плату, а также другие поощрительные и компенсационные выплаты, в том числе в натуральной форме, которые подлежат обложению подоходным налогом.

В регистрах бухгалтерского учета начисление взноса на социальное страхование на случай безработицы, удержанного из заработной платы наемного работника, отражается записью Дт 661«Расчеты по заработной плате» — Кт 653 «По страхованию на случай безработицы».

Порядок уплаты взноса на социальное страхование на случай безработицы определен Инструкцией о порядке исчисления и уплаты взносов на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы и учёта их поступления в Фонд общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы, утвержденной приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 18.12.2000 г. № 339, с изменениями и дополнениями [28].

Согласно п. 5.6 Инструкции №339 страховые взносы уплачиваются один раз в месяц в день получения работодателями в учреждениях банков средств на оплату труда.

В случае нехватки средств на счете плательщика на выплату заработной платы и уплату страховых взносов в полном объеме выдача средств на оплату труда и перечисление страховых взносов в Фонд общегосударственного социального страхования Украины на случай безработицы производятся в пропорциональных суммах. В случае выдачи предприятием средств на оплату труда с выручки от реализации продукции (предоставления услуг) плательщики обязаны не позднее следующего дня после осуществления выплат подать в учреждения банка платежное поручение на перечисление страховых взносов.

В соответствии с Инструкцией № 339 работодатели ежеквартально составляют в двух экземплярах Расчетную ведомость о начислении и перечислении страховых взносов в Фонд общегосударственного социального страхования Украины на случай безработицы, один экземпляр которой представляется в центр занятости по месту регистрации плательщика в следующие сроки: 10 апреля, 10 июля, 10 октября, 15 января.

Расчетная ведомость подписывается руководителем и главным бухгалтером предприятия или организации, исполнителем и заверяется печатью. Второй экземпляр отчета, заверенный центром занятости, остается в бухгалтерии предприятия.

**Выводы:**

В соответствии с Законом Украины «О сборе на обязательное государственное пенсионное страхование» от 26.06.97 г. № 400/ 97-ВР в перечень плательщиков сбора в Пенсионный фонд в части удержаний входят физические лица, работающие на условиях трудового договора (контракта), и физические лица, выполняющие работы (услуги) согласно гражданско-правовым договорам.

Объектом обложения пенсионным сбором для физических лиц, работающих на условиях трудового договора (контракта), и физических лиц, выполняющих работы (услуги) согласно гражданско-правовым договорам, является совокупный налогооблагаемый доход, исчисленный в соответствии с законодательством Украины.

В соответствии с Законом «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением» от 18.01.2001 г. № 2240-III, с изменениями и дополнениями, плательщиками взноса в Фонд социального страхования по временной потере трудоспособности являются наемные работники.

Для наемных работников объектом обложения взносом на страхование в связи с временной потерей трудоспособности являются суммы оплаты труда, которые включают основную и дополнительную заработную плату, а также другие поощрительные и компенсационные выплаты, в том числе в натуральной форме, подлежащие обложению подоходным налогом с граждан.

Кроме того, наемные работники являются плательщиками взноса на социальное страхование на случай безработицы.

**РАЗДЕЛ III. ПРОФСОЮЗНЫЕ ВЗНОСЫ И ДРУГИЕ УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ**

**III.1. Профсоюзные взносы**

Профсоюзные взносы как вид удержаний относятся к разряду «особых» удержаний, из заработной платы которых соответствующие отчисления осуществляются не на обязательной, а на добровольной основе, т. е. «по желанию» работника.

Порядок взимания профсоюзных взносов регламентирован Законом Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.99 г. № 1045-XIV, с изменениями и дополнениями [14].

В соответствии со ст. 1 Закона № 1045, профсоюзы создаются с целью осуществления представительства и защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов членов профсоюза.

В свою очередь, член профсоюза — это лицо, которое входит в состав профсоюза, признает устав такой организации и уплачивает членские взносы (ст. 1 Закона № 1045). Таким образом, обязательным условием членства в профсоюзной организации является уплата членских взносов.

Как определено ст. 42 указанного Закона № 1045, членами профсоюзов могут быть лица, работающие на предприятии, в учреждении или организации, независимо от формы собственности и видов хозяйствования, у физического лица, использующего труд наемного работника и обеспечивающего себя работой самостоятельно, а также лица, которые обучаются в учебном заведении.

При этом граждане Украины наделены свободным правом выбора как в отношении самого принятия решения о вступлении в профсоюз, так и в отношении выбора определенной организации, в которую они желают вступить. Основанием для вступления является заявление гражданина (работника), поданное в организацию профсоюза.

Согласно нормам указанного Закона профсоюзные средства формируются как за счет доходов работников предприятия — членов профсоюзов, так и за счет средств предприятий, учреждений, организаций.

Ответственность за удержание и уплату членских взносов возложена на предприятие (ст. 42 Закона № 1045).

Суммы профсоюзных взносов перечисляются на счета профсоюзов работодателем на основании письменного заявления работника о ежемесячном удержании из его заработной платы суммы членских взносов. Как правило, размер профсоюзных взносов составляет 1 % от начисленной работнику заработной платы.

Профсоюзные взносы удерживаются исключительно из заработной платы тех работников, для которых данное предприятие является основным местом работы, т.е. из заработной платы работников-совместителей профсоюзные взносы не удерживаются.

Для учета сумм профсоюзных взносов в бухгалтерском учете рекомендуется использовать субсчет 685 «Расчеты с прочими кредиторами» счета 68 «Расчеты по прочим операциям».

Удержание профсоюзных взносов из заработной платы работников отражается в бухгалтерском учете проводкой:

Дт 661 «Расчеты по заработной плате» — Кт 685 «Расчеты с прочими кредиторами».

**III.2. Другие удержания из заработной платы работников**

**III.2.1. Погашение обязательств работниками перед предприятием, на котором они работают**

Статьей 127 КЗоТ [1] предусмотрено, что удержания из заработной платы работника для покрытия задолженности предприятию, учреждению, организации (далее — предприятие), где они работают, могут производиться по приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа в следующих случаях:

1. Для возврата аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие математических ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность; на хозяйственные нужды.

При этом указанные отчисления производятся при соблюдении следующих условий:

- работник не оспаривает оснований и размера удержаний;

- приказ (распоряжение) руководителя (собственника) на удержание соответствующих сумм из заработной платы работника издан не позднее одного месяца со дня, установленного для возврата, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной суммы.

В случае если работник оспаривает основания и размер удержаний, а также в случае «пропуска» указанного срока собственник или уполномоченный им орган не вправе взыскивать указанные суммы в бесспорном порядке. В таких случаях отчисление из заработной платы работника может быть произведено в судебном порядке по иску предприятия.

Порядок и сроки представления авансового отчета и возврата подотчетных сумм работником предприятия определены п. 2.15 и п. 2.16 Положения №72 [31]. Согласно указанным нормам подотчетное лицо обязано представить в бухгалтерию предприятия авансовый отчет об использовании полученной наличности, документы, подтверждающие такие расходы, и оставшуюся сумму неизрасходованных денежных средств (при условии наличия такого остатка), в следующие сроки:

- по командировке — в течение трех рабочих дней после возвращения из командировки;

- на закупку сельскохозяйственной продукции, продуктов ее переработки и заготовку вторичного сырья — не позднее 10 рабочих дней со дня их выдачи под отчет;

- на все другие производственные (хозяйственные) нужды — не позднее следующего рабочего дня после выдачи наличности под отчет.

Из кассы предприятия работнику могут одновременно выдаваться наличные на командировку и средства под отчет для решения в этой командировке производственных (хозяйственных) вопросов (в том числе и для закупки сельскохозяйственной продукции и заготовки вторичного сырья или металлолома).

В этом случае подотчетное лицо независимо от срока командировки в течение 3 рабочих дней после возвращения обязано представить в бухгалтерию предприятия одновременно авансовый отчет о сумме, которая была ему выдана для решения производственных (хозяйственных) вопросов, и авансовый отчет об израсходованных средствах непосредственно на командировку.

Таким образом, учитывая изложенное выше, для осуществления удержаний из заработной платы по возмещению неизрасходованных и своевременно не возвращенных предприятию подотчетных сумм руководителем предприятия должен быть, издан приказ о таком удержании не позднее одного месяца со дня, установленного для возврата, т. е. «отсчет» при этом начинается с 4-го дня после возвращения работника из командировки, 2-го дня после выдачи средств на производственно-хозяйственные нужды предприятия несоответственно, 11-го дня после выдачи средств на закупку сельхозпродукции.

Что же касается удержаний для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие математических ошибок, то согласно юридическому праву такие суммы можно взыскивать в бесспорном порядке по приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа, изданному в течение одного месяца со дня выплаты неправильно исчисленной суммы.

В случае излишней выплаты заработной платы по другим причинам, в частности, вследствие неправильного применения налогового законодательства, переплаченные суммы возврату не подлежат.

2. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, т. е. за «неотработанные» дни отпуска.

Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется с работы на следующих основаниях:

- призыв или принятие (поступление) работника на военную службу, направление на альтернативную (невоенную) службу (п. З ст. 36 КЗоТ);

- перевод работника с его согласия на другое предприятие или переход на выборную должность (п. 5 ст. 36 КЗоТ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, а также отказ от продолжения работы в связи с существенными изменениями условий труда (п. 6 ст. 36 КЗоТ);

- изменение в организации производства труда, в том числе ликвидация, реорганизация (банкротство) или перепрофилирование предприятия, сокращение численности или штата работников (п. 1 ст. 40 КЗоТ);

- выявление несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой им работе вследствие недостаточной квалификации или состояния здоровья, которые препятствуют продолжению работы (п. 2 ст. 40 КЗоТ);

- неявка на работу свыше четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не принимая во внимание отпуск по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (например, при заболевании туберкулезом — 10 месяцев)) (п. 5 ст. 40 КЗоТ);

- восстановление на работе работника, который ранее выполнял эту работу (п. 6 ст. 40 КЗоТ);

- в случае направления работника предприятия на учебу;

- в связи с переходом на пенсию.

3. При возмещении причиненного ущерба, нанесенного по вине работника предприятию, в случае привлечения его к материальной ответственности. Это удержание производится в соответствии со ст. 136 КЗоТ.

Сумма отчислений, подлежащих удержанию из заработной платы по распоряжению руководителя, исчисляется исходя из суммы начисленной заработной платы за вычетом «обязательных платежей в бюджет и социальные фонды, т.е. за вычетом подоходного налога, социальных взносов и пенсионного сбора.

III.2.2. Удержания из заработной платы по исполнительным листам

На основании статьи 348 Гражданского процессуального кодекса Украины по каждому судебному решению, вступившему в законную силу или допущенному к немедленному исполнению, по заявлению лица, в пользу которого выносится решение, выда­ется один исполнительный лист.

По правилам делопроизводства в судах исполнительные листы заверяются подписями председателя суда или судьи, председательствующего по делу, и секретаря суда с проставлением гербовой печати суда.

Исполнительный лист является исполнительным документом, т. е. документом, направленным на принудительное исполнение решения суда. Указанный факт, в свою очередь, обусловливает право его держателя (лица, в пользу которого судом было выне­сено решение, или его представителя, обладающего специальны­ми полномочиями, обусловленными в доверенности) передать этот исполнительный лист в исполнительную службу, которая и занимается принудительным исполнением решения суда.

Исполнительный лист должен быть предъявлен к исполнению на протяжении сроков, установленных ст. 21 Закона №606 [15], а именно: в течение 3-х лет с момента его выдачи.

Исполнительные действия в части взыскания сумм из зара­ботной платы производятся государственным исполнителем соответствующего отдела государственной исполнительной службы, который расположен по месту работы должника.

Основанием для открытия исполнительного производства является заявление взыскателя или его представителя о принудительном исполнении решения на основании исполнительного документа.

Государственный исполнитель в 3-дневный срок со дня поступления к нему исполнительного листа утверждает постановление об открытии исполнительного производства.

Прежде всего предприятия сталкиваются с исполнительными листами, предусматривающими периодические (постоянные) платежи. В качестве самого распространенного примера можно привести решения, которыми суды обязывают одного из супругов уплачивать алименты из определенной части заработной платы.

В таких случаях согласно статье 67 Закона № 606 взыскание на заработную плату (заработок) и другие доходы должника обращается при отсутствии у должника средств на счетах в кредитных учреждениях, отсутствии или недостаточности имущества должника для полного покрытия причитающихся к взысканию сумм.

В случае увольнения должника или при полном исполнении его обязательств исполнительный лист с отметкой о проведении взыскания подлежит немедленному возврату в отдел государственной исполнительной службы, который его направил. В исполнительных листах при взыскании периодических платежей (алиментов) в соответствующих его графах делается запись об удержании суммы долга и о времени удержания периодических платежей. Эта запись заверяется подписями ответственных лиц и скрепляется печатью.

При использовании на предприятии Типовых форм первичного учета по расчетам с рабочими и служащими по заработной плате, утвержденных приказом Минстата Украины от 22.05.96 г. № 144 [32], сумма удержаний по исполнительным листам отражается следующим образом.

На протяжении месяца в открытую на текущий месяц Расчетно-платежную ведомость (графа 23 формы № П-49) или Расчетную ведомость (графа 27 формы № П-50) вносят данные об удержанных по исполнительным листам суммах.

Кроме того, эти суммы в обязательном порядке должны найти отражение в графе «Удержано и учтено» Расчета заработной платы (форма № П-52).

**III.2.3. Удержания из заработной платы, осуществляемые по заявлению работника**

Наиболее распространенными в части удержаний из заработной платы, осуществляемых по заявлению работников, на сегодняшний день являются такие виды удержаний, как уплата алиментов работниками на добровольной основе, возврат ссуд (займов) предприятием своим работникам, а также возмещение из заработной платы работника соответствующей суммы сто­имости товаров (услуг), оплаченных предприятием в пользу работника.

Существенной отличительной чертой, присущей такому виду удержаний, является отсутствие каких-либо ограничений относительно размера удерживаемых сумм. Ведь удержания производят с согласия и даже, более того, по просьбе работника. В связи с этим порядок и сумма удержаний из заработной платы работника устанавливаются таким работником.

Основанием для осуществления так называемых «добровольных» удержаний является заявление работника на имя руководителя предприятия (собственника) с просьбой удерживать из его (работника) заработной платы определенную сумму денежных средств, выраженную либо в твердой сумме, либо в процентном отношении ко всей сумме заработка. При этом в письменном заявлении должен быть указан срок, в течение которого следует осуществлять такое удержание, и реквизиты получателя (адрес, счет в банке или почтовое отделение, имя, отчество, фамилия и прочие реквизиты, обязательность которых зависит от условий и целей производимых удержаний).

Кроме того, в качестве альтернативы, позволяющей осуществлять удержания из заработной платы работников «по доброй воле», выступают также случаи, при которых удержания производятся на основании договора гражданско-правового характера, заключенного между гражданином-работником и работодателем (собственником) (например, договор займа на предоставление ссуды работнику с последующей выплатой определенной суммы из заработной платы работника (заемщика)).

Что же касается механизма расчета удержаний в подобном случае, то размер отчислений из заработной платы работников исчисляется из суммы, которая остается после удержания обязательных налогов и сборов (взносов) [35, с. 174],

**III.2.4. Удержание алиментов из заработной платы работников**

Порядок расчета, начисления и уплаты алиментов определен Кодексом о браке и семье Украины (далее — КоБС) [2], Законом № 606 [15], а также постановлением № 146.

Круг лиц, обязанных уплачивать алименты, лиц, имеющих право на их (алиментов) получение, а также размеры, порядок и сроки их выплаты определены КоБС.

Статьей 80 КоБС определено, что родители обязаны содержать своих несовершеннолетних детей, нуждающихся в материальной помощи. При уклонении родителей от этой обязанности средства на содержание детей взыскиваются с них в судебном порядке.

В то же время, как установлено ст. 95 КоБС, если несовершеннолетние дети не имеют родителей или если родители по уважительным причинам не в состоянии их содержать, обязанность по уплате алиментов может быть возложена на других родственников — дедушку, бабушку, брата, сестру, а также на отчима и мачеху ребенка и на людей, которые постоянно воспитывали ребенка и содержали его как члена своей семьи, оказывая ему систематическую материальную помощь.

Пплательщиками алиментов могут быть не только родители. В свою очередь, дети обязаны заботиться о своих нетрудоспособных родителях и оказывать им помощь (ст. 81 КоБС). Во всех вышеперечисленных случаях начисление и уплата алиментов осуществляются в едином порядке.

Итак, в соответствии с нормами КоБС получателями алиментов могут быть:

- несовершеннолетние и нетрудоспособные дети;

- нетрудоспособные родители;

- нетрудоспособный супруг (супруга);

- жена в период беременности и в течение трех лет после рождения ребенка (в случае если жена находится в отпуске по уходу за больным ребенком, — на все время пребывания в отпуске, но до достижения ребенком шестилетнего возраста);

- один из разведенных супругов, который нуждается в материальной помощи, если он стал нетрудоспособным в течение одного года после расторжения брака;

- один из супругов, пребывавший продолжительное время в брачных отношениях, если он достиг пенсионного возраста не позднее пяти лет с момента расторжения брака.

При выплате алиментов одному из супругов следует иметь в ввиду, что согласно ст. 36 КоБС право на получение таких алиментов прекращается в случае возобновления его трудоспособности или в том случае, если он уже не нуждается в материальной помощи, а также в случае вступления в брак.

Размер алиментов определен в ст. 82, 89 и ст. 90 КоБС и зависит от статуса их получателя. Наиболее распространенным является случай, когда алименты выплачиваются родителями в пользу несовершеннолетних детей.

Согласно ст. 82 КоБС алименты на несовершеннолетних детей с их родителей взыскиваются в следующих размерах:

- на одного ребенка — 25 %;

- на двоих детей — 33 %;

- на троих и более детей — 50 % заработка (дохода) родителей.

Сумма алиментов не может быть меньше 1/2 необлагаемого налогом минимума доходов граждан на каждого ребенка.

Указанные размеры и минимальный размер алиментов могут быть уменьшены судом в определенных КоБС случаях.

Согласно ст. 89 КоБС при взыскании алиментов в пользу нетрудоспособных совершеннолетних детей, нуждающихся в материальной помощи, размер алиментов определяется в частичном отношении к заработку (доходу), исходя из материального и семейного положения лица, с которого взыскиваются алименты, и лица, получающего их.

Кроме того, ст. 85 КоБС предусмотрен также иной способ определения размера алиментов — в твердой сумме. Он применяется в следующих случаях:

1. когда один из родителей, выплачивающий алименты, имеет нерегулярный (непостоянный) заработок (доход);
2. когда один из родителей, выплачивающий алименты, получает часть заработка (дохода) в натуральной форме;

3) в других случаях, когда взыскание алиментов, выплачиваемых ежемесячно, в долевом отношении к заработку (доходу) невозможно или затруднено.

Во всех случаях взыскания алиментов в твердой денежной сумме ее размер определяется исходя из предполагаемого заработка (дохода) одного из родителей с учетом положений статьи 82 КоБС.

В соответствии со ст. 90 КоБС алименты в пользу родителей удерживаются с совершеннолетних детей в частичном отношении к заработку (доходу), исходя из материального и семейного положения каждого из детей и родителей, но с учетом возможности родителей получать алименты друг от друга.

В случае если родители имеют нескольких детей, а иск предъявлен к одному или к обоим родителям, суд при определении размера алиментов должен учитывать обязанности и других детей содержать родителей.

При этом совокупный размер алиментов, подлежащий взысканию с совершеннолетних детей, не может быть менее 1/2 не облагаемого налогом минимума доходов граждан.

Алименты могут уплачиваться добровольно и в принудительном порядке по решению суда или постанов­лению судьи.

При добровольной уплате алиментов она (уплата) осуществляется:

- непосредственно лицом, обязанным их выплачивать;

- через собственника или уполномоченного им органа по месту работы (получения пенсии, стипендий).

Основанием для уплаты алиментов через текущий счет предприятия является заявление физического лица — плательщика алиментов с просьбой о таком перечислении путем удержания из сумм заработной платы и других доходов.

Такое заявление должно содержать следующую информацию: фамилию, имя, отчество плательщика и получателя алиментов, место жительства получателя, необходимые сведения о несовершеннолетнем ребенке (имя, дата рождения), размер алиментов.

Статьей 92 КоБС установлено, что собственник или уполномоченный им орган ежемесячно отчисляет алименты из заработной платы (пенсии, помощи, стипендии и др.) плательщика и выплачивает или перечисляет их лицу, указанному в заявлении, не позднее трехдневного срока со дня, установленного для выплаты заработной платы, пенсии, стипендии и других доходов.

Если гражданин, уплачивающий алименты в добровольном порядке, переходит на другую работу или меняет место жительства, удержание алиментов осуществляется на основании вновь поданного им заявления. Задолженность за время неуплаты алиментов в этих случаях может быть высчитана с должника по его заявлению или взыскана в судебном порядке.

Удержание алиментов по решению суда или постановлению судьи производится в том же порядке и в те же сроки, что и при добровольной их уплате, с той лишь разницей, что основанием для удержания будет являться не заявление работника, а исполнительный лист — документ, выданный судом и определяющий величину, порядок и размер удержаний с работника. Он высылается по месту работы ответчика и является обязательным для выполнения на всей территории Украины.

В случае если лица, обязанные выплачивать алименты, выезжают для постоянного проживания в страны, с которыми Украина не имеет договоров о предоставлении правовой помощи, удержание алиментов осуществляется до выезда по решению за весь период до достижения ребенком совершеннолетия исходя из заработной платы за последний месяц работы на момент отъезда лица или исходя из пятикратного размера не облагаемого налогом минимума доходов граждан на время проведения расчета.

**Выводы:**

Профсоюзные взносы как вид удержаний относятся к разряду «особых» удержаний, из заработной платы которых соответствующие отчисления осуществляются не на обязательной, а на добровольной основе, т. е. «по желанию» работника.

Кроме удержаний из заработной платы работников в пользу государства, таких как подоходный налог, сбор в Пенсионный фонд, взнос на социальное страхование в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением, взнос на социальное страхование на случай безработицы, которые имеют обязательный характер в части удержания из совокупного налогооблагаемого дохода граждан (работников), действующим законодательством предусмотрен также целый ряд удержаний из заработной платы работников в пользу третьих лиц. Такие выплаты подлежат взысканию с граждан (работников) путем удержания соответствующих сумм из заработной платы таких работников, вследствие наступления определенных условий, т. е. имеют «причинно-следственный» характер.

С точки зрения правовых отношений, взыскание указанных выплат может осуществляться:

- «добровольно», т. е. по доброй воле гражданина (работника) (например, уплата квартплаты, оплата коммунальных услуг, обучения работника предприятия);

- в «принудительном порядке» (например, возмещение ущерба, причиненного работником предприятию, погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, а также уплата алиментов, погашение обязательств перед третьими лицами, осуществляемых путем удержания из заработной платы по решению суда, и прочие).

По характеру удержания из заработной платы работников (кроме тех, которые удерживаются в обязательном порядке согласно действующему законодательству) классифицируются как выплаты, осуществляемые:

- по распоряжению руководителя предприятия путем оформления приказа об удержании соответствующей суммы из заработной платы с целью погашения задолженности работника перед предприятием, на котором он работает;

- по исполнительным листам, удержания по которым осуществляются в принудительном порядке из заработка работника;

- по заявлению работника предприятия, т. е. выплаты, осуществляемые добровольно по просьбе такого работника.

Каждый вид выплат имеет свои особенности, порядок удержания и основания, согласно которым производится отчуждение части (доли) дохода работника из его заработка за определенный период.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Экономические, правовые и организационные основы оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности и ведения хозяйства согласно трудовому договору (контракту), регулируются Конституцией Украины, Кодексом законов о труде Украины, Законом Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95, с изменениями и дополнениями, Законом Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.93 г. № 3356-ХИ, с изменениями и дополнениями, Законом Украины «О предприятиях в Украине» от 27.03.91 г. № 887-XII, с изменениями и дополнениями, а также другими нормативно-правовыми актами действующего законодательства Украины.

Определение понятия «заработная плата» нашло свое отражение в ст. 1 Закона об оплате труда, согласно которой заработной платой является вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое работодатель или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу согласно заключенному трудовому договору.

Размер заработной платы зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятия.

На основании положений Закона об оплате труда разработана и принята Инструкция по статистике заработной платы, утвержденная приказом Минстата от 11,12.95 г. № 323, — основной нормативный документ, определяющий состав расходов на оплату труда.

В соответствии с нормами указанных нормативных документов заработная плата, с точки зрения структуры, классифицируется как основная, дополнительная и другие поощрительные и компенсационные выплаты.

При этом основной заработной платой является вознаграждение работника за выполненную работу по установленным нормам труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности), в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих.

Дополнительной заработной платой является вознаграждение работников за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и изобретательность, за особые условия труда, включающее доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций.

Другие поощрительные и компенсационные выплаты включают выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии, предоставляемые работникам по специальным системам на основании соответствующих положений, компенсационные и другие денежные и материальные выплаты, которые:

- не предусмотрены нормами действующего законодательства

- или осуществляются сверх установленных норм, регламентированных действующим законодательством.

Рассматривая основные аспекты, касающиеся понятия заработной платы, ее структуры нельзя не отметить, что основным документом, регулирующим трудовые отношения между работником и работодателем, является коллективный договор.

Именно коллективный договор представляет собой внутренний нормативный документ и заключается на предприятии с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов трудящихся, собственников и уполномоченных ими органов.

Коллективным договором устанавливаются взаимные обязательства сторон, касающиеся изменений в организации производства и труда, обеспечения продуктивной занятости; нормирования и оплаты труда, установления форм, систем, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и пр.); гарантий деятельности профсоюзной или других представительских организаций трудящихся; условий регулирования фондов оплаты труда и установления межквалификационных (междолжностных) соотношений в оплате труда и пр.

Обязательность заключения коллективного договора для предприятий, учреждений, организаций, независимо от форм собственности и хозяйствования, использующих наемный труд и имеющих право юридического лица, определена в ст. 17 Закона о предприятиях, а также в ст. 2 Закона о коллективных договорах и КЗоТ.

Кроме того, действующим законодательством предусмотрено предоставление гражданам, работающим на предприятии (независимо от форм собственности и ведения хозяйственной деятельности), обязательной государственной социальной гарантии, которая в трудовом законодательстве нашла свое отражение в качестве минимальной заработной платы.

Так, согласно ст. 3. Закона об оплате труда минимальная заработная плата — это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может осуществляться оплата за выполненную работником (то ли месячную, то ли почасовую) норму труда (или объем работ). В случае если работнику в результате выполнения работ начислена заработная плата, ниже законодательно установленного размера минимальной заработной платы, предприятие обязано осуществить доплату недостающей суммы к ее уровню (ст. 3 Закона об оплате труда).

Размер минимальной заработной платы определяется с учетом:

- стоимостной величины минимального потребительского бюджета с постепенным сближением уровней этих показателей по мере стабилизации и развития экономики страны;

- общего уровня средней заработной платы;

- производительности труда, уровня занятости и других экономических условий.

В соответствии с Законом об оплате труда в минимальную заработную плату не включаются:

- доплаты за работу в сверхурочное время;

- доплаты за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда, на работах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья;

- премии к юбилейным датам;

премии за изобретения и рационализаторские предложения;

- материальная помощь.

Порядок выплаты заработной платы определен ст. 24 Закона об оплате труда, согласно которой заработная плата должна выплачиваться работникам регулярно в рабочие дни в сроки, установленные в коллективном договоре, но не реже двух раз в месяц через промежуток времени, не превышающий 16 календарных дней.

Что же касается отчислений из заработной платы, то согласно норме, указанной в ст. 26 Закона об оплате труда, операции по начислению и уплате сумм выплат, удерживаемых из заработной платы работников, могут осуществляться только в отдельных, четко определенных случаях, предусмотренных законодательством. При этом законодательство строго ограничивает перечень оснований для таких отчислений, круг должностных лиц и организаций, которые вправе их применять, а также устанавливает порядок, пределы и размеры их применения.

Условно отчисления из заработной платы работника можно охарактеризовать как удержания в пользу государства и в пользу третьих лиц и подразделяются на три группы.

К первой группе относятся выплаты, удержание которых осуществляется из заработной платы работников в обязательном порядке согласно действующему законодательству. Они производятся с целью погашения обязательств граждан (работников) непосредственно перед государством. К ним относятся: подоходный налог, сбор в Пенсионный фонд, взнос в фонд социального страхования в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением, взнос в фонд социального страхование на случай безработицы, а также взыскание штрафов, наложенных в административном порядке. Вторая и третья группы включают выплаты, удержание которых производится только при наступлении определенных условий и имеют «причинно-следственный» характер.

Так, ко второй группе относятся отчисления из заработной платы работников, направленные на погашение обязательств перед предприятиями, на которых они работают. Основные виды таких удержаний определены ст. 127 КЗоТ, которые включают выплаты алиментов на добровольной основе, возврат ссуд, возмещение материального ущерба, причиненного работником пред­приятия, погашение сверх не израсходованных и своевременно не возвращенных сумм, выданных работнику под отчет, и др.

К третьей группе относятся отчисления, производимые для погашения обязательств работников перед другими предприятиями и гражданами (третьими лицами) на основании исполнительных документов согласно Закону Украины «Об исполнительном производстве» от 21.04.99 г. № 606-XIV, с изменениями и дополнениями (решения, определения и постановления судов в гражданских делах, решения третейских судов, исполнительные надписи государственных нотариальных контор и частных нотариусов и пр.).

Каждый вид удержаний имеет свою специфику начисления (база начисления, ставки, льготы) и условия удержания.

Однако действующим законодательством установлены «общие» критерии, касающиеся всех групп выплат, в частности ограничения относительно осуществления удержаний из заработной платы работников, а именно:

1) при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- 20 %, а в случаях, предусмотренных законодательством, 50 % заработной платы, причитающейся к выплате работникам;

- 70% заработной платы при отбывании наказания в виде исправительных работ при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

2) удержания не производятся из сумм выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые согласно действующему законодательству взыскания не обращаются.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г., с изменениями и дополнениями.
2. Кодекс о браке и семье Украины от 20.06.69 г., с изменениями и дополнениями.
3. Гражданский процессуальный кодекс Украины от 18.07.63 г., с изменениями и дополнениями.
4. Закон Украины «О предприятиях в Украине» от 27.03.91 г. № 887-ХН, с изменениями и дополнениями.
5. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР, с изменениями и дополнениями.
6. Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.93 г. № 3356-ХН, с изменениями и дополнениями.
7. Закон Украины «Об отпусках» от 15.11.96 г. № 504/96-ВР, с изменениями и дополнениями.
8. Закон Украины «О внедрении в порядке эксперимента единого (фиксированного) налога для сельскохозяйственных производителей» от 15.01.98 г. № 25/98-ВР.
9. Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» от 02.03.2000 г. № 1533-III, с изменениями и дополнениями.
10. Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, которые повлекли потерю трудоспособности» от 23.09.99 г. № 1105-XIV, с изменениями и дополнениями.
11. Закон Украины «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты» от 22.10.93 г. № 3551-ХИ, с изменениями и дополнениями.
12. Закон Украины «О государственной службе» от 16.12.93 г. № 3723-XII, с изменениями и дополнениями.
13. Закон Украины «Об основных принципах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста» от 16.12.93 г. № 3721-ХИ, с изменениями и дополнениями.
14. Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15.09.99 г. № 1045-XIV, с изменениями и дополнениями.
15. Закон Украины «Об исполнительном производстве» от 11.04.99 г. № 606, с изменениями и дополнениями.
16. Закон Украины «Об обязательном государственном пенсионном страховании» от 26.06.97 г. № 400/97-ВР, с изменениями и дополнениями.
17. Закон Украины «О размере взносов на некоторые виды общеобязательного государственного социального страхования» от 11.01.2001 г. № 2213, с изменениями и дополнениями.
18. Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании в связи с временной потерей трудоспособности и расходами, обусловленными рождением и погребением» от 18.01.2001 г. №2240, с изменениями и дополнениями.
19. Закон Украины «О порядке погашения обязательств плательщиков налогов перед бюджетами и государственными целевыми фондами» от 21.12.2000 г. №2181-111, с изменениями и дополнениями.
20. Указ Президента Украины «Об увеличении не облагаемого налогом минимума и ставках прогрессивного налогообложения доходов граждан» от 13.09.94 г. № 519/94, с изменениями и дополнениями.
21. Указ Президента Украины «О применении штрафных санкций за нарушения по регулированию обращения наличных» от 12.06.95 г. № 436/95, с изменениями и дополнениями.
22. Декрет Кабинета Министров Украины «О подоходном налоге с граждан» от 26.12.92 г. № 13-92, с изменениями и дополнениями.
23. Инструкция о подоходном налоге с граждан, утвержденная приказом ГГНИУ от 21.04.93 г. № 12, с изменениями и дополнениями.
24. Инструкция по статистике заработной платы, утвержденная приказом Министерства Статистики Украины от 11.12.95 г. № 323.
25. Инструкция по статистике численности работников, занятых в народном хозяйстве Украины, утвержденная приказом Министерства статистики Украины от 07.07.95 г. № 171.
26. Инструкция о порядке исчисления и уплаты предприятиями, учреждениями, организациями и гражданами сбора на обязательное государственное пенсионное страхование, других платежей, а также учета их поступления в Пенсионный фонд Украины, утвержденная постановлением правления Пенсионного фонда Украины от 19.10.2001 г. № 166.
27. Инструкция о порядке поступления, учета и расходования средств Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности, утвержденная постановлением правления Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности от 26.06.2001 г. № 16, с изменениями и дополнениями.
28. Инструкция о порядке исчисления и уплаты взносов на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы и учета их поступления в Фонд общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы, утвержденная приказом Министерства труда и социальной политики Украины от 18.12.2000 г. № 339.
29. Постановление КМУ «О перечне товаров, не разрешенных для выплаты заработной платы натурой» от 03.04.93 г. № 244.
30. Постановление правления Фонда социального страхования по временной потере трудоспособности от 14.05.2002 г. № 25 «О внесении дополнений в форму финансовой отчетности Ф4-ФССзТВП».
31. Положение о ведении кассовых операций в национальной валюте в Украине, утвержденное постановлением Правления НБУ от 19.02.2001 г. № 72.
32. Приказ Минстата Украины «Об утверждении типовых форм первичного учета по расчетам с рабочими и служащими по заработной плате» от 22.05.96 г. № 144.
33. Никифорова А.А. Рынок Труда: занятость и безработица. – М., 1991. – 224 с.
34. Рудяк Ю. Удержания из заработной платы: налоги, сборы, взносы, взыскания. – Х.: Фактор, 2003. – 356 с.
35. Экономика предприятия: Учебник / Под ред. проф. О.И. Волкова – 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра – М, 2000. – 520 с.
36. Экономика предприятия: Учебное пособие / Под общ. Ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. – 2-е изд., испр. – Сумы: ИТД «Университетская книга»; 2003. – 638 с.