**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО УЧЕТУ ВИДОВ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1 Оплата труда рабочих и служащих как экономическая категория

1.2 Законодательство Российской Федерации об удержаниях из заработной платы

1.3 Общая характеристика удержаний из заработной платы

2. ВИДЫ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Обязательные виды удержаний

2.2 Удержания из заработной платы по инициативе администрации

2.3 Удержания, производимые по согласованию между физическим лицом и работодателем

3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Заключение

Список литературы

**ВВЕДЕНИЕ**

В условиях перехода к системе рыночного хозяйствования в соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые самостоятельно устанавливают формы, системы, размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов. Понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков (а также различных премий, доплат, надбавок, социальных льгот), начисленных в денежной и натуральной формах (независимо от источника финансирования), включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за не проработанное время (ежегодный отпуск, праздничные дни и т.п.)

Переход к рыночным отношениям вызвал к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты).

Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются по личным вкладам, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников предприятий всех организационно-правовых форм устанавливается законодательством.

Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии. Он должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление. Однако тема удержаний из заработной платы на сегодняшний день недостаточно освещается в учебной и методической литературе.

Поэтому тема видов и учета удержаний из оплаты труда вызывает отдельный интерес и является достаточно значимой на сегодняшний день.

Целью курсовой работы является изучение видов и учет удержаний из начисленной оплаты труда.

Для реализации поставленной цели требуется решить следующие задачи:

* изучить теоретический материал и действующие в настоящее время нормативные акты учета удержаний по оплате труда;
* рассмотреть видов удержаний из заработной платы;
* изучить документальное оформление удержаний из оплаты труда;
* изучить синтетический и аналитический учет удержаний из оплаты труда рабочих и служащих.

Информационной базой для написания работы явились законодательные и нормативные акты Российской Федерации, периодическая печать, ресурсы Интернета, справочно-правовых систем «Консультант Плюс» и «Гарант», монографическая и учебная литература по рассматриваемой теме.

# **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО УЧЕТУ ВИДОВ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА**

## 

## 1.1 Оплата труда рабочих и служащих как экономическая категория

В производственном процессе используют не только средства труда и расходуют предметы труда, но и потребляют сам труд.

Заработная плата является одной из наиболее сложных экономических категорий, из-за содержания которой до сих пор ломают копья экономисты - представители различных экономических школ, Вся проблема в том, что предприниматель, выплачивая рабочему заработную плату - эквивалент стоимости его необходимого продукта, оставляет у себя стоимость прибавочного продукта, или прибавочную стоимость. Предмет споров - обоснованность и правомерность присвоения этой части.

Рабочий, нанимаясь, продает свою рабочую силу - совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает его организм и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо материальные блага или услуги.

Рабочая сила неотделима от человека. Она есть особое свойство человека. Поэтому, естественно, предприниматель покупает не человека, а его рабочую силу - способность трудиться. И он совершенно искренне оплачивает именно труд человека, не очень задумываясь, что за этим стоит. Реально же выстраивается такая логическая линия: человек - рабочая сила - труд. Несложно подсчитать, что если бы капиталист действительно оплачивал труд рабочего, то при господствующем на рынке эквивалентном обмене ему бы ничего не доставалось, никакой прибыли. Но на практике по существу складывается так, что заработная плата есть цена труда, за которой стоит цена или стоимость рабочей силы, определяемая ценой или стоимостью средств существования человека.

Сумма денег, которую рабочий получает за свой труд, называется номинальной заработной платой. Номинальная заработная плата тесно связана с динамикой цен. Уровень цен определяет покупательную способность номинальной заработной платы, определяя тем самым ее реальное содержание, наполнение, то есть реальную заработную плату. Реальная заработная плата представляет собой совокупность материальных, духовных благ и услуг, которые можно приобрести за номинальную зарплату. Величина реальной зарплаты, таким образом, прямо пропорциональна номинальной и обратно пропорциональна уровню цен.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, поскольку выполняет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т. е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

## 

## 1.2 Законодательство Российской Федерации об удержаниях из заработной платы

Законодательством установлены правила охраны заработной платы от удержаний, которые может осуществить работодатель, на уровне Федерального законодательства.

Законодательством предоставляется право работодателю на удержание из заработной платы только в случаях, указанных в Трудовом Кодексе (ТК) и иных федеральных законах (например, Налоговый кодекс), одновременно ограничивая размеры удержаний (ст. 138 ТК).

Указанные удержания можно проводить по инициативе работодателя для погашения задолженности.

В ст. 130 ТК устанавливается государственная гарантия на ограничения перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также в обязательных случаях (например, при налогообложении доходов от заработной платы).

К иным случаям удержаний из заработной платы, предусмотренных в других федеральных законах, можно отнести, например, налоговые вычеты. В соответствии с ч. 1 ст. 224 Налогового Кодекса (НК) для работника налоговая ставка предусмотрена в размере 13%, если иное не предусмотрено в НК.

Статьей 208 НК предусмотрены подпадающие под налогообложение доходы физического лица от источников в Российской Федерации, а в ст. 217 НК указываются доходы, освобожденные от налогообложения.

Кроме налоговых удержаний обязательны другие удержания в порядке, предусмотренном федеральным законодательством. Например, из заработной платы удерживают штрафы за нарушения налогового или административного законодательства, алименты на несовершеннолетних детей, производят удержания по исполнительным документам и т.д.

При наличии письменного заявления работника работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работника. Порядок перечисления должен быть определен в коллективном договоре. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ч. 5 ст. 137 ТК).

По соглашению работодателя и работника возможно удержание из заработной платы платежей по добровольному пенсионному, медицинскому, имущественному и т.д. страхованию, в связи с выполнением обязательств по кредитам, займам и т.д.

Часть 2 ст. 137 ТК устанавливает случаи, когда необходимо компенсировать потери работодателю: для возмещения неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы, командировки или при переводе в другую местность.

Работодатель имеет право удержать из заработной платы суммы, излишне выплаченные вследствие счетной ошибки, или если юрисдикционный орган признает вину работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК). В соответствии со ст. 248 ТК работодатель имеет право удерживать с работника суммы за причиненный по его вине ущерб в размере, не превышающем среднемесячного заработка. При расторжении трудового договора до окончания того рабочего года, в счет которого работник получил ежегодный оплачиваемый отпуск (как основной, так и дополнительный), работодатель имеет право удержать часть заработной платы за неотработанные дни отпуска.

В ч. 4 ст. 137 ТК устанавливаются правила возврата излишне выплаченной заработной платы работника. Работодатель не имеет права удерживать излишне выплаченную заработную плату (по любой причине, включая неправильное применение нормативных правовых актов).

В рамках ст. 137 ТК не решен вопрос о порядке расчета с работником при отзыве работника из отпуска по инициативе работодателя.

## 

## 1.3 Общая характеристика удержаний из заработной платы

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В зависимости от оснований различаются следующие виды удержаний:

1) обязательные;

2) по инициативе работодателя;

3) по согласованию между работником и работодателем.

**Порядок осуществления удержаний**

При необходимости удержаний с работника одновременно по нескольким основаниям необходимо учитывать установленную законодательством очередность взысканий таких удержаний.

В первую очередь производятся обязательные удержания, предусмотренные действующим законодательством.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляют исходя из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 65 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее — Закон об исполнительном производстве)).

Таким образом, среди обязательных удержаний первыми удерживаются суммы налога на доходы физических лиц. Далее производятся удержания по исполнительным документам, а затем — удержания по инициативе администрации.

В случае удержаний по исполнительным документам также учитывается предусмотренная ст. 78 Закона об исполнительном производстве очередность (при недостаточности у должника денежной суммы для удовлетворения всех требований по исполнительным документам).

В первую очередь удовлетворяются требования по взысканию алиментов, возмещению вреда, причиненного здоровью, а также возмещению вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца.

Во вторую очередь удовлетворяются требования работников, вытекающие из трудовых правоотношений; требования членов производственных кооперативов, связанные с их трудом в этих организациях; требования по оплате оказанной адвокатами юридической помощи, выплате вознаграждения, причитающегося автору за использование его произведения, а также за использование открытия, изобретения, полезной модели, промышленного образца, на которые выданы соответствующие свидетельства.

В третью очередь удовлетворяются требования по отчислениям в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

В четвертую очередь удовлетворяются требования по платежам в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды, отчисления в которые не предусмотрены третьей очередью.

В пятую очередь удовлетворяются все остальные требования в порядке поступления исполнительных документов.

Требования каждой последующей очереди удовлетворяются после полного погашения требований предыдущей очереди, а при недостаточности взысканной денежной суммы для полного удовлетворения всех требований одной очереди они удовлетворяются пропорционально причитающейся каждому взыскателю сумме.

В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%.

В случаях, предусмотренных федеральными законами (при осуществлении обязательных удержаний), общий размер удерживаемых сумм согласно ст. 66 Закона об исполнительном производстве не может превышать 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач, причитающихся к выплате физическим лицам, даже в случае наличия нескольких исполнительных документов. Сумма ограничений должна исчисляться от начисленной суммы в пользу физического лица — получателя за минусом налога на доходы.

Ограничения размера удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не применяются в следующих случаях:

1) при отбывании исправительных работ;

2) при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;

3) возмещении вреда, причиненного здоровью;

4) возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

5) возмещении за ущерб, причиненный преступлением.

В этих случаях размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не может превышать 70%.

Эти правила применяются также при обращении взыскания на причитающиеся должнику стипендии, пенсии, вознаграждения за использование автором своего авторского права, права на открытие, изобретение, на которые выданы авторские свидетельства, а также за рационализаторское предложение и промышленный образец, на которые выданы свидетельства (ст. 66 Закона об исполнительном производстве).

Таким образом, при производстве удержаний по инициативе администрации их последовательность должна определяться с таким расчетом, чтобы не превысить предельные суммы удержаний, разрешенные действующим законодательством.

Очередность удержаний и наличие ограничений по сумме взыскания по инициативе администрации могут стать затруднительными, если они осуществляются одновременно с исполнительными документами. И если доходов работника не хватает на удовлетворение всех требований, то удержания по инициативе администрации не могут производиться вплоть до времени, с которого прекращаются обязательные удержания по исполнительным документам.

Удержания по согласованию между работодателем и физическими лицами производятся в последнюю очередь. Суммы удержаний определяются по согласованию сторон на основании заключенных договоров, обязательств, письменных согласий и заявлений. Такие удержания осуществляются вне зависимости от размера других исчисленных удержаний и предельными размерами не ограничиваются, так как присутствует взаимное согласие сторон (в первую очередь работника) на исполнение обязательств путем удержания сумм из заработной платы.

В соответствии со ст. 138 ТК РФ не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание. Так, согласно ст. 69 Закона об исполнительном производстве взыскания не могут быть направлены на следующие денежные суммы, выплачиваемые физическим лицам:

1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных случаях, установленных законодательством РФ;

5) организациями в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;

6) выходное пособие, выплачиваемое при увольнении.

Обязательные удержания

К обязательным удержаниям относятся:

1) налог на доходы физических лиц;

2) алименты, взыскиваемые по исполнительным или приравненным к ним документам;

3) удержания по исполнительным документам в пользу юридических и физических лиц.

# **2. ВИДЫ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

## 

## 2.1 Обязательные виды удержаний

Налог на доходы физических лиц взимается с 2001 года на основании Налогового кодекса РФ. Объектом налогообложения в соответствии с главой 23 Налогового кодекса РФ является «доход, полученный налогоплательщиками в календарном году от источников в Российской Федерации»(2,с.227). При этом для лиц, являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации учитывается также доход от источников за ее пределами. В состав доходов (кроме дивидендов, процентов, страховых выплат, доходов от реализации, пособий и т. д.) включаются суммы, полученные за выполнение трудовых или иных обязанностей, выполненную работу, оказанную услугу, полученные как в денежной, так и в натуральной формах (оплата коммунально-бытовых услуг, питания, отдыха, обучения, а также получение безвозмездно товаров (работ, услуг)).

В совокупный доход не включаются согласно Налоговому кодексу: государственные пособия (кроме пособий по временной нетрудоспособности) и пенсии; компенсационные выплаты и различные вознаграждения (ст. 217 НК) в соответствии с законодательством; алименты; стипендии; некоторые виды единовременной материальной помощи. При этом некоторые доходы не подлежат обложению до тех пор, пока не превысят определенные размеры.

Налог исчисляется и удерживается предприятиями по истечении каждого месяца нарастающим итогом с начала календарного года с суммы совокупного дохода граждан, уменьшенного на установленные законом стандартные налоговые вычеты: 400 рублей (если налогоплательщик не относится к льготным категориям, по которым вычитается 3000 рублей или 500 рублей), а также 1000 рублей на каждого ребенка при нахождении его на обеспечении у работника. Данные вычеты из дохода производятся по письменному заявлению работника с предоставлением документов (у одного из работодателей) и действуют до месяца, в котором доход нарастающим итогом у этого работодателя не превысит 40000 рублей.

Налогообложение производится с учетом имеющихся льгот у работника, с зачетом удержанной ранее суммы, в основном по ставке 13%. Начисление налога производится на полный доход, подлежащий налогообложению, независимо от проведения каких-либо перечислений и удержаний. При этом не принимаются во внимание доходы, полученные работником от других предприятий.

Суммы налога, не удержанные или удержанные не полностью, взыскиваются с работников ежемесячно до полного погашения задолженности; при этом следует помнить, что общая сумма удержаний не должна превышать половины выплаты. Уплата налога за счет средств предприятий не допускается.

Удержания по исполнительным листам

К данной группе удержаний относятся:

- удержания алиментов по исполнительным документам;

- прочие удержания по исполнительным листам, переданным судебными исполнителями предприятиям (учреждениям, организациям) для производства взысканий в пользу юридических и физических лиц;

- удержания по исполнительным надписям нотариальных контор.

Все перечисленные удержания производятся в обязательном порядке без издания приказа администрации и без письменного согласия работника на это. Основанием для исчисления соответствующих сумм, причитающихся к удержанию, служат сами исполнительные документы.

Взыскание сумм алиментов может осуществляться на основании: «письменных заявлений граждан о добровольной уплате алиментов; нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов; исполнительных листов судебных органов; других данных (отметки (записи) органов внутренних дел в паспортах лиц о том, что в соответствии с решениями судов эти лица обязаны уплачивать алименты; сообщения органов внутренних дел)»(13,с.313).

Размеры алиментов могут устанавливаться как в долях к начисленной сумме заработка (вознаграждения, другого дохода), так и в твердой сумме. В случае с твердым размером алиментов необходимо учитывать порядок индексации сумм взыскиваемых алиментов, обязанность по которому также возлагается на руководителей предприятий.

Размер алиментов на содержание несовершеннолетних детей в соответствии со ст. 81 Семейного кодекса составляет: на одного ребенка — 1/4; на двух детей — 1/3; трех и более — 1/2 дохода работника, с которого установлено удержание.(4)

В соответствии со ст. 117 Семейного кодекса «индексация алиментов, взыскиваемых по решению суда в твердой денежной сумме, производится администрацией предприятия по месту удержания алиментов пропорционально увеличению установленного законом минимального размера оплаты труда»(4,с.271).

При исчислении суммы алиментов бухгалтерам предприятий необходимо учитывать следующие положения: взыскание алиментов производится с начисленной суммы заработка (дохода), из которого допускается производство удержаний, за минусом удержанных сумм подоходного налога; при удержании алиментов с должника, отработавшего неполный рабочий месяц вследствие прогула, сумма алиментов определяется исходя из заработной платы, исчисленной как за полный рабочий месяц; удержание алиментов с выплат, производимых за соответствующий расчетный период (например, с вознаграждения за выслугу лет, вознаграждения по итогам работы предприятия за год и т.п.) в случаях, когда начало или окончание их взыскания не совпадает со временем, за которое выплачивается вознаграждение, производится пропорционально времени, дающему право на получение алиментов. В случае начисления указанных сумм после увольнения должника и возвращения исполнительного листа бухгалтерия выплачивает удержанные суммы взыскателю без исполнительного листа, о чем уведомляется суд, в который исполнительный лист направлен; удержания алиментов с сумм пособий по социальному страхованию (по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком) могут быть произведены только по решению суда, судебному приказу о взыскании алиментов или нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов (статья 68 Федерального закона «Об исполнительном производстве»№ 119-ФЗ).

Выплата алиментов, взыскиваемых в судебном порядке, прекращается по достижении ребенком совершеннолетия (18 лет) или в случае приобретения несовершеннолетними детьми полной дееспособности до достижения ими совершеннолетия, при усыновлении (удочерении) ребенка, а также в случае смерти ребенка, на содержание которого взыскивались алименты.

Размер алиментов на содержание родителей, недееспособных супругов или совершеннолетних детей устанавливается решением суда в фиксированной сумме.

Удержанные алименты могут выдаваться взыскателю лично из кассы, переводиться ему по почте или на счет в учреждении банка.

При увольнении работника, из заработной платы которого производятся удержания алиментов, бухгалтер «обязан сделать на исполнительном листе отметки о всех удержаниях и суммах оставшейся задолженности, заверив их печатью предприятия. В трехдневный срок исполнительный документ должен быть передан заказной корреспонденцией в суд по новому месту работы работника, а если оно неизвестно — в суд по месту его жительства. Если оно также неизвестно, исполнительный лист направляется в суд по месту нахождения предприятия»(13,с.317). О всяком движении исполнительного листа следует письменно уведомлять получателя алиментов.

К удержаниям, производимым на основании исполнительных документов, относятся также удержания за ущерб, причиненный предприятиям и физическим лицам, удержания из заработной платы лиц, отбывающих исправительные работы без лишения свободы, и т.п.

Во всех случаях основанием для производства удержаний являются исполнительный лист суда или исполнительная надпись органов нотариата, в которых оговариваются размеры (суммы) удержаний и реквизиты получателей.

Исполнительная надпись может быть оформлена в случаях: взыскания задолженности по нотариально удостоверенным сделкам, связанным с получением денег, осуществлением возврата или передачи имущества; взыскания задолженности по основаниям, вытекающим из расчетных и кредитных отношений (по документам, устанавливающим задолженность по ссудам, выданным предприятиями своим работникам на индивидуальное жилищное строительство и капитальный ремонт жилых домов, а также на хозяйственное обзаведение и) по документам, устанавливающим задолженность членов жилищно-строительных кооперативов по платежам в погашение ссуд, выданных на строительство жилых домов); взыскания задолженности за товары, купленные в кредит; взыскания задолженности по основаниям, вытекающим из трудовых отношений (по документам, устанавливающим обязанность работника в связи с неприбытием к месту работы возвратить неотработанный аванс, выданный в счет заработной платы, единовременное пособие, расходы по проезду и суточные, выданные ему при заключении трудового договора, связанного с переездом к новому месту жительства, по документам, устанавливающим задолженность предприятию работника за выданные ему постельные принадлежности и не возвращенные им при увольнении с работы, по документам, устанавливающим задолженность за форменное обмундирование, оставшееся за уволенными работниками предприятий, в которых введено ношение форменной одежды, по документам, устанавливающим задолженность по мелким недостачам, оставшуюся за материально ответственными работниками предприятий в случае увольнений этих работников и выдачи ими обязательств о погашении указанной задолженности); взыскания задолженности с родителей за содержание детей в детских учреждениях предприятия; взыскания задолженности с граждан по оплате за пользование предоставленным им имуществом по договору бытового проката.

## 

## 2.2 Удержания из заработной платы по инициативе администрации

Порядок возмещения ущерба, причиненного предприятию работниками, зависит от того, в какой форме оформлены отношения между ними.

Если работник не является штатным сотрудником и выполняет работу на основании договора гражданско-правового характера, возмещение ущерба производится в соответствии с нормами гражданского законодательства, а именно главой 59 Гражданского кодекса РФ.(1)

В случае, если с физическим лицом заключен трудовой договор, возмещение ущерба производится в соответствии с ТК РФ (ст. 232-234).

Работники, виновные в причинении предприятию, учреждению, организации ущерба, несут материальную ответственность только при наличии прямого действительного ущерба. Материальная ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего или служащего и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, специально предусмотренных законодательством РФ.

Материальная ответственность может быть возложена на работника только при наличии его вины в причинении прямого действительного ущерба предприятию противоправными действиями или бездействием. Противоправным считается поведение работника при неисполнении или неправильном исполнении им своих трудовых обязанностей, установленных законами, постановлениями, правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями и другими обязательными правилами, а также приказами и распоряжениями администрации. Бездействие работника может быть признано противоправным, если в его обязанности входит совершение определенных действий.

Работник «не может быть привлечен к ответственности в случае причинения ущерба, относящегося к нормальному производственно-хозяйственному риску. Риск считается оправданным, если совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту, поставленная цель не могла быть достигнута другими действиями, а лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба»(13,с.323).

Работник считается виновным в причинении ущерба, если он действовал умышленно или по неосторожности.

Прямым действительным ущербом считаются: уменьшение наличного имущества предприятия вследствие утраты, недостачи; понижение его ценности вследствие порчи; необходимость дополнительных затрат на восстановление испорченного или приобретение нового имущества.

Кроме того, ущерб может быть причинен предприятию путем разглашения работником доверенной ему коммерческой тайны.

Согласно ст. 248 ТК РФ возмещение материального ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, производится по распоряжению администрации предприятия путем удержания необходимой суммы из его заработной платы. Согласно ст. 246 ТК РФ размер причиненного предприятию ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При повреждении (порче) имущества к ущербу относятся расходы, которые фактически понесло предприятие для его (ее) ликвидации. Если восстановить имущество не представляется возможным, размер потерь определяется с учетом стоимости оставшегося в распоряжении предприятия поврежденного или испорченного имущества, в частности лома и отходов.

**Удержание неизрасходованных и своевременно не возвращенных сумм, полученных под отчет.**

Денежные средства могут быть выданы под отчет на административно-хозяйственные и операционные расходы определенному кругу лиц, установленному приказом руководителя организации, а также работникам, убывающим в командировки. При этом в оговоренный приказом по предприятию срок или в трехдневный срок по возвращении из командировки подотчетные лица обязаны предъявить в бухгалтерию предприятия авансовый отчет с приложением подтверждающих документов об израсходованных суммах и произвести окончательный расчет по ним.

В случае нарушения работниками установленного порядка использования средств, полученных под отчет (невозвращение сумм и непредставление оправдательных документов об израсходованных суммах), предприятие вправе произвести удержания таких сумм, о чем издается приказ руководителя предприятия. Администрация предприятия вправе издать приказ об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса. Такого рода удержания допускаются, если работник не оспаривает основания и размеры удержания.

**Удержание излишне начисленной (выплаченной) заработной платы**

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении закона), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки. Излишне начисленные в результате неправильного применения законодательства и выплаченные суммы могут быть возмещены только самим работником путем внесения денежных средств в кассу (на расчетный счет) самостоятельно.

Если причиной переплаты заработной платы стала счетная (арифметическая) ошибка, администрация вправе издать приказ об удержании не позднее одного месяца со дня неправильно исчисленной выплаты. При несоблюдении данных сроков удержание возможно только с согласия работника.

В случае, если переплата явилась следствием обмана или подделки документов, взыскание производится в полном размере по решению судебных органов на основании исполнительных документов.

**Удержание за неотработанные дни предоставленного и оплаченного отпуска при увольнении работника до окончания рабочего года**

Если работник увольняется до окончания рабочего года, в счет которого он уже использовал отпуск полностью, по распоряжению администрации с него в соответствии со ст. 137 ТК РФ производится удержание за неотработанные дни отпуска.

Для производства удержания необходим приказ руководителя предприятия и не требуется согласия работника. Удержание не производится, если увольнение осуществляется по следующим основаниям:«призыв или поступление на военную службу; перевод с согласия работника на другое предприятие (в учреждение, организацию) или переход на выборную должность; отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием (учреждением, организацией), а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; ликвидация предприятия (учреждения, организации), сокращение численности или штата работников; обнаружившееся несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья; неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании; уход на пенсию; направление на учебу»(13,с.333).

**Удержания за допущенный брак**

Полный и частичный брак по вине работника оплате не подлежат. Сами работники за допущенный брак могут быть привлечены к материальной ответственности, а суммы в возмещение причиненного ущерба удерживаются из начисленного заработка в порядке, определенном законодательством о материальной ответственности. Оценка брака производится в зависимости от того, является он исправимым или неисправимым.

Расходы, связанные с исправлением брака, складываются из следующих составных частей: дополнительный расход материалов, заработной платы работника, привлекаемого для устранения брака (если устранение осуществляется другим работником); суммы начислений в государственные внебюджетные фонды на заработную плату работника, занятого исправлением брака; часть общепроизводственных расходов (в обычном порядке по результатам баланса за прошлый год или квартал).

Оценка суммы ущерба, причиненного предприятию выпуском недоброкачественной продукции, осуществляется в порядке, оговоренном законодательством о материальной ответственности.

**Удержание аванса, выданного в счет причитающейся заработной платы**

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца. Для выплаты заработной платы предприятие может прибегнуть к авансовой или безавансовой форме. При авансовой форме за первую половину месяца выдается аванс в счет причитающейся заработной платы за отработанный месяц, никакие удержания и начисления на социальное страхование и обеспечение при этом не производятся. При безавансовой форме как за первую, так и за вторую половину месяца производится расчет заработной платы, причитающейся работнику за фактически отработанное рабочее время, выполненный объем работ, с отражением всех удержаний и начислений.

При использовании авансовой формы конкретные дни выплаты заработной платы за первую половину месяца (аванса) и за вторую половину месяца определяются соглашением между администрацией предприятия и трудовым коллективом (профсоюзом) и фиксируются в коллективном договоре или в приказе по предприятию.

## 

## 2.3 Удержания, производимые по согласованию между физическим лицом и работодателем

Удержание стоимости спецодежды, спецобуви, специальных приспособлений

Специальная одежда и специальная обувь независимо от их стоимости и срока службы не относятся к основным средствам и учитываются в составе малоценных и быстроизнашивающихся предметов.

Спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления, выдаваемые рабочим и служащим, являются собственностью предприятия и подлежат возврату: при увольнении, при переводе в том же предприятии на другую работу, для которой выданные спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления не предусмотрены нормами, а также по окончании срока их носки взамен получаемых новых.

В связи с этим, не принимая от работника выданные в пользование спецодежду, спецобувь и предохранительные приспособления, предприятия не вправе производить удержания остаточной стоимости.

Удержания из заработной платы за спецодежду, спецобувь и предохранительные приспособления, причитающиеся к возврату работниками, могут быть произведены только при согласии на это самого работника, либо на основании соответствующего исполнительного документа. Удержания на основании приказа руководителя предприятия без согласия на это самого работника не допускаются.

Форменная одежда для работников предприятия может устанавливаться как нормативными актами Российской Федерации, так и самостоятельно администрацией предприятия.

Так, форменная одежда установлена: работникам системы Госкомэкологии, работникам органов и учреждений юстиции Российской Федерации, имеющих классные чины, работникам постов иммиграционного контроля Федеральной миграционной службы РФ, работникам таможенных органов, организаций Федеральной службы лесного хозяйства РФ и др.

При этом нормативными актами, вводящими для ряда категорий работающих форменную одежду, в обязательном порядке определяется порядок погашения стоимости такой одежды. Так, работникам постов иммиграционного контроля форменная одежда выдается с компенсацией стоимости одежды в 50%, работникам таможенных органов — бесплатно. Кроме того, может быть установлено полное погашение стоимости одежды (единовременно или с рассрочкой платежа в течение сроков носки).

Другие предприятия вправе самостоятельно вводить для своих работников форменную одежду. При этом она не должна соответствовать форменной одежде отдельных категорий лиц, для которых форменная одежда определена законодательством Российской Федерации.

Формы погашения стоимости форменной одежды, не предусмотренной действующим законодательством, предприятия устанавливают самостоятельно — за плату с погашением 100% стоимости (с рассрочкой или без), бесплатно, за плату частично.

Порядок погашения стоимости выданной форменной одежды «определяется по договоренности между работником и администрацией предприятия. При этом, так как законодательством удержания по инициативе администрации ограничены в размерах до 20% выплачиваемой заработной платы, то фактически удержания возможны только в рассрочку в зависимости от срока носки одежды»(13,с.339). Единовременное внесение платежей возможно только самим работником в кассу или на расчетный счет предприятия.

**Удержания за товары, проданные в кредит**

Удержания за товары, проданные в кредит, осуществляются на основании «Правил продажи гражданам товаров длительного пользования в кредит», утвержденных постановлением Правительства РФ от 9 сентября 1993 года № 895.(8)

При продаже товаров в кредит размер производимых удержаний не может превышать 20% заработка работника, а в случае наличия исполнительных листов и других исполнительных документов — 50% заработка.

Стоимость товара погашается равными частями один раз в месяц не позднее чем через три дня после выплаты заработной платы за вторую половину месяца, путем удержания из заработной платы и перечисления средств на расчетный счет предприятия торговли, оформившего кредит.

Сумма ежемесячного платежа определяется в поручении-обязательстве. При выплатах за ежегодные отпуска, по временной нетрудоспособности и в других подобных случаях размер очередного платежа может изменяться пропорционально сумме выплаты. В случае уменьшения заработка за месяц недоплата включается в очередной взнос.

**Удержания сумм займов (ссуд)**

В случае наличия между предприятием и работником договоров гражданско-правового характера, предметом которых является передача одной стороной в собственность другой денег или других вещей с последующим их возвратом, отношения сторон регулируются гражданским законодательством (глава 42 ГК РФ). Срок и порядок возврата сумм займа в соответствии с п. 1 ст. 810 ГК РФ определяются сторонами по договоренности.

На практике выполнение заемщиком своих обязанностей по возврату полученного займа и процентов за пользование им реализуется путем удержания соответствующих сумм из заработной платы.

Размеры таких удержаний определяются соглашением сторон независимо от суммы других удержаний, определенных трудовым законодательством, и без применения всякого рода ограничений.

# **3. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Синтетический учет расчетов с работниками по оплате труда ведется на сч. 70 «Расчеты по оплате труда». Начисление заработной платы и других видов выплат отражается по кредиту счета 70. В зависимости от производственных функций работников начисление их тарифной заработной платы может отражаться в корреспонденции с дебетом счетов 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 28 «Брак в производстве», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства».

По дебету счета 70 отражаются удержания, вычеты и выплата заработной платы. Суммы заработной платы, пенсий, пособий, материальной помощи и т.д., выплаченные наличными, отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 50 «Касса». Если вместо выдачи наличными заработная плата перечисляется со счета предприятия на счет работника, то сч. 70 корреспондирует с кредитом сч. 51 «Расчетный счет».

Суммы удержанного налога на доходы физических лиц отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 68 «Расчеты по налогам и сборам» по субсчету «Расчеты по налогу на доходы физических лиц», а суммы отчислений, удержанные в Пенсионный фонд РФ, отражаются в корреспонденции с дебетом счета 69 по субсчету 2 «Расчеты по пенсионному обеспечению». Суммы удержаний по исполнительным листам отражаются в корреспонденции с кредитом сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» по субсчету «Расчеты по претензиям». Суммы, удержанные из заработной платы работников в возмещение потерь от брака продукции, отражаются в корреспонденции с дебетом сч. 28 «Брак в производстве».

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

Основные бухгалтерские проводки по учету удержаний из заработной платы приведены в Таблице 1.

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Хозяйственная операция | Документ-основание | Кредит счета |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Удержан налог на доходы физических лиц | Расчетно-платежные ведомости (формы № Т-49, Т-51, Т-53) | 68 |
| 2 | Удержаны непогашенные в установленные сроки суммы задолженности по полученным подотчетными лицами авансам | Расчетно-платежные ведомости (формы № Т-49, Т-51, Т-53), авансовый отчет | 71 |
| 3 | Удержаны суммы в погашение задолженности по выданным ссудам, недостачам и порчам | Расчетно-платежные ведомости (формы № Т-49, Т-51, Т-53), приказ руководителя, договор ссуды | 73-1,  73-2 |
| 4 | Удержаны суммы с виновников брака | Расчетно-платежные ведомости (формы № Т-49, Т-51, Т-53), акт о браке | 28 |
| 5 | Удержаны суммы алиментов | Расчетно-платежные ведомости (формы №Т-49, Т-51, Т-53), исполнительный лист | 76 |
| 6 | Удержаны суммы платежей за товары, проданные в кредит | Расчетно-платежные ведомости (формы №Т-49, Т-51, Т»53), поручение-обязательство | 73-3 |

Согласно поступившим на предприятие в текущем месяце исполнительным листам, с работника удерживаются и переводятся по почте алименты на содержание одного несовершеннолетнего ребенка в размере 1/4 от суммы заработной платы. Выдачу работнику заработной платы и пособий оформляют бухгалтерскими записями:

Дебет сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит сч. 50 «Касса» - выдана из кассы заработная плата наличными;

Дебет сч. 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кредит сч. 51 «Расчетные счета» - перечислена с расчетного счета Сбербанка заработная плата на лицевой счет работника.

Неполученная в срок заработная плата депонируется. Аналитический учет такой заработной платы ведется по каждому работнику в реестре невиданной заработной платы, в специальной книге невыданной заработной платы или на депонентских карточках. Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 и кредиту счета 76, субсчет «Расчеты по депонированным суммам».

Депонированные суммы должны сдаваться в банк на расчетный счет организации, что отражается в бухгалтерском учете записью:

Дебет сч. 51 «Расчетные счета»

Кредит сч. 50 «Касса».

Выдача депонированной заработной платы из кассы организации по карточке депонента и на счетах бухгалтерского учета фиксируется проводкой:

Дебет сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

Кредит сч. 50 «Касса».

Невостребованная депонированная заработная плата по истечении трех лет относится на финансовые результаты деятельности организации:

Дебет сч. 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Расчеты по депонированным суммам»

Кредит сч. 91 «Прочие доходы и расходы», субсчет 91-1 «Прочие доходы».

# **Заключение**

Актуальность темы «Виды и учет удержаний из заработной платы» не вызывает сомнения, так как является очень важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговых начислений. Кроме того ее актуальность связана и с появлением нового Трудового Кодекса, а также внесенных изменений в Налоговый Кодекс.

Новым ТК предусмотрены меры защиты сотрудника от неправильных удержаний из заработной платы. Отсюда следует важный вывод: любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в ТК РФ (ст.137). Это означает, что случаи удержаний из заработной платы не могут быть установлены ни подзаконными правовыми актами федеральных органов власти, ни законодательством субъектов РФ.

Однако общий перечень удержаний, предусмотренный в ч.2 ст. 137 ТК РФ ограничен лишь случаями удержаний по инициативе работодателя и в этом смысле не является исчерпывающим. При производстве удержаний из заработной платы необходимо руководствоваться так же Гражданским кодексом РФ, Налоговым кодексом РФ, Кодексом об административных правонарушениях РФ, Уголовно-исполнительным кодексом РФ, Семейным кодексом РФ.

Рассмотрение в суде дел о нарушениях при удержании из заработной платы представляет немалую сложность в связи со вступлением в силу ТК РФ, а так же отсутствием руководящих указаний Верховного Суда РФ по применению норм этого кодифицированного закона о труде, касающихся регулирования отношений по материальной ответственности работников перед работодателем. Кроме этого, с принятием Конституции РФ и на ее основе ряда федеральных законов, регулирующих трудовые отношения, возникает немало проблем в плане соотношения прав человека, гарантий права собственности и осуществления предпринимательской деятельности.

В современных условиях предприятиям и организациям необходимо постоянно повышать уровень бухгалтерского учета и отчетности. Этого можно достигнуть, прежде всего, периодическим повышением квалификации работников бухгалтерского учета.

Переход бухгалтерского учета на автоматизированную основу позволит не только облегчить труд работников бухгалтерии, но и значительно повысить производительность их труда, что положительным образом отразится на деятельности предприятия.

Данная работа имела своей целью рассмотрение учета труда, заработной платы и расчетов с рабочими и служащими на предприятиях промышленности, строительства и торговли.

Переход бухгалтерского учета на автоматизированную основу позволит не только облегчить труд работников бухгалтерии, но и значительно повысить производительность их труда, что положительным образом отразится на деятельности предприятия.

В данной курсовой работе подробно определены и проанализированы сущность и видов удержаний из заработной платы; ознакомились с составом первичных документов и регистров по учету удержаний оплате труда, уделили внимание учету удержаний и из заработной платы работников, а также их отражению на счетах бухгалтерского учета.

# **Список литературы**

1. Налоговый кодекс РФ. Часть 1 и 2.
2. Федеральный закон «О бухгалтерском учете» № 123-ФЗ от 23.07. 1998г.
3. План счетов бухгалтерского учета и финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкции по его применению. Приказ Минфина № 94н от 31 октября 2000г.
4. Комментарии к новому Плану счетов бухгалтерского учета / Под ред. А.С. Бакаева. – М., 2001
5. Методические указания МФ РФ по бухгалтерскому учету и отчетности (2003 – 2005гг).
6. Бухгалтерский учет. Учебник /Под ред. П.С. Безруких. - М.: Бухгалтерский учет, 2002. – 528.
7. Бухгалтерский учет. Экспресс-курс. - М.: ИНФРА-М, 2001 .
8. Васькин Ф.И., Свободина М.В. Теория бухгалтерского учета – М.: Колос, 2000. – 208с.
9. Камышанов П.И. Практическое пособие по бухгалтерскому учету. - М.: Экономика, 2003 .
10. Козлова Е.П., и др. Бухгалтерский учет - М.: Финансы и статистика, 2004. – 464с.
11. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет : учебное пособие для ВУЗов – М.: ЮНИТИ, 2000. – 560с.

Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие. – М.: «Информационное агентство «ИПБ-БИНФА», 2002.

1. Кожинов В.Я. Бухгалтерский учет. Пособие для начинающих. – М.: Федеральная Книготорговая Компания, 2001. – 256с.
2. Климова М.А. Документооборот в бухгалтерском учете – М.: Издательство «Налоговый вестник», 2002.
3. Лисович Г.М., Ткаченко И.Ю. Бухгалтерский управленческий учет. – Ростов н/Д: издательский центр «Март», 2004. – 354с.
4. Макальская М.Л., Денисов А.Ю. Самоучитель по бухгалтерскому учету – М.: АО «ДИС», 2004.
5. Палий В.Ф. Бухгалтерский учет. – М.: Информационное агентство «ИПБ – БИНФА», 2005. – 336с.
6. Федотов А.В. Бухгалтерский учет в торговле: теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 318 с.
7. Щадилова С.Н. Основы бухгалтерского учета: Учеб. Пособие. – М.: ИКЦ «ДИС», 2004.
8. Алиев Б.Х., Абдулгалимов А.Н. Теоретические основы налогообложения: Учеб. пособие для вузов / Б.Х. Алиев. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2004. -159 с.
9. Аткинсон Э.Б., Стиглиц Д.Э. "Лекции по экономической теории государственного сектора", М., "Аспект-Пресс", 2003
10. Блинов М.В. Бюджетная реформа в РФ и Бюджетный кодекс РФ. Налоговый вестник М., №11 2004 г.
11. Гажиев Г.А. Предприниматель. Налогоплательщик. Государство/ ГА. Гаджиев, С.Г Пепеляв. М.: ФБК - Пресс, 2003 .221 с.
12. Галимзянов Р.Ф. Общие принципы минимизации налогов//Налоги и платежи – 2005. - №6. - с. 45.
13. Лукаш А.Ю. Бухгалтерский и налоговый учет различных хозяйственных операций. М., Экспо, 2004, 454 с.
14. Медведев А.Н. Как планировать налоговые платежи. Практическое руководство для предпринимателей. – М.: ИНФРА–М, 2005, 364 с.
15. Налоги и налогообложение: Учеб. пособие \Под ред. Русаковой И.Г., Кашина В.А..- М.:ЮНИТИ, 2005.
16. Налоговая нагрузка//РосБизнесКонсалтинг
17. Пансков В.Г. Налоги и налогообложение: Учеб. для вузов / В.Г. Пансков, В.Г. Князев. - М.:МЦФЭР, 2003.-336 с.
18. Романова Т.В. Первичные документы и действующее законодательство Российской Федерации. – М.: Статус-кво, 2005