

щей корпоративной социальной политики. Именно в ней кроется гарантия успеха любого предприятия.

Список использованной литературы.

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: Учеб. 3-е изд. – М.: Экономика, 2010. – 122 с.
2. Журавлев П. В., Кулапов М. Н., Сухарев С. М. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников: Монография. – М.: Деловая книга, 2011. – 219 с.
3. Каган М. С. Философская теория ценности. – СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 2009. – 288 с.
4. Кармин А. С. Культура социальных отношений. – СПб.: Лань, 2012. – 327 с.
5. Авдеев В.В. Управление персоналом: технология формирования команды. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 544 с.
6. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. – М.: МНИН ПУ, 2008. – 629 с.
7. Дак Дж. Д. Монстр перемен. Причины успеха и провала организационных преобразований. – М.: Альпина паблишер, 2013. – 219 с.
8. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменение организационной культуры: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2012. – 229 с.

Исследование выполнено на базе Томского политехнического университета при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения научно-исследовательских работ по направлению «Оценка и улучшение социального, экономического и эмоционального благополучия пожилых людей», договор № 14.Z50.31.0029.

КЛАССИФИКАЦИЯ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Ю.С. Дмитриева

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: DmitriEva143@yandex.ru

Научный руководитель: Силифонова Е. В., ассистент

В данной научной статье поставлена задача выяснить, как классифицируются удержания из заработной платы, отметить основные моменты для удержания. Также в статье рассматривается ситуация, когда один вид удержаний относится к разной классификации, на примере алиментов.

По трудовому законодательству из заработной платы в обязательном порядке работника производятся различные удержания. Обязанность работодателя в данном случае – корректно и юридически грамотно производить процедуру расчета и всегда помнить, что все виды удержаний из заработной платы строго ограничены рамками действующего законодательства.

Действующее трудовое законодательство вполне допускает возможность при наличии определенных обстоятельств, производить те или иные удержания из заработной платы работников. Правда, при этом устанавливаются конкретные пределы таких удержаний.

В соответствии со статьей 137 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных кодексом или иными федеральными законами [1].

Наиболее применяемой формой классификации удержаний из заработной платы, на наш взгляд, является: обязательные, по инициативе работодателя и по инициативе работника.

Обязательные платежи всегда должны быть выплачены, независимо от воли работника или работодателя. Они производятся в силу закона или иными федеральными органами. К ним относятся:

- удержания по исполнительным документам;
- налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

Список перечня удержаний по инициативе работодателя представлен в ТК РФ, он закрытый и расширению не подлежит. Также нельзя производить удержания, если работник с ними не согласен. В таком случае, удержание производится только на основании судебного решения.

Следует помнить и о том, что удержания по инициативе работодателя должны производиться в срок. Представим это в виде таблицы.

Таблица 1 – Сроки и виды удержаний из заработной платы по инициативе работника

Вид удержания по инициативе работника	Срок, когда работодатель вправе произвести удержание
Возмещение неотработанного аванса	Не позднее месяца со дня окончания срока установленного для возвращения аванса
Погашение вовремя не отданного аванса, выданного работнику подотчет	Месяц со дня установленного срока, установленного для представления авансового отчета и погашения задолженности
Возвращение излишне выплаченных сумм в результате счетной ошибки	Месяц со дня установленного срока, установленного для исправления неправильно исчисленных выплат

Если же руководитель не издал приказ об удержании указанных выше сумм в течение месяца, то ему нужно будет обращаться в суд для возмещения недостающих сумм.

Помимо удержаний по инициативе работодателя бывают удержания исходящие по инициативе самого работника. Они могут быть взяты на любые цели и в любом размере. Составляется добровольное заявление, где работник указывает, куда могут быть направлены удержания. Как правило, это бывают:

- взносы на добровольное медицинское и личное страхование;
- суммы в погашение займов, выданных работодателем или банком в кредит;
- коммунальные расходы;
- членские профсоюзные взносы;
- суммы, направленные на благотворительность.

Но эти удержания будут производиться только по решению работодателя. Он может, как и одобрить их, так и отказать.

Бывают случаи, когда те или иные удержания могут быть отнесены к разной классификации. Так, например, алименты чаще всего относятся к обязательным удержаниям, т.к. уплачиваются по решению суда. В таком случае основанием для удержания являются исполнительные листы или судебный приказ. Но также алименты могут относиться к удержаниям по инициативе работника. Это происходит в случае, когда родители сами приходят к соглашению о размере и порядке выплаты алиментов. Но в бухгалтерию работник обязан принести нотариально заверенное соглашение, составленное в письменном виде. Не заверенное нотариусом соглашение не является для бухгалтерии основанием для уплаты алиментов.

При выплате заработной платы работодатель обязан предоставить каждому сотруднику в письменном виде точный расчет произведенных денежных начислений. Форма извещения (расчетного листка) утверждается руководителем организации, каких-либо особых требований к ее оформлению законодательство не предъявляет. А вот содержание этого документа полностью определяется статьей 136 ТК РФ и включает в себя данные о составных частях заработной платы, о суммах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодателю нужно помнить, что отступление от этого правила рассматривается как нарушение норм трудового законодательства и влечет за собой наступление административной ответственности[2].

Подводя итог, можно сказать, что есть удержания, которыми подвергаются абсолютно все граждане. Это НДФЛ. Следует иметь в виду, что при определении суммы этого должны быть учтены специальные налоговые вычеты по НДФЛ. Такие как: стандартные, социальные, имущественные, профессиональные [3]. Так, благодаря таким вычетам, у некоторых работников НДФЛ может равняться или быть близко к нулю. Но этот вопрос является предметом дальнейшего исследования.

Список использованной литературы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ [Электронный ресурс]. 2013. URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/> (дата обращения: 15.10.2015).

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ [Электронный ресурс]. 2013. URL: <http://www.consultant.ru/popular/koap> (дата обращения: 3.10.2015).

3. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. 2014. URL: <http://base.garant.ru/10900200/> (дата обращения: 4.10.2015).