УДК 331.212.4:657

О.А. Коньшина, С.В. Штеклейн

УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ, ПРАВОМЕРНОСТЬ

Рассматривается порядок удержаний из заработной платы работника. Выделяют обязательные удержания, а также предпринятые по инициативе работника и работодателя. Поскольку последние два вида удержаний вызывают наибольшее количество спорных вопросов, уделено внимание именно этим группам. Раскрываются случаи удержаний в соответствии с нормативной базой, размеры удержаний в зависимости от вида задолженности работника. Рассмотрены ошибки работодателя при взыскании задолженности работника, а также ошибки работников бухгалтерии, производящих расчет данных сумм. Анализируются особенности производства удержаний алиментов, удержаний излишне выплаченной заработной платы и многие другие удержания. Приведен порядок отражения в учете удержаний из заработной платы. Зачастую работодатель стремится вычесть из заработной платы сотрудника суммы штрафа за нарушение трудового распорядка, курение на рабочем месте, невыполнение должностных инструкций и т.д. Трудовой кодекс устанавливает жесткие правила, определяющие случаи, порядок и размеры удержаний. Поэтому в статье рассмотрены практические случаи правомерности действий работодателя и приведены решения по каждому спорному вопросу.

Счетная ошибка, удержание, исполнительный лист, заработная плата, алименты, взыскание.

Введение

Порядок осуществления удержаний из заработной платы работников – тема не новая и всегда актуальная. Очень часто операции по удержанию денежных средств вызывают разногласия между работниками и работодателями. Кроме того, актуальность данной темы в настоящее время связана с недавним внесением изменений в Трудовой кодекс, а также в Налоговый кодекс.

В ТК внесены изменения, которые предусматривают меры защиты сотрудника от неправильных и/или неправомерных удержаний из заработной платы. Можно сделать вывод: любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в ТК РФ (ст. 137). Ни подзаконные правовые акты федеральных органов власти, ни законодательство субъектов РФ не могут устанавливать случаи удержаний из заработной платы.

Общий перечень удержаний содержит статья 137.2 ТК РФ. Также регулируют процесс удержания из заработной платы Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовно-исполнительный кодекс РФ, Семейный кодекс РФ.

Нарушения при удержании из заработной платы задолженности работника нередко приводят к судебным разбирательствам, что 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. 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 [10].

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 не только облегчил труд работников бухгалтерии, но и значительно повысил производительность их труда, что положительным образом сказывается на деятельности предприятия. Руководителю российского предприятия сегодня приходится принимать решения в условиях неопределенности и риска, что вынуждает его постоянно держать под контролем различные аспекты финансово-хозяйственной деятельности. Эта деятельность отражена в большом количестве документов, содержащих разнородную информацию. Грамотно обработанная и систематизированная, она является в определенной степени гарантией эффективного управления производством.

В настоящее время нередки случаи, когда работник имеет задолженность перед работодателем. Работник может самостоятельно возвратить сумму задолженности работодателю, но на практике работодатель сам вынужден удерживать данные суммы из заработка работника. Законодательство устанавливает определенный порядок возмещения данной задолженности. Перед бухгалтером встают вопросы: в каком размере и в какой последовательности производить данные удержания, главное, как определить границы таких удержаний.

Цель работы – изучение порядка удержаний из заработной платы работника и оценка правомерности такого уменьшения оплаты труда.

Объект исследования

В данной работе рассматриваются: порядок удержаний из заработной платы работника, ошибки работодателя при взыскании задолженности работника, ошибки работников бухгалтерии, производящих расчет данных сумм, а также практические случаи правомерности действий работодателя.

Результаты и их обсуждение

Случаи удержаний

Законодетельство РФ выделяет обязательные удержания, удержания по инициативе работодателя, работника [1]. Обязательные удержания осуществляются работодателем независимо от своей воли в установленных законом случаях:

1. Налог на доходы физических лиц (НДФЛ). Налоговым кодексом РФ (гл. 23) установлены сроки и иные условия удержания НДФЛ.

Обратим внимание, что все остальные виды удержаний производятся из суммы заработной платы за минусом НДФЛ [4].

2. Удержания по исполнительным документам (листам). Очередность удовлетворения требований по исполнительным листам регулируется ст. 111 закона № 229-ФЗ:

– алименты, возмещение вреда по потере кормильца, вреда, который причинен здоровью, возмещение ущерба в результате преступления;

– остальные требования в порядке очередности поступления исполнительных листов [6].

Рассмотрим случаи удержаний по инициативе работодателя. Они раскрываются в статье 137 ТК РФ, а именно:

– возмещение неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы.

– погашение неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях.

– возврат сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссией по трудовым спорам, судом) вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) либо простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ), и если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями (например, если работник представил подложные документы о результатах своего труда, на основании которых ему выплатили премию за особые достижения), установленными судом [1].

Трудовым кодексом РФ установлено, что работодатель не имеет права взыскать сумму заработной платы, излишне выплаченной работнику, в том числе при неправильном применении трудового кодекса или иных НПА, содержащих нормы трудового права. Исключение составляют только следующие случаи:

1) органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров была признана вина работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

2) в связи с неправомерными действиями работника ему излишне выплачена заработная плата, и данный факт доказан в судебном порядке (ч. 4 ст. 137 ТК РФ);

3) счетная ошибка. Однако данная ошибка не приведет к удержанию излишне выплаченной суммы в том случае, если размер удержания из зарплаты достигает 70 процентов и если уже производится удержание в размере 50 процентов (письмо Роструда от 30.05.2012 № ПГ/3890-6-1) [1].

Понятие «счетной ошибки» в ст. 137 ТК РФ не раскрывается. Но на практике под ней понимается ошибка, допущенная в результате неверного применения арифметических действий (умножения, сложения, вычитания, деления) при подсчетах (письмо Роструда от 01.10.2012 № 1286-6-1). Не признается счетной ошибкой техническая ошибка работодателя, т.е. повторная выплата заработной платы за один период не будет поводом для ее удержания (Определение Верховного Суда РФ от 20.01.2012 № 59-В11-17).

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания [11].

Следует обратить внимание, что взыскание заработной платы производится не работодателем, а уполномоченным органом, в то время как удержания производятся непосредственно работодателем.

Рассмотрим пример 1.

Пример 1

ОАО «Свежий ветер» обратилось в суд с иском к Бестемьянову И.В. о взыскании неосновательного обогащения и процентов за пользование чужими денежными средствами, указав, что приказом л\с от 2012 года водолаз 3 класса Бестемьянов И.В. был уволен из ОАО «Свежий ветер». В 2012 году во время проведения инвентаризации главным бухгалтером ОАО «Свежий ветер» Рюминой А.В. было обнаружено, что при увольнении ответчика была по ошибке дважды выплачена сумма расчета. Комиссией ОАО «Свежий ветер» проведено служебное расследование по выявленному случаю необоснованной двойной выплаты расчета уволенному сотруднику Бестемьянову И.В., в результате которого было установлено, что копии приказов по личному составу и записки-расчеты на данного сотрудника были переданы кадровой службой в бухгалтерию. Отметки об ознакомлении увольняемого с расчетами оплаты отсутствуют. Согласно приложенным расчетам оплаты Бестемьянову И.В. было начислено 39 763 рубля 15 копеек. В 2012 году через ОАО «ВнешторгБанк» на банковскую карточку Бестемьянова И.В., открытую в Астраханском филиале ОАО «ТКБ», была перечислена сумма в размере 39 763 рубля 15 копеек. В 2012 году при перечислении денежных средств через Астраханский филиал ОАО «ТКБ» за май 2012 года из файла заработной платы сотрудник Бестемьянов И.В. не был исключен и денежные средства были повторно перечислены в вышеуказанных размерах. Таким образом, переплата при увольнении ответчика составила 39 763 рубля 15 копеек. Комиссией были направлены в адрес

уволенного сотрудника претензии с предложением возврата необоснованно полученных денежных средств. В 2012 году указанная претензия была получена ответчиком, однако в установленный срок ответчик денежные средства в сумме 39 763 рубля 15 копеек не возвратил. Обращаясь в суд, истец просил взыскать с Бестемьянова И.В. сумму неосновательного обогащения в размере 39 763 рубля 15 копеек, проценты за пользование чужими денежными средствами в размере 179,07 рублей, всего 39 942, 22 рубля, в счет возмещения судебных расходов по оплате государственной пошлины в размере 1 182,67 рублей. Решением Ленинского районного суда г. Астрахань от 2013 года исковые требования удовлетворены в полном объеме.

Размеры удержаний

Трудовой кодекс РФ (ст. 138) жестко ограничивает размеры уменьшения оплаты труда:

– общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 % заработной платы, причитающейся работнику;

– при удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 % заработной платы;

– ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 %. [1,4]

Особую группу удержаний составляет обязанность работника по уплате алиментов на своих несовершеннолетних детей. Основанием для такого рода удержаний является исполнительный лист. Он должен быть в срок предоставлен в бухгалтерию предприятия исполнительными органами. Расчет суммы алиментов, подлежащих уплате, начинается с того дня, как исполнительный лист поступил в бухгалтерию, рассчитывается ежемесячно. Размер удержаний определен п. 1 ст. 81, ст. 106 СК РФ:

– 1/4 заработка и (или) иного дохода родителей – на одного ребенка;

– 1/3 заработка и (или) иного дохода родителей – на двух детей;

– 1/2 заработка и (или) иного дохода родителей – на трех и более детей [3, 6].

Если в организацию поступило несколько исполнительных листов первой очереди, а общий объем удержаний по ним превышает законно установленные лимиты, необходимо удерживать данные суммы пропорционально [6].

Сроки в исполнительном производстве определяются календарной датой, указанием на событие, которое должно наступить, или периодом, в течение которого действие может быть совершено. Срок, определенный в исполнительном документе календарной датой, оканчивается:

– в день, непосредственно предшествующий указанной в исполнительном документе дате, если исполнительным документом предписано совершить определенные действия до этой даты;

– в день, указанный в исполнительном документе [11].

Пример 2

В бухгалтерию организации ООО «Домострой» поступило два исполнительных листа на работника Васильева И.С.:

– алименты на содержание трех несовершеннолетних детей — 1/2 дохода;

– возмещение вреда, причиненного здоровью физического лица, — 7 000 руб. в месяц.

Указанные требования являются первоочередными. За месяц Васильеву И.С. начислена заработная плата в сумме 35 000 руб.

Исчислим сумму НДФЛ, при условии, что Васильев И.С. имеет право на получение стандартного налогового вычета на содержание троих детей — 5 800 руб. (по 1 400 руб. на первых двух детей; 3000 руб. – на третьего ребенка):

(35 000 руб. – 5 800 руб.) ·13 % = 3 796 руб.

Исчислим общую сумму удержаний по двум исполнительным листам. Сумма алиментов на содержание несовершеннолетних детей:

(35 000 руб. – 3 796 руб.) · 1/2 = 15 602 руб.

Таким образом, общая сумма удержаний составила:

15 602 руб. + 7 000 руб. = 22 602 руб.

Исчислим предельную сумму удержаний по двум исполнительным листам:

(35 000 руб. – 3 796 руб.) · 70 % = 21 842,80 руб.

Так как общая сумма удержаний больше предельной суммы, определим долю каждого из удержаний:

22 602 руб. – 100 %
15 602 руб. – 69,03 %
7 000 руб. – 30,97 %

Размер удержаний по каждому из исполнительных листов составляет:

алименты:

21 842,80 руб. · 69,03 % = 15 078,08 руб.;

возмещение вреда, причиненного здоровью:

21 842,80 руб. · 30,97 % = 6 764,72 руб.

На следующий месяц работник будет иметь задолженность:

по алиментам:

15 602 руб. – 15 078,08 руб. = 523,92 руб.;

по возмещению вреда, причиненного здоровью:

7 000 руб. – 6 764,72 руб. = 235,28 руб.

Данные операции должны быть зафиксированы в журнале регистрации (табл. 1).

Таблица 1

Журнал регистрации

№	Содержание хозяйственной операции	Дт	Кт	Сумма, руб.
1	Удержан НДФЛ из з/п	70	68/$_{НДФЛ}$	3 796
2	Отражена задолженность по алиментам	70	76	15 602
3	Перечислены алименты с р/с	76	51	15 078,08
4	Удержание средств на возмещение вреда, причиненного здоровью	70	73	7 000,00
5	Сумма возмещения учтена в прочих доходах	73	91.1	6 764,72

Если у работника есть задолженность перед банком, то по его письменному заявлению работодатель может перечислять указанную работником сумму непосредственно с заработной платы на расчетный счет банка. Но в соответствии со ст. 137 ТК РФ работодатель не имеет права удерживать данную сумму самостоятельно (письмо Роструда от 26.09.2012 № ПГ/7156-6-1).

Рассмотрим несколько примеров.

Пример 3

Работнику в предыдущем месяце была выплачена заработная плата в большем размере из-за неправильного применения правил подсчета среднего заработка. Вправе ли работодатель удержать излишне выплаченную сумму в следующем месяце?

Согласно ч. 4 ст. 137 ТК РФ излишне выплаченная заработная плата может быть удержана с работника, только если начисление было произведено в связи со счетной ошибкой или неправомерными действиями работника, установленными судом. Под счетной ошибкой, допускающей в соответствии со статьей 137 Трудового кодекса РФ возможность взыскания работодателем излишне выплаченной работнику заработной платы, следует понимать такую неточность в бухгалтерских расчетах, которая допущена при совершении математических действий. Следовательно, удерживать соответствующую денежную сумму из зарплаты работника работодатель не вправе.

Пример 4

При увольнении работника из его заработной платы было удержано 100 процентов стоимости форменной одежды. Правомерно ли поступил работодатель?

Такой случай удержания не соответствует действующему законодательству, поэтому работодатель не может вычесть полную стоимость форменной одежды из заработной платы работника при его увольнении. Статья 137 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень случаев удержания из заработной платы работника. Оснований для принудительного удержания стоимости форменной одежды из заработной платы работника данная статья не предусматривает. Однако по соглашению с работником возможно произвести удержание каких-либо сумм, например, расходов на обучение работника. В рассматриваемой ситуации следует учитывать, что удержание возможно только на основании заявления работника при условии, что не истекли сроки использования форменной одежды. Если данные условия не соблюдены, работник может в судебном порядке потребовать возврата незаконно удержанных сумм.

Пример 5

Прокурор Знаменского района Орловской области обратился в суд в интересах Ивушкина П.М. к ООО «Конкорд» о взыскании незаконно произведенного удержания из заработной платы. В обоснование своих требований указал, что прокуратурой Знаменского района в ходе проверки, проведенной по обращению Ивушкина П.М., выявлены нарушения трудового законодательства, допущенные руководством ООО «Конкорд». Ивушкин П.М. работал в ООО «Конкорд» с 01 января 2006 года по 01 января 2009 года, уволен по собственному желанию. При увольнении произведено необоснованное удержание из его заработной платы в размере 2500 рублей. Так, из заработной платы удержаны соответствующие суммы за помол зерна, получение теса. Вместе с тем удержания произведены работодателем самостоятельно без согласования с работником. Работником суммы удержаний не признаны, факты получения Ивушкиным П.М. указанной продукции и услуг не подтверждены, обращений о их предоставлении от него не поступало. Таким образом, руководством ООО «Конкорд» не исполнены должным образом требования действующего законодательства, что повлекло нарушение трудовых прав работника. В связи с выявленными нарушениями 22 апреля 2009 года прокурором района в отношении директора ООО «Конкорд» Кунц Е.П. возбуждено производство об административном правонарушении по ст. 5.27 ч. 1 КоАП РФ. По результатам рассмотрения административного производства Государственной инспекцией труда в Орловской области Кунц Е.П. привлечена к административной ответственности. 22 апреля 2009 года на имя директора ООО «Конкорд» прокурором района внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства.

Несмотря на это, руководством ООО «Конкорд» допущенные нарушения устранены не были, незаконно удержанная из заработной платы сумма Ивушкину П.М. не возвращена. Просит суд признать незаконным произведенное ООО «Конкорд» удержание из заработной платы Ивушкина П.М. в размере 2500 рублей. Взыскать с ООО «Конкорд» в пользу Ивушкина П.М. 2500 рублей. На основании представленных доказательств и руководствуясь ст. 137 ТК РФ, ст. 194–199 ГПК РФ, суд решил исковые требования прокурора Знаменского района Орловской области в интересах Ивушкина П.М. удовлетворить. Взыскать с ООО «Конкорд» в пользу Ивушкина П.М. незаконно удержанную из заработной платы сумму 2500 (две тысячи пятьсот) рублей.

В соответствии со ст. 138 Трудового кодекса РФ максимальное удержание из заработка сотрудника по инициативе работодателя составляет не более 20%. Данный вид удержания производится строго после обязательных удержаний [9].

В современных условиях хозяйствования одной из важных задач бухгалтерии любого предприятия является: в установленные сроки производить расчеты с персоналом предприятия по оплате труда, а именно, начисление зар. платы и прочих выплат, а также расчет сумм к удержанию.

Учет труда и заработной платы должен обеспечить оперативный контроль за количеством и качеством труда, за использованием средств, направляемых на потребление. Учет труда и заработной платы по праву занимает одно из центральных мест во всей системе учета на предприятии.

Выводы

Исходя из вышеизложенного, можно сделать выводы:

– из заработной платы, начисленной работникам организации, производят различные удержания, которые делятся на обязательные, удержания по инициативе организации, по инициативе работника.

– производимые удержания рассчитываются в строго установленной последовательности. В первую очередь рассчитываются и производятся обязательные удержания, далее: налог на доходы физических лиц, алименты, прочие удержания по исполнительным листам согласно календарным датам их поступления в организацию [1, 10].

– законодательство определило жесткие границы размеров удержаний из заработной платы: удержания, по инициативе работодателя не могут превышать 20 %, при исполнении удержаний по исполнительным листам их общий размер не должен превышать 50 %, а если по исполнительным листам взыскиваются алименты на содержание несовершеннолетних детей, максимально допустимый размер удержаний 70 % [1,10].

– ТК РФ предусмотрены меры защиты сотрудника от неправомерных удержаний из заработной платы. Следовательно, любые удержания возможны только тогда, когда это прямо указано в ТК РФ.

Случаи незаконных уменьшений заработной платы работников в настоящее время встречаются довольно часто и связаны с тем, что должностные лица не знают норм действующего федерального законодательства, включая правила об ответственности за незаконные удержания. Иногда работодатель намеренно игнорирует законодательство, надеясь на то, что работник не будет оспаривать удержание, а при проверке данный факт не будет выявлен. Однако такая позиция приводит к негативным последствиям как для самого работодателя, так и для отдельных должностных лиц. Законодательство РФ предусматривает следующую ответственность для работодателя:

– **административная ответственность** по статье 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства в виде штрафа с работодателя, а при повторном нарушении законодательства о труде соответствующее должностное лицо может быть и вовсе дисквалифицировано [5]. Лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления [10];

– **материальная ответственность** перед работником за задержку выплаты заработной платы (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ) [1];

– **возмещение морального вреда**, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а при наличии спора факт причинения морального вреда и размеры его возмещения определяются судом (ст. 237 ТК РФ) [1].

Таким образом, если для удержания из заработной платы действительно есть основания, то при принятии соответствующего решения и его исполнении требуются согласованные действия кадровой и юридической служб, бухгалтерии организации. В целом, ТК РФ позволяет вычитать из заработной платы лишь незначительные суммы, поэтому если работник согласен с решением работодателя, необходимо оформить подтверждающие документы в соответствии с установленными нормами, соблюсти условия и порядок удержания. Если же организация не имеет права самостоятельно производить удержание, то необходимо обратиться в органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры [10].

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция от 02.04.2014).
2. Гражданский кодекс РФ (ГК РФ) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (действующая редакция от 05.05.2014).
3. Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. от 25.11.2013, с изм. от 31.01.2014).

4. Налоговый кодекс РФ (НК РФ) от 31.07.1998 № 146-ФЗ (действующая редакция от 05.04.2013).
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
6. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «Об исполнительном производстве»
7. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 03.02.2014)
8. Беспалова, И.Г. Ошибки в учете и их взаимосвязь с оплатой труда бухгалтеров / И.Г. Беспалова // Бухгалтерский учет. – 2011. – № 12. – С. 109.
9. http://www.consultant.ru
10. http://www.garant.ru/
11. http://its.1c.ru/

ФГБОУ ВПО «Кемеровский технологический институт
пищевой промышленности»,
650056, Россия, г. Кемерово, б-р Строителей, 47.
Тел./факс: (3842) 73-40-40,
e-mail: office@kemtipp.ru

SUMMARY

O.A. Konshina, S.V. Shtekleyn

SALARY DEDUCTIONS: ORDER, SIZES, LEGALITI

The article describes the order of deduction from wages of the employee. Mandatory deductions, on the initiative of the employee and the employer, are distinguished. Since the latter two types of deductions cause most controversial issues these groups are considered in the first place. Cases of deductions in accordance with the regulatory framework, the size of deductions depending on the type of the worker's debt are disclosed. The employers' mistakes when collecting the worker's, debt and errors by accounting specialists, making the calculation of these amounts are considered. Features of making deduction of the alimony, of unduly paid wages, and many other deductions are considered in this article. Order of recording wage deductions into the account is given. Often, the employer seeks to deduct the amount of penalty for violation of labor regulations, smoking in the workplace, job description failure, etc. from the wages of the employee. Labour code sets strict rules governing the cases, procedure and sizes of deductions. The article considers practical cases, the legality of the employer's actions and provides solutions on every disputable issue. Thus, the subject of the work is error occurrence and actions of illegal character when calculating payments. The purpose of the work is to study the order of deduction from the worker's wages and to estimate the legality of such reduction of payment.

Calculating error, deduction, court order, salary, alimony, charge.

REFERENCES

1.The Labour Code of the Russian Federation of от 30.12.2001 no. 197-FL, current version of 02.04.2014. (In Russian).
2.The Civil code of the Russian Federation of 30.11.1994 no.51-FL, current version of 05.05.2014. (In Russian).
3.The family code of the Russian Federation of 29.12.1995 no. 223-FL , an edition of 25.11.2013, with amendment of 31.01.2014. (In Russian).
4.The Tax code of the Russian Federation of 31.07.1998 no. 146-FL, current version of 05.04.2013. (In Russian).
5.The code of the Russian Federation about administrative offenses of 30.12.2001 no. 195-FL. (In Russian).
6.Federal Law "On Enforcement Proceedings" of 02.10.2007 no. 229-FL, current version of 05.05.2014). (In Russian).
7.The criminal and executive code of the Russian Federation of 08.01.1997 no. 1-FL, current version of 03.02.2014. (In Russian).
8.Bespalova G. Oshibki v uchete i ikh vzaimosviaz' s oplatoi truda bukhgalterov [Mistakes in the account and their interrelation with compensation of accountants]. *Accounting*, 2011, no. 12, P. 109.
9.http://www.consultant.ru
10. http://www.garant.ru/
11. http://its.1c.ru/

Kemerovo Institute of Food Science and Technology,
47, Boulevard Stroiteley, Kemerovo, 650056 Russia.
Phone/fax: (3842) 73-40-40,
e-mail: office@kemtipp.ru

Дата поступления: 26.06.2014