УДК 657

Красносельская Анастасия Игоревна,
магистрант 3 курса кафедры бухгалтерского учета,
анализа, финансов и налогообложения
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Аннотация: *В статье рассматриваются вопросы учета оплаты труда. Тема учета оплаты труда работников актуальна, так как является важной составной частью всего бухгалтерского учета, работы с сотрудниками и налоговыми органами по вопросам отчислений с фонда оплаты труда. Важно не только правильно отразить расчеты по заработной плате в бухгалтерском учете, но и правильно рассчитать сумму, причитающуюся к выплате каждому работнику по всем основаниям, а также своевременно удержать из заработной платы суммы обязательных платежей. Не менее важными является вопрос об организации системы оплаты труд и размерах заработной платы, закрепляемой за каждой штатной единицей.*

Ключевые слова: *бухгалтерский учет, оплата труда, заработная плата, средний заработок, система оплаты труда, удержания.*

Annotation: *The article deals with the issues of accounting for wages. The topic of accounting for employees ' wages is relevant, as it is an important part of all accounting, working with employees and tax authorities on issues of deductions from the payroll. It is important not only to correctly reflect the payroll calculations in the accounting, but also to correctly calculate the amount due to each employee for all reasons, as well as to deduct the amounts of mandatory payments from the salary in a*

timely manner. Equally important is the question of the organization of the system of remuneration for work and the amount of wages assigned to each staff unit.

Keywords: *accounting, labor remuneration, salary, average earnings, labor remuneration system, deductions.*

Текст тезисов.

Учет расчетов с сотрудниками по оплате труда является одним из наиболее трудоемких участков в деятельности сотрудников бухгалтерии. Эти операции, как правило, многочисленны и отличаются разнообразием.

Оплата труда (заработная плата) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации сотрудника, сложности и количества работы, компенсационные выплаты и доплаты.

В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ заработная плата должна выплачиваться не реже чем два раза в месяц, а именно каждые полмесяца в день, установленный в организации локальными актами.

Дата выплаты заработной платы должна определяться конкретной датой не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Данный вывод следует из положений ч. 6 ст. 136 ТК РФ, п. 1 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 № 272-ФЗ. Минтруд России в письме от 21.09.2016 № 14-1/В-911 разъяснил, что с учетом этого требования заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный локальными актами организации день с 16 по 30 (31) число текущего месяца, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

Трудовым кодексом РФ не определено, в каком размере должна выплачиваться сотруднику заработная плата за половину месяца. Как следует из письма Минтруда России от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660 при определении размера выплаты заработной платы за полмесяца необходимо учитывать, в

частности, фактически отработанное работником время (фактически выполненную им работу).

В случае нарушения работодателем срока выплаты зарплаты, отпускных и т.д., он обязан их выплатить с процентами в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки (ранее размер процента составлял 1/300 ключевой ставки). Это следует из статьи 236 ТК РФ. Также, согласно ст. 392 ТК РФ, работник вправе обратиться в суд с требованием о выплате заработной платы и других причитающихся ему выплат в течение одного года со дня установленного срока выплаты данных сумм. Это касается и невыплат при увольнении [3, с. 22].

Согласно статье 136 ТК РФ, при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого сотрудника:

1) о составе заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах других сумм, начисленных сотруднику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся сотруднику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме работника на работу, переводе работника на другую работу, предоставлении отпуска работнику, прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (формы №№ Т-1, Т-5, Т-6, Т-8); личная карточка работника (форма № Т-2); табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма № Т-12);

табель учета рабочего времени (форма Т-13); расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49) и другие документы.

При наличии оснований сотрудники предоставляют заявления и правоустанавливающие документы на предоставление стандартного налогового вычета по НДФЛ.

Обязательным условием разработки собственных форм отчетности для организации является сохранение принципов построения форм бухгалтерской отчетности, т.е. сохранение кодов строк, итогов разделов и групп статей бухгалтерского баланса в соответствии с унифицированной формой [1, с.25].

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» ведется по каждому работнику организации. Регистрами аналитического учета по учету расчетов с персоналом по оплате труда являются: лицевой счет сотрудника; расчетно-платежная ведомость; карточка и анализ счета 70.

Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» пассивный счет, по кредиту счета отражают начисления по оплате труда, пособий, пенсий и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету – удержания из начисленной суммы оплаты труда и доходов, выдачу причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы оплаты труда и доходов.

Актуальным является вопрос оплаты труда безналичным способом на зарплатную карточку сотрудника. При выдаче заработной платы через зарплатную карту упрощается схема расчетов с сотрудниками, сохраняется конфиденциальная информация об уровне заработной платы. Еще одним положительным моментом будет являться отсутствие депонированной заработной платы, как следствие сокращается документооборот.

Основанием для отражения в бухгалтерском учете операции по выплате заработной платы сотрудникам с использованием банковских карт будет являться выписка банка.

Однако следует иметь в виду, что Инструкция по применению Плана счетов на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» предполагает аналитический учет расчетов с персоналом по оплате труда в разрезе каждого сотрудника. Информация же, отражаемая в банковской выписке, такой возможности не предусматривает. Поэтому стандартная запись для отражения в учете выплаты заработной платы по дебету счета 70 и кредиту счета 51 не походит.

Бухгалтеру рекомендуется использовать дополнительный субсчет «Расчеты по заработной плате, посредством применения электронных банковских карт» к счету 76, на котором будут отражаться операции выплаты заработной платы по каждому сотруднику (таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемые записи по отражению начисления и выплаты заработной платы с использованием зарплатных карт

Содержание хозяйственной операции	Дт	Кт
Начислена зарплата сотрудникам	76	51
Удержан НДФЛ из зарплаты сотрудников	70	68.1
Выдана зарплата сотрудникам	70	76

А именно: производится бухгалтерская запись по дебету счета 76 субсчет «Расчеты по заработной плате, посредством применения электронных банковских карт» и кредиту счета 51 «Расчетный счет» на основании банковской выписки на сумму, указанную в ней. Одновременно делаются бухгалтерские записи по дебету счета 70 и кредиту счета 76 на основании бухгалтерской

справки и данных реестра, предоставленного в банк при перечислении зарплаты, в разрезе каждого сотрудника.

Далее следует остановиться на таком понятии, как средний заработок. Его расчет необходим при оплате больничных листов, отпускных, выходных пособий, командировочных расходов. Для расчета средней заработной платы компания не учитывает выплаты социального характера, а также выплаты, которые не относятся к оплате труда.

На первый взгляд методика исчисления средней заработной платы проста и понятна (таблица 2).

Таблица 2

Расчет среднего заработка для отпускных и пособия по временной нетрудоспособности

Показатель	Пособие по временной нетрудоспособности	Отпускные и компенсации за неиспользованный отпуск
Расчетный период	2 года, предшествующих наступлению нетрудоспособности	12 месяцев, предшествующих началу отпуска
Исключаемые периоды	—	Все периоды, в которых работник не работал, с сохранением среднего заработка или без оплаты, в соответствии с законодательством РФ (периоды нетрудоспособности, отпуска, командировки и т п.)
Как рассчитывается	Заработок за 2 года делится на 730	Заработок за расчетный период делится на среднемесячное число календарных дней в этом периоде (за 1 полный месяц — 29,3)

Для расчета отпускных и пособий по временной нетрудоспособности используется значение среднего заработка. Это понятие используется в разных случаях, и рассчитывается по-разному для разных выплат.

Однако на практике часто случаются нетипичные задачи. Не исключена разница в расчетах: величина среднего заработка может отличаться от фактически начисленных сумм оплаты труда.

К примеру, можно рассмотреть исчисление среднего заработка для последующего расчета отпускных.

Поскольку отпускные должны быть выплачены не позже, чем за три дня до начала отпуска, то в том случае, если первый день отпуска выпадает на начало месяца (например, 1-е число), отпускные должны быть выплачены в последние дни предшествующего месяца, который еще не будет полностью отработан на дату осуществления расчетов. На практической деятельности такие дни рассчитываются как фактически отработанные с включением текущего месяца в расчетный период, а сумм заработной платы – в учитываемые выплаты.

Однако если указанный период времени не будет отработан, соответственно размер среднего заработка получается завышенным. Сумма переплаты может быть удержана из заработной платы сотрудника только в случае его согласия на основании письменного заявления.

В связи с этим расчет среднего заработка в рассмотренной ситуации следует произвести первоначально исходя из того факта, что текущий месяц отработан не полностью. В дальнейшем же можно будет произвести перерасчет средней заработной платы и сделать доплату к ранее исчисленной и выплаченной суме отпускных.

При учете расчетов по оплате труда бухгалтер производит необходимые удержания. К числу обязательных удержаний относятся НДФЛ и удержания по исполнительным документам [2, с. 15].

Одновременно с начислением заработной платы за вторую половину месяца производится удержание НДФЛ. Организации - налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного НДФЛ в бюджетную систему не позднее дня, следующего за днем выплаты сотруднику дохода.

При выплате налогоплательщику доходов в виде пособий по временной нетрудоспособности и в виде оплаты отпусков налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога не позднее последнего числа месяца, в котором производились такие выплаты.

При выплате сотруднику доходов в виде пособий по временной нетрудоспособности (включая пособие по уходу за больным ребенком) и в виде оплаты отпусков налоговые агенты обязаны перечислять суммы исчисленного и удержанного налога не позднее последнего числа месяца, в котором производились такие выплаты.

Иными словами, несмотря на то что, согласно ТК РФ, выплата заработной платы производится не менее двух раз в месяц, НДФЛ в соответствии с нормами НК РФ удерживается только по итогам месяца.

В бухгалтерском учете, начисление заработной платы и удержание из нее НДФЛ отражается следующими записями:

Дебет 20 (23,25,26,29,44) Кредит 70 – произведено начисление заработной платы;

Дебет 70 Кредит 68 – произведено удержание НДФЛ.

Помимо НДФЛ из заработной платы сотрудника могут производиться другие удержания, установленные законодательством. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50% заработной платы.

Перечень случаев удержания из заработной платы по инициативе работодателя является закрытым, поэтому пристальное внимание необходимо уделять так называемым счетным ошибкам.

Так, излишне выплаченная сотруднику заработная плата не может быть с него взыскана, за исключением «счетной ошибки». Понятие счетной ошибки в ТК РФ не раскрывается. На практике же под этим понимают арифметическую ошибку, то есть такую ошибку, которая допущена бухгалтером при проведении арифметических подсчетов.

Рассмотрим на примере. Бухгалтером по ошибке была дважды перечислена заработная плата сотруднику на его зарплатную карту. Ошибка обнаружена после увольнения сотрудника. Является ли данный факт счетной ошибкой?

В данной ситуации бухгалтером совершены ошибочные действия, которые носят технический характер и к счетным ошибкам отношения не имеют, поэтому возврат излишне выплаченной зарплаты возможен только в случае добровольного согласия работника.

Далее следует остановиться на актуальных вопросах учета расчетов по оплате труда, которые вызывают сложности при выплате сотрудникам премий и вознаграждений.

Премии и вознаграждения относятся к стимулирующим выплатам — это одна из составляющих частей заработной платы, при этом не все стимулирующие выплаты можно учесть в составе расходов на оплату труда при исчислении налога на прибыль, даже если они поименованы в локальных документах организации.

Стимулирующие выплаты учитываются для целей налогообложения, если они предусмотрены трудовыми договорами, также в них имеется ссылка на локальный нормативный акт и они связаны с производственными результатами работников.

Рассмотрим на примере конкретной ситуации спорный вопрос учета премиальных выплат. Следует ли учитывать в составе затрат на оплату труда в целях исчисления налога на прибыль премии, которые предоставляет своим сотрудникам организация к праздничным и юбилейным датам?

Выше названные выплаты напрямую не связаны с производственными результатами, поэтому не могут быть учтены в целях исчисления налога на прибыль. Также если премии не уменьшают базу по налогу на прибыль, то для них не предусмотрено освобождение по страховым взносам.

Таким образом, рационально организованный учет расчетов по оплате труда способствует точному исчислению заработной платы, причитающейся каждому сотруднику, ее распределению по направлениям затрат, контролю за правильностью и своевременностью расчетов. В бухгалтерском учете необходимо не только отражать достоверные расчеты с персоналом по оплате труда, но также и безошибочно рассчитывать суммы выплат, в положенный срок производить вычеты различного рода, работать в соответствии с законодательством. Соблюдение всех норм и положений законодательства способствует отлаженной работе, а также сохранению позиций среди конкурентов.

Список использованной литературы и электронных источников:

1. Берг О. Зарплата во главе угла / О. Берг // Кадровый вопрос. – 2019. - №1. – С. 25-27.

2. Будакова Н.И. Нюансы расчета средней заработной платы / Н.И. Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2019. - №2. – С.15-16.

3. Либерман, К. Расчеты с персоналом по оплате труда / К. Либерман // Кадровый вопрос. - 2020. - № 12. – С. 22-24.