

УДК. 336.226.112.1

*Курылева А.А.,
студент 3 курса магистратуры, Академия ФСИН*

России, г. Рязань

Научный руководитель: Кацуба Е.Е.

Кандидат экономических наук, доцент, Академия ФСИН

России, г. Рязань

СОСТОЯНИЕ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ РАСЧЕТОВ С ПЕРСОНАЛОМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

***Аннотация:** В настоящей статье описываются предстоящие изменения и современные распространенные ошибки, которые встречаются при ведении учета и налогообложения расчетов с персоналом по оплате труда. Исходя из этого, попытаемся сформулировать ряд рекомендаций, что нужно сделать, готовясь к предстоящим изменениям.*

***Ключевые слова:** учет, заработная плата, вычеты, премии, выплаты стимулирующего характера, минимальный размер оплаты труда, налога на доходы физических лиц.*

***Annotation:** This article describes the upcoming changes and modern common mistakes that are encountered in the accounting and taxation of payments to personnel. Based on this, we will try to formulate a number of recommendations on what needs to be done in preparation for the upcoming changes.*

***Key words:** accounting, wages, deductions, bonuses, incentive payments, the minimum wage, personal income tax.*

Заработная плата является основным источником доходов и зачастую именно она является той причиной, которая приводит рабочих на их рабочие

места. Заработная плата - это главный мотивационный фактор для персонала организации, который составляет весьма значительную часть затрат для предприятия. В свою очередь предприятия нацелены на снижении издержек и затрат на оплату труда, а также и в уменьшении суммы обязательных отчислений с нее в социальные фонды, что позволяет увеличить чистую прибыль предприятия [1, с. 85].

Расчеты с сотрудником по заработной плате важны не только для организаций всех форм собственности. Это сфера и бухгалтерии, и трудового законодательства. За нарушение последнего руководителю организации грозит наказание. Проанализируем основные ошибки.

Во-первых, зачастую к заработной плате относят «незарплатные» компенсационные выплаты. А за этой ошибкой следуют следующие: неправильное исчисление среднего заработка, страховых взносов, неправильное налогообложение.

Во-вторых, оплата труда сотруднику определена ниже минимального размера оплаты труда. В первую очередь, согласно ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, трудовое соглашение между работником и работодателем должно определить размер оклада или тарифной ставки, положенные работнику надбавки, стимулирующие или поощрительные выплаты. Не редко работодатели устанавливают сотруднику тарифную ставку или оклад меньше минимального размера оплаты труда, а чтобы эту ситуацию исправить, прибегают к назначению стимулирующих выплат, чтобы достичь МРОТ, таким образом, допускают ошибку.

В-третьих, организация не платит региональный минимальный размер оплаты труда. В любом регионе России региональным соглашением устанавливается минимальный размер оплаты труда согласно статьи 133.1 ТК РФ.

Соответственно, за организацией, осуществляющей деятельность в определенном регионе, остается право написать письменный отказ от

присоединения к региональному соглашению в течение 30 календарных дней с момента опубликования соглашения. В противном случае организация не имеет право произвести оплату труда ниже регионального МРОТ сотрудникам.

В-четвертых, работнику платят «премию», которая не является составной частью заработной платы. Трудовым соглашением или коллективным договором все возможные «премии» определены, поэтому не все «премии» являются частью заработной платы. Например, «премии» к юбилейным датам и другим событиям в жизни работника считаются социальными, которые обязательно определены коллективным договором [2, с. 180-182].

В предстоящем году, помимо очередного повышения МРОТ и введения прогрессивной ставки налога на доход физических лиц часть изменений связана с переходом на электронные трудовые книжки и подключением оставшихся регионов к прямым выплатам. Дадим им краткую характеристику:

1. В зависимости от численности сотрудников отчетность представляется в электронном виде. С 2020 года, если численность сотрудников в компании превышает 10 человек, расчеты по страховым взносам и отчетность по НДФЛ работодатели подают в электронном виде.

2. С 1 января 2021 года действует прогрессивная ставка НДФЛ

В настоящее время действует единая ставка НДФЛ 13 %, которая не зависит от доходов. Так было на протяжении 20 лет.

Уже в октябре сего года стало известно о единогласном принятии депутатами в первом чтении поправок в Налоговый кодекс в части налогообложения доходов физических лиц, превышающих 5 млн. руб. за налоговый период.

Дополнительные бюджетные поступления от повышения НДФЛ планируется направлять на лечение тяжелобольных детей. В 2021 году размер НДФЛ будет увеличен до 15 %.

3. МРОТ в 2021 году снова вырастет. В настоящее время федеральный МРОТ по стране установлен на отметке 12 130 руб. С 1 января 2021 года МРОТ вырастет до 12 392 руб. Федеральный МРОТ пересматривается раз в год. От него зависят выплаты по заработной плате и листам нетрудоспособности. Но в регионах МРОТ может отличаться от федерального.

4. С 2021 года действует обновленная форма 6-НДФЛ. Проект новой формы содержит 3 раздела. В первом разделе «Данные об обязательствах налогового агента» указываются обобщенные показатели по перечисленным в бюджет возвращенным суммам НДФЛ с указанием срока перечисления.

Проект о внесении изменений в отчет 6-НДФЛ находится на стадии подготовки заключения. Но высока вероятность, что новая форма будет действовать с 1 января 2021 года.

5. Продолжится переход на электронные трудовые книжки. С 1 января 2020 года начался процесс формирования электронных трудовых книжек. У работника до 31 декабря 2020 года включительно есть возможность выбрать - оставить бумажную трудовую или перейти на электронную. Дальнейшие действия работодателя зависят от этого выбора.

6. Пересмотрен срок сдачи СЗВ-ТД. В 2020 году появился новый отчет - СЗВ-ТД (Федеральный закон от 16.12.2019 № 436-ФЗ).

Изначально говорили, что этот отчет нужно сдавать по итогу месяца. Однако в конце апреля из-за ситуации, связанной с карантинными и ограничительными мерами, правительству стало необходимо отслеживать уровень безработицы в стране.

В результате было принято решение о введении временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных.

Они обязуют работодателей подавать в ПФР сведения о принятых и уволенных сотрудниках на следующий день после издания соответствующего приказа.

7. Обязательство по выплате пособий на карту «Мир» должно было начать действовать с 1 июля, но из-за пандемии ЦБ инициировал перенос срока. В конце сентября вышло информационное письмо, которое позволяет банкам совершать переводы пособий на иные карты без штрафов. То есть официально срок не перенесли, но послабление зафиксировано до конца года (Информация ЦБ РФ от 30.09.2020 № ИН-04-45/139).

При этом работодателю, который осуществляет выплату не на карту «Мир», нужно уведомить об этом ведомство, назначившее пособие. Чтобы перейти на прямые выплаты по карте «Мир», нужно поставить об этом в известность сотрудника и получить от него заявление с информацией о реквизитах карты.

8. С 1 января 2021 года на прямые выплаты ФСС перейдут оставшиеся регионы. Пилотный проект по запуску прямых выплат из ФСС стартовал 2011 года и развивался поэтапно - каждый год к нему подключались новые регионы.

Проект предполагает, что работодатель самостоятельно рассчитывает пособие, но перечисляет лишь те суммы, которые выплачиваются за его счет - например, больничные за первые три дня.

Далее работодатель отправляет заявление ФСС, а выплату причитающейся суммы за счет ФСС выплачивает непосредственно сам фонд.

Помимо сдачи отчетности по трудовой деятельности сотрудников до конца 2020 года работодателям нужно:

1. При необходимости пересмотреть локальные нормативные акты (ЛНА), а так же трудовые и коллективные договоры. Например, если в каком-то ЛНА написано, что вы храните трудовые книжки в бумажном виде, то важно эти акты пересмотреть и привести в соответствие с законодательством.

И в случае, если трудовые книжки ведутся в электронном виде, прописать в документах эту обязанность.

2. Обеспечить техническую возможность передачи сведений о трудовой деятельности в ПФР.

3. До конца октября 2020 года работодателю необходимо было письменно уведомить каждого работника об изменениях, связанных с ведением трудовых книжек, и о праве работника сделать выбор между бумажной или электронной трудовой. Определиться с выбором сотрудник должен успеть до конца 2020 года.

Расчеты с персоналом по оплате труда - это огромный блок, за который отвечает бухгалтер [3, с. 80-82].

В рамках одной статьи сложно рассмотреть все нюансы, сложности, а порой неоднозначность действующего законодательства. Но задачи бухгалтера – не только начислить и выплатить зарплату за отработанное время, но и:

- правильно рассчитать средний заработок;
- безошибочно рассчитать социальные пособия;
- правильно произвести удержания;
- своевременно и безошибочно составить и сдать отчетность по НДФЛ и страховым взносам;
- в срок и в нужном размере произвести работникам выплаты. А это пристально контролируют проверяющие. Например, за невыплату зарплаты работодателя могут привлечь к уголовной ответственности.

Список использованной литературы:

1. Волгин Н.А. Заработная плата – цена труда или рабочей силы / Н.А. Волгин// Человек и труд, 2019.- №9 - С. 85

2. Каламина, Н.В. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда в 2020 году / Н.В. Каламина. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 24 (314). - С. 180-182. - URL: <https://moluch.ru/archive/314/71610/> (дата обращения: 11.12.2020).

3. Ракотин В. Реальная заработная плата //Человек и труд. - 2018. - №6 - С. 80-82