

Минеева В.М.,

кандидат экономических наук, доцент

доцент кафедры «Финансы и Кредит»

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Россия, г. Уфа

Валиева А.А.,

студентка

4 курс, факультет «Институт экономики и сервиса»

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Россия, г. Уфа

Масалимова А.В.,

студентка

4 курс, факультет «Институт экономики и сервиса»

Уфимский государственный нефтяной технический университет

Россия, г. Уфа

РАСЧЕТЫ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА: БУХГАЛТЕРСКИЙ И НАЛОГОВЫЙ АСПЕКТЫ

***Аннотация:** В статье рассматриваются теоретические аспекты ведения бухгалтерского и налогового учета с персоналом по оплате труда, дается понятие и сущность заработной платы коммерческой организации в современных условиях. Раскрыты особенности учета заработной платы, приведены примеры и проводки, определены бухгалтерский и налоговый аспекты в учёте.*

***Ключевые слова:** заработная плата, оплата труда, расчёты по оплате труда, фонд заработной платы, бухгалтерский учёт, налоговый учёт.*

***Annotation:** This article explains the concept and essence of wages. The features of payroll accounting are disclosed, examples and postings are given, the accounting and tax aspects in accounting are determined.*

***Key words:** salary, salary, payroll calculations, payroll fund, accounting, tax accounting.*

Одной из основных бухгалтерских задач любой организации является учет заработной платы работников. Эта часть учета является наиболее трудоемкой и ответственной. Разумеется, он занимает одну из основных позиций в системе бухгалтерского учета каждой организации. Оплата труда является одной из основных причин, влияющих на производительность труда, поэтому трудно переоценить важность оплаты труда.

Актуальность темы исследования основывается на том, что сегодняшняя эффективная кадровая политика, использование новейших методов организации оплаты труда и оценка их результатов являются основными задачами стратегического развития каждого хозяйствующего субъекта. В то же время, все предприятия и организации сосредоточены на совершенствовании системы управления заработной платой и ее функциональных элементов, таких как бухгалтерский учет, налоговый учёт, экономический анализ, финансовая отчетность и контроль.

Существует множество теорий, в которых термины «заработная плата» и «оплата труда» интерпретируются по-разному. Трудовой кодекс Российской Федерации (раздел 129 ТК РФ) дает следующее определение заработной платы.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Оплата труда - это взаимодействия, связанные с гарантированным установлением и выполнением работодателем выплат работникам за их деятельность, согласно закону, нормативно правовым актам, заключенным коллективным и трудовым договорам. Основные функции оплаты труда представлены на рисунке 1.

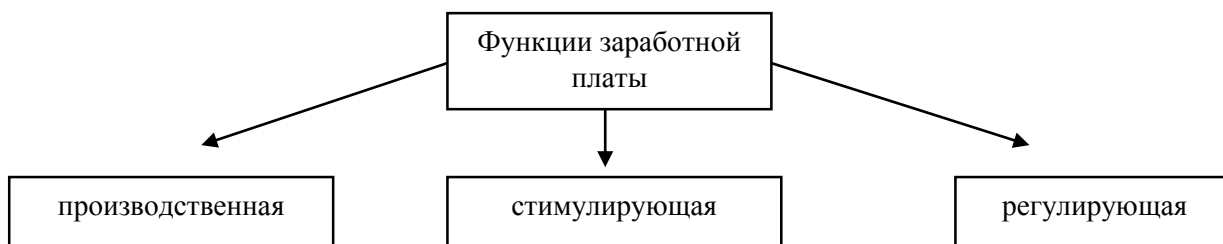


Рисунок 1. Основные функции оплаты труда

С преобразованием национальной экономики в рыночные отношения многие функции государства в вопросах труда и оплаты труда были переданы непосредственно предприятиям. Государство регулирует рынок труда с помощью прямых и косвенных методов воздействия, которые включают регулирование налогообложение, кредит и бюджет, обеспечивают социальную защиту работников и устанавливают минимальную заработную плату.

Основными задачами кадрового учета бюджетного учреждения являются следующие:

- точный учет состава персонала, отработанного ими времени и объема выполняемых работ;
- правильное и своевременное документальное оформление, а также расчет заработной платы и отчислений от нее;
- учет расчетов с работниками предприятия, бюджетом, органами социального страхования и обеспечения;
- контроль за рациональным использованием трудовых ресурсов, оплаты труда и фонда потребления;

– правильное распределение трудовых затрат между объектами калькуляции;

– составление отчетности соответствующие органы и др.

Одним из важнейших нормативных документов для осуществления бухгалтерского учета является:

Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (далее - Закон N 402-ФЗ), законодательство Российской Федерации о бухгалтерском учете состоит из:

– налоговый кодекс РФ,

– трудовой кодекс РФ,

– Приложение N 1 План счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений [4],

– Приложение N 2 Инструкция по применению плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений [5].

Форма и система заработной платы являются одним из способов установления взаимосвязи между количеством и качеством работы, то есть взаимосвязь между показателями труда и их вознаграждением. Для этого используются различные показатели, отражающие результаты работы и фактическое рабочее время. Другими словами, форма вознаграждения определяет, как оценивается заработная плата: для конкретного продукта, затраченного времени или индивидуального или коллективного результата деятельности. Структура заработной платы зависит от того, как форма труда используется на предприятии: есть ли условно фиксированная часть (тарифы, заработная плата) или переменные части (единичный доход, бонус). Следовательно, влияние основных стимулов на производительность отдельных сотрудников или групп в бригаде, строительной площадке и мастерской также будет различным. Схема базовых систем оплаты труда представлена на рисунке 2.

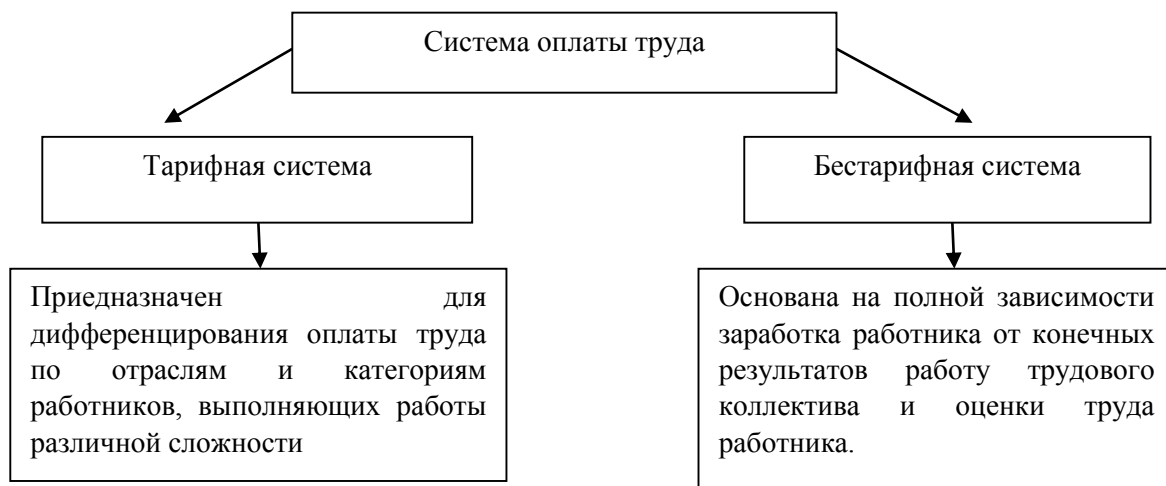


Рисунок 2. Схема базовых систем оплаты труда

Предприятия делят заработную плату на два типа: основная заработная плата и дополнительная заработная плата.

Основными из них являются фактическое рабочее время, выплачиваемое работникам, и оплата за выполненные работы по установленным тарифам, тарифам или окладам.

Другие включают платежи, совершенные в нерабочее время. Она начисляется работникам в соответствии действующим Трудовым Кодексом РФ: оплата очередных отпусков гл.19 ТК РФ, перерывов в работе кормящих матерей ст.258 ТК РФ, льготных часов подростков гл.42 ТК РФ, за время выполнения государственных общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и др.

При повременной форме оплата производится за определенное количество отработанного времени, независимо от количества выполненных работ. Схема повременной формы оплаты труда представлена на рисунке 3.

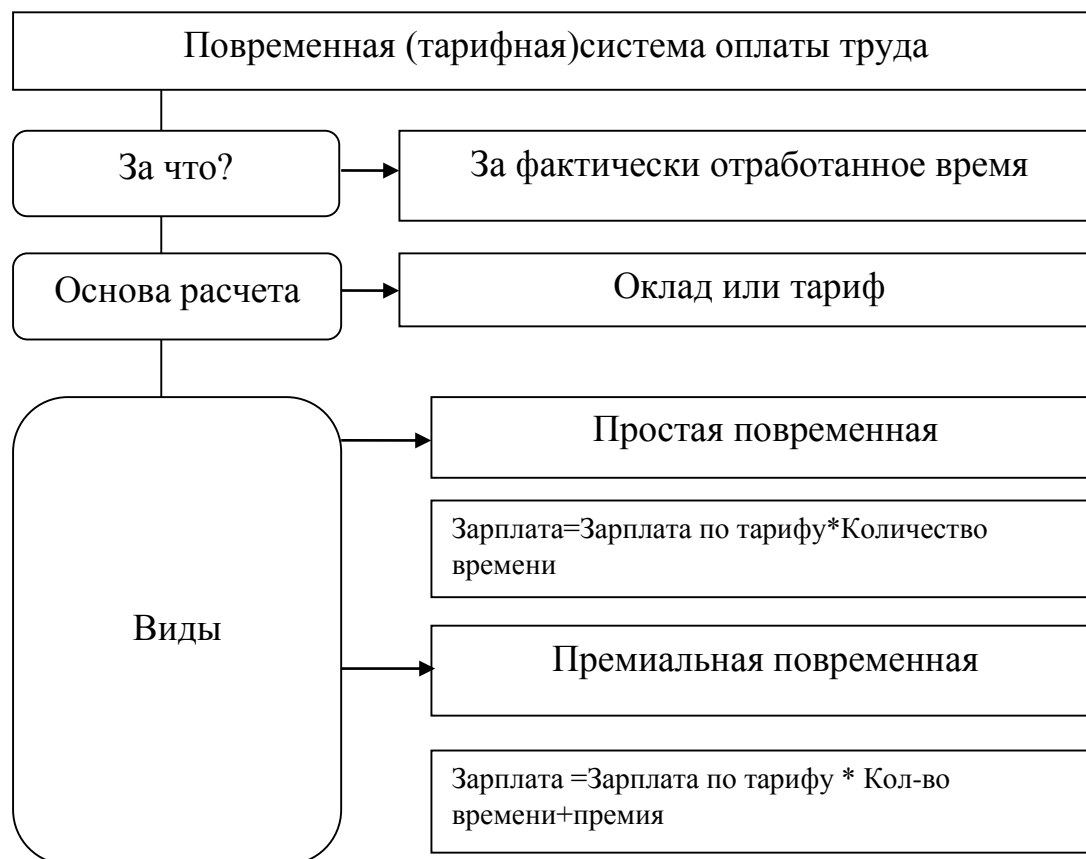


Рисунок 3. Повременная оплата труда

Повременная форма оплаты труда подразделяется на две подсистемы: простую повременную и повременно-премиальную.

Простая повременная система оплаты труда предусматривает выплату заработной платы в зависимости от количества отработанного времени и квалификации работника.

Повременно-премиальная система оплаты труда используется с целью повышения материальной заинтересованности работников: помимо ставки (оклада) выплачивается премия за своевременное качественное выполнение работ.

В соответствии со ст.129 п.3 и п.4 ТК РФ тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [1].

В настоящее время используются основные формы и системы начисления заработной платы, показанные в рисунке 4



Рисунок 4. Формы оплаты труда

В соответствии со ст.129 п.3 и п.4 ТК РФ тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат [1].

Оклад (должностной оклад) – относится к фиксированной заработной плате, получаемой работником за выполнение трудовой (служебной) обязанности определенной сложности в течение календарного месяца, исключая заработную плату, поощрения и социальные выплаты.

Чтобы определить заработную плату и временную заработную плату работника (например, охранника), нужно знать только назначенный ему уровень, рабочее время и тарифные ставки. Рабочее время определяется по графику, а тарифы - по утвержденной таблице тарифов.

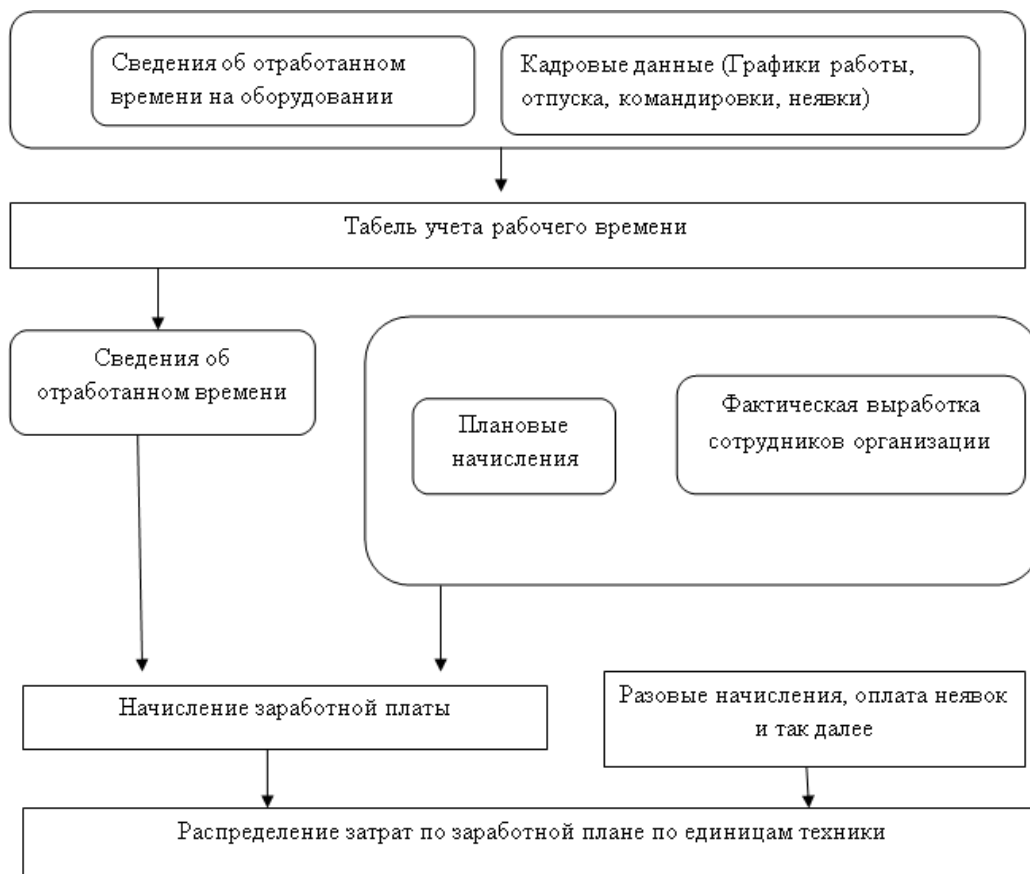


Рисунок 5. Схема расчёта заработной платы

Сумма заработка определяется путем умножения почасовой ставки на количество отработанных часов. Зарботная плата может быть рассчитана по месячной зарплате. Если работник, получающий официальную месячную заработную плату, работает каждый рабочий день месяца, он получает заработную плату в размере установленной суммы оклада. Если рабочие месяцы работника являются неполными, его официальная зарплата делится на количество календарных рабочих дней в данном месяце, а затем умножается на фактические рабочие дни. Схема расчёта заработной платы представлена на рисунке 5.

Во многих предприятиях применяется повременно-премиальная оплата труда, по способу начисления применяется почасовая и помесечная. Зарботная плата рассчитывается на основе почасовой ставки и фактического отработанного времени, и записывается в расписании.

С учетом заработной платы, основанной на времени, с контролируемой дневной выработкой, устанавливается ставка заработной платы за отработанные

часы, и работник получает заработную плату в соответствии со ставкой и отработанным временем.

Но сама ставка означает, что должна быть достигнута определенная производительность, т.е. норма выработки. Если она не удовлетворена (перевыполнена), ставка изменится.

Сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату выполненных работ в соответствии с количеством и качеством выпускаемой продукции по сдельным расценкам. Она подразделяется на следующие основные системы: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенно-сдельная и аккордная. Схема сдельной системы оплаты труда представлена на рисунке 6.

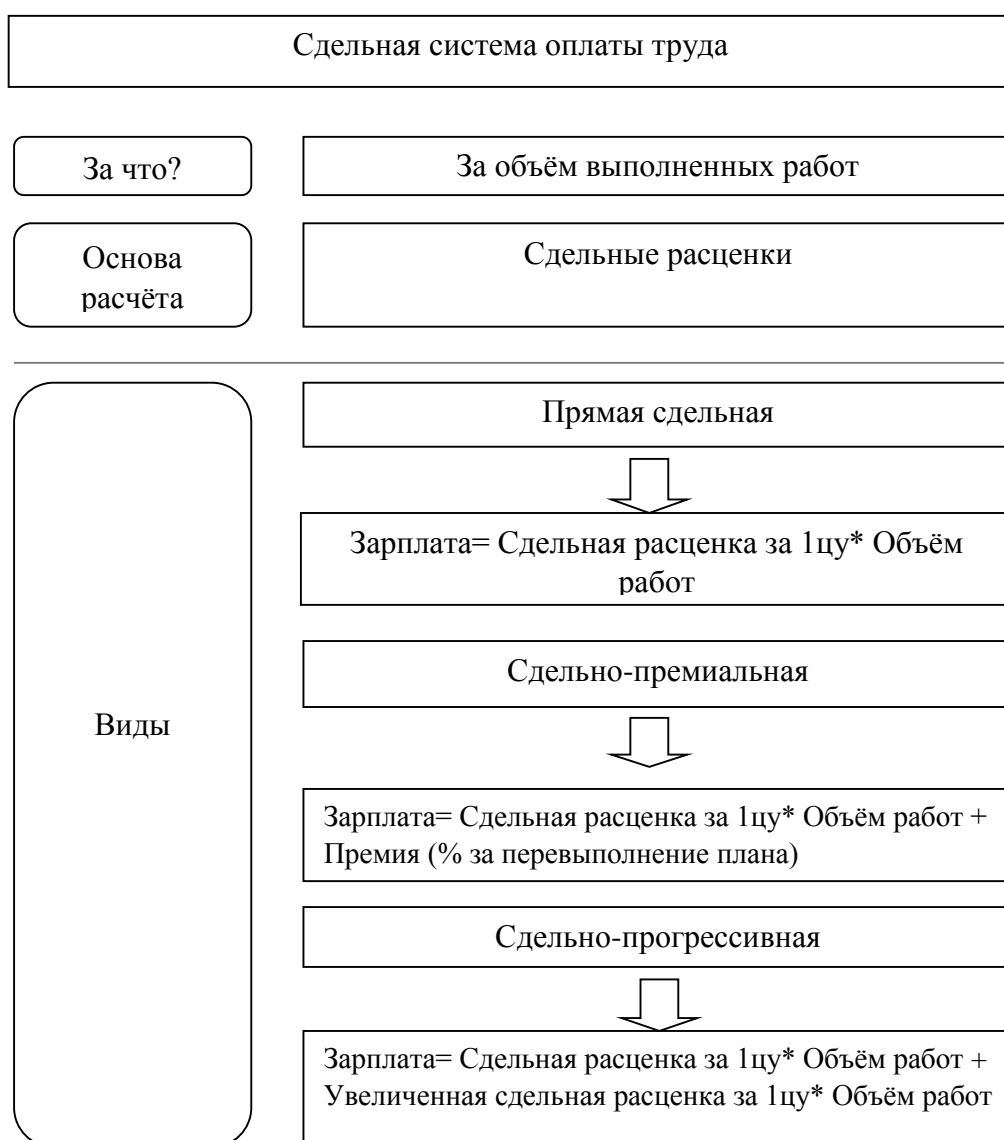


Рисунок 6. Сдельная система оплаты труда

Для выплаты заработной платы, тарифных ставок и рабочего времени сотрудники на сдельной основе должны предоставлять данные о готовой продукции или объеме выполненных работ.

В соответствии технологическим процессам производства, организацией и системой оплаты труда, методы учета производства работников включают в себя: производственные отчеты, таблицы технологического процесса, маршрутные листы, заказы и другие документы.

Для организации учета труда и заработной платы предприятия в учетной политике указывается, какая форма оригинала документа будет использоваться для этой цели. Кроме того, после вступления в силу закона о бухучете от 06.12.2011 № 402-ФЗ использование стандартных форм больше не является обязательным.

Однако многие бухгалтеры при организации учета заработной платы предпочитают форму первичного документа, которая была утверждена постановлением Госкомстата от 05.01.2004 № 1. Первичной документацией по учету движения персонала являются приказы (о приеме на работу, увольнении, переводах, предоставлении оплачиваемого отпуска). Для каждого наемного сотрудника создается персональная карточка и открывается личный счет [6].

Личный счет, который должен быть открыт на один год, содержит данные о начисленной и выплаченной заработной плате, отчислениях. Данные на лицевой карточке переносятся из рабочего графика, листов нетрудоспособности, приказов (о производстве удержания или начислении премии) и так далее.

Для учета заработной платы используется счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", который обобщает соответствующую информацию для каждого сотрудника предприятия.

По дебету счета показываются суммы выплаченной зарплаты и суммы вычетов (по налогам (счёт 68 "Расчеты по налогам и сборам"), по исполнительным документам (счёт 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами"), недостачам (счёт 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям") и порче ценностей (счёт 94 "Недостачи и потери от порчи

ценностей") и т. д.). Если работник не получил заработную плату в срок, то эта сумма будет отражаться по дебету сч. 70 в корреспонденции со сч. 76.

По кредиту отображаются:

– суммы начисленной заработной платы в корреспонденции со счетами, на которых собираются соответствующие затраты;

– суммы начисленных отпускных в корреспонденции со сч. 96 "Резервы предстоящих расходов";

– дивиденды, начисляемые сотрудникам фирмы в корреспонденции со сч. 84 "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)".

На предприятиях должен быть организован аналитический учет по бухгалтерскому счету 70 в отношении каждого работника.

Поскольку расходы на заработную плату отражаются на себестоимости продукции, начисление зарплаты проводится по сч. 70 в корреспонденции со счетами:

– 20 «Основное производство» (сч. 23 «Вспомогательные производства», сч. 25 "Общепроизводственные расходы", сч. 26 "Общехозяйственные расходы", сч. 29 "Обслуживающие производства и хозяйства") – для производственных предприятий (в зависимости от структурного подразделения, где занят сотрудник);

– 44 «Расходы на продажу» – для торговых предприятий.

Бухучет заработной платы и удержаний из нее должен также отражать сумму к выплате работникам на руки. В связи с этим начисленные по дебету сч. 70 суммы заработной платы будут уменьшены.

Из заработной платы всех сотрудников в обязательном порядке удерживается НДФЛ - с этой целью делается проводка Дт 70 Кт 68.

Выплата заработной платы (без учета подоходного налога с физических лиц и вычета исполнительного листа и так далее) производится через кассу или путем перевода средств на лицевой счет сотрудника. При выдаче зарплаты сч. 70 корреспондирует со сч. 50 (51).

Типовые проводки по начисления заработной платы представлены в таблице 1.

Таблица 1

Пример проводок по начислению заработной платы.

Дебет	Кредит	Описание проводки
20 (23,25,26,29,44)	70	Начисление заработной платы работнику
91 "Прочие доходы и расходы"	70	Начислена зарплата работникам, занятым в сфере деятельности, не относящейся к обычной для предприятия (например, обслуживание объектов, переданных в аренду)
96 "Резервы предстоящих расходов"	70	Начислены выплаты работникам за счет резерва предстоящих расходов и платежей (отпускные, вознаграждения за выслугу лет, и пр.)
97 «Расходы будущих периодов»	70	Начислена зарплата работникам, занятым на работах, отнесенных к расходам будущих периодов (разработка и испытания новой продукции, научные исследования, исследования рынка, и т.п.)
99 "Прибыли и убытки"	70	Начислена зарплата сотрудникам предприятия, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных происшествий, катастроф, аварий, стихийных бедствий и др.
70	50 "Касса" (51 «Расчётный счёт»)	Выплата заработной платы работнику

В обязанности каждого работодателя входит удержание НДФЛ и его перечисление в бюджет, а также уплата страховых взносов. Этого обязательства нельзя избежать. НДФЛ с персонала вычитается из заработной платы, но работодатель оплачивает страховые взносы за счёт организации.

Стандартная ставка налога на доходы физических лиц – 13%, для нерезидентов – 30%.

Формула расчета подоходного налога проста: начисленную зарплату нужно * на 13%.

Но существуют и выплаты, которые не облагаются НДФЛ. Эти выплаты перечислены в статье 217 НК РФ.

К наиболее распространенным начислениям работодателей в пользу работников, которые не облагаются налогом относят:

- 1) суточные в пределах 700 руб. в командировках по России и в пределах 2 500 руб. в командировках за рубежом;
- 2) единовременные выплаты в связи со смертью члена семьи;
- 3) выплаты в связи с рождением (усыновлением) ребенка в пределах 50 тысяч рублей на одного ребенка;
- 4) плата за обучение;
- 5) матпомощь, призы в пределах 4 тыс. руб. в год;
- 6) возмещение процентов по ипотеке;
- 7) определенные государственные пособия, компенсации и др.

Если есть такие платежи, то они должны быть удержаны до вычета налога на заработную плату.

Если есть такие платежи, то они должны быть удержаны до вычета налога на заработную плату.

Некоторые работодатели применяют его для экономии подоходного налога и страховых взносов - они используют необлагаемые налогом льготы для замены части своей заработной платы. Например, работодатели знают, что работники платят ипотеку.

Он арендовал его по более низкой зарплате и платил за обучение или компенсировал проценты по ипотеке. Из этих сумм не уплачивается ни подоходный налог с работника, ни страховые взносы. Если есть подтверждающие документы и взаимное соглашение, то это является законным вариантом налогового планирования.

Стандартные вычеты перечислены в статье 218 НК РФ, это:

– 3000 руб. для чернобыльцев, участников ядерных испытаний, инвалидов ВОВ;

- 500 руб. для Героев СССР, РФ, обладателей ордена Славы, инвалидов с детства, доноров костного мозга и еще целого списка лиц;
- на первого и второго ребенка и по 3000 руб. на третьего и последующих детей до 18 лет (до 24 лет, если ребенок студент-очник, регулируется абз. 12 п. 4 ст. 218 НК РФ);
- 12000 руб. на ребенка-инвалида до 18 лет (до 24, если он студент-очник) [7].

Эти вычеты на детей предоставляются ежемесячно до того момента, когда годовая зарплата «перевалит» за 350 тыс. руб. После этого до конца года право на вычет теряется.

Наряду со стандартными вычетами, есть также социальные налоговые вычеты, они перечислены в статье 219 НК РФ. Вычет полагается, если сотрудник купил первое жилье, платно учился или оплачивал учебу детей, оплачивал лечение за себя или близких, пожертвовал деньги благотворительным организациям, в негосударственный пенсионный фонд.

Если работник представит подтверждающие документы, работодатель обязан учитывать все эти вычеты при расчете налогов.

Кроме того, каждый работодатель должен платить взносы на 4 вида обязательного страхования, которые перечислены в таблице 2.

Таблица 2

Обязательные страховые взносы

Страховые взносы	% ставка
ПФ	22
ФОМС	5,1
ФСС	2,9
НС	0,2-8,5

Итого минимум 30,2%.

Некоторые предприятия имеют право на пониженные ставки взносов. Список льготников перечислен в статье 427 НК РФ. С 2019 года этот список заметно сократился [8].

Перекладывать взносы на сотрудника запрещается, работодатель их обязан платить за свой счет.

В этом случае также существуют необлагаемые налогом платежи, и они должны быть приняты во внимание. Такие необлагаемые выплаты перечислены в статье 422 НК РФ. Они в значительной степени пересекаются с платежами, которые не облагаются подоходным налогом с населения. Вот список наиболее распространенных:

- возмещение расходов на профессиональную переподготовку и повышение квалификации;
- матпомощь в связи со смертью члена семьи;
- матпомощь в связи с рождением (усыновлением) детей до 50 тысяч рублей;
- матпомощь до 4 тысяч рублей в год;
- компенсация процентов по ипотеке и т.д.;
- государственные пособия и компенсации.

Если такие выплаты есть, то они должны быть вычтены из заработной платы до ее расчета.

Расчет заработной платы является одним из наиболее важных и ответственных направлений бухгалтерского и налогового учета для любой организации. Особое внимание следует уделить этому, так как это подразумевает подотчетность перед государственными органами и работниками.

Главный бухгалтер должен быть квалифицированным специалистом и хорошо разбираться в теории и практике своих дисциплин. Он должен регулярно повышать свою квалификацию и следить за изменениями в законодательстве, поскольку правительство часто вносит изменения в нормативные акты, в размер взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования, условий оплаты отпусков и отпусков по болезни, а также пособий по увольнению. Одним словом, это должен быть настоящий профессионал в своей области.

Использованные источники:

- 1) Статья 129 Трудовой кодекс, URL: <http://www.consultant.ru/document/cons>;
- 2) Налоговый Кодекс Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс»;
- 3) КонсультантПлюс - справочно-правовая система [Электронный ресурс] URL: <http://www.consultant.ru> ;
- 4) Приложение N 1 План счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, URL: <https://base.garant.ru/>;
- 5) Приложение N 2 Инструкция по применению плана счетов бухгалтерского учета бюджетных учреждений, URL: <https://base.garant.ru/12180897/>;
- 6) Бабаев, Ю.А. Бухгалтерский финансовый учет: Учебник / Ю.А.Бабаев, А.М.Петров и др.; Под ред. Ю.А.Бабаева - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: Вузов. учеб.: НИЦ ИНФРА-М, 2015;
- 7) НК РФ Статья 218. Стандартные налоговые вычеты, URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc;
- 8) НК РФ Статья 427. Пониженные тарифы страховых взносов, URL: <http://www.consultant.ru/>;
- 9) Агафонов В.И. Анализ финансово – хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия, М. ЮНИТИ 2016;
- 10) Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда – М., 2017;
- 11) Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников АПК. Изд.: Юнити, 2016;
- 12) Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2019.