

Организация учета заработной платы как стимулирующий фактор повышения благосостояния фирмы

Organization of Payroll Accounting As a Stimulating Factor for Increasing the Success of the Company

УДК 331.104.3/21

DOI: 10.12737/article_5d88966e248700.906137

Н.Н. Парасоцкая, канд. экон. наук,
доцент

e-mail: nataly@mmti.ru

N.N. Parasotskaya, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor

e-mail: nataly@mmti.ru

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы, связанные с учетом заработной платы в организации как стимулирующего фактора повышения ее благосостояния, а также возможные пути их решения.

Ключевые слова: малый бизнес, рыночные отношения, государство, стимулирование, пути решения.

Abstract. The article deals with the problems associated with the accounting of wages in the organization as a motivating factor to increase its success, as well as possible ways to solve them.

Keywords: small business, market relations, state, stimulation, solutions.

Заработка плата является особой экономической категорией. Именно зарплата служит для большей части населения мира основным источником доходов.

Рассматривая современные подходы к теории заработка платы, можно обозначить две ключевые точки зрения на данное понятие: одни склонны считать заработную плату ценой за труд работников, другие определяют ее как стоимость рабочей силы. Определяя зарплату в качестве цены за труд, можно идентифицировать ряд несоответствий, поскольку труд является процессом, целесообразной деятельностью, соответственно, уже сам по себе не является товаром. Товаром может выступать рабочая сила, участвующая в процессе труда, создающая продукт труда, а вместе с ним и добавочную стоимость. Заработка плата, по определению Карла Маркса, представляет собой превращенную форму стоимости и цены рабочей силы. Получается, что зарплата, выражая стоимость и цену рабочей силы, на поверхности явления представлена завуалировано и отображает не полную стоимость, созданную работниками по найму, а только стоимость их рабочей силы, в которой воплощен обще-

ственno-необходимый труд, другими словами — труд, который затрачен на производство товаров и услуг.

Отношения по оплате труда являются центральными в системе экономических отношений работодателя и работника. Заработную плату характеризует стоимость рабочей силы, которую также можно обозначить как базовый элемент заработка платы. Она представляет собой совокупность общественно-необходимых затрат труда с учетом простого воспроизводства рабочей силы, а не всей совокупности способностей к труду, которыми обладает работник. Подобная форма проявления зарплаты находится в зависимости от стоимости рабочей силы, от ее возможности производить работу необходимой сложности и соответствующего уровня качества [12].

Важно отметить, что в понятие «заработка платы» помимо оклада входят все возможные виды заработка, включая различные премии (месячные, квартальные, годовые, за достигнутые результаты, др.), доплаты, надбавки и социальные льготы, начисленные как в денежной, так и в натуральной формах, в независимости от источников финансирования,



а также денежные суммы, которые начислены в соответствии с законодательством за неотработанное время (праздничные дни, ежегодный отпуск и т.д.).

Таким образом, мы рассмотрели заработную плату как экономическую категорию, которая фундаментально представляет собой цену за труд работников либо определяется в качестве стоимости рабочей силы. Однако для решения задач, поставленных в статье, важно определить особенности бухгалтерского учета расходов на оплату труда. При этом в практических целях важно определить особенности бухгалтерского учета расходов на оплату труда.

Оперативный учет численности занятых на крупных предприятиях может вестись, например, в Управлении персоналом или в отделе управления персоналом (на малых предприятиях этим может заниматься бухгалтер по заработной плате) как в целом по предприятию, так и по цехам и отделам, при этом могут использоваться унифицированные формы первичных документов, утвержденные постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету

труда и его оплаты». Согласно Федеральному закону от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете», организация имеет право самостоятельно разрабатывать первичные документы и обязательно должна отразить это в своей учетной политике. На рис. 1 прослеживается взаимосвязь документации по учету личного состава работников, труда и его оплаты.

С января 2019 г. в учете рассматриваемого нами участка бухгалтерского учета произошли серьезные изменения, которые затронули как Трудовой кодекс (ТК РФ), так и Налоговый (НК РФ). Остановимся на них более подробно.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего в текущем месяце норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ. Совместителям и работникам при неполной занятости может выплачиваться зарплата ниже МРОТ. Нельзя устанавливать разные оклады для одной и той же должности, даже если сотрудник проходит испытательный срок. Зарплата может зависеть только от квалификации сотрудника, сложности работы и качества труда. Об этом сказ-



Рис. 1. Документация по учету личного состава, труда и его оплаты
Источник: разработано автором

зано в части 1 статьи 132 ТК РФ. Поэтому работодатель обязан устанавливать одинаковые оклады для одной должности.

Что касается оплаты труда в выходные и праздничные дни, то согласно ст. 153 ТК РФ часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день, оплачиваются в повышенном размере всем работникам. Но на выходной или нерабочий праздничный день может выпасть только часть рабочего дня (смены). Тогда в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

Согласно статье 134 ТК РФ, обеспечение роста реальной заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Инфляция в 2018 г. составила 4,3% и именно на этот минимум должно быть повышение заработной платы. По законодательству работодатель при любой форме собственности обязан индексировать зарплату раз в год на уровень инфляции. Если по итогам календарного года индексации не было, то работодателя штрафуют. Надзорные и судебные органы заставят пересчитать зарплату с учетом инфляции и доплатить налоги. Организации и ИП, которые не проиндексировали зарплату с 1 января 2019 г., штрафуются. Штраф придется заплатить даже в том случае, если у компании нет средств на увеличение зарплаты.

На начисленную работникам заработную плату работодатель в обязательном порядке начисляет **страховые взносы** — обязательные платежи, уплачиваемые любой организацией или ИП, которые привлекли хотя бы одного сотрудника по трудовому или гражданско-правовому договору. Если работодателем выступает ИП, то он обязан уплатить взносы за себя и за своих сотрудников. Существует четыре вида страховых взносов:

- пенсионные взносы (взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации — ПФР); тариф страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (ОПС) составит в 2019 г. по-прежнему 22%;
- медицинские взносы (ОМС) — 5,1%;
- взносы на обязательное соцстрахование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (ВНиМ); за счет этих

взносов Фонд социального страхования (ФСС) выплачивает пособия по больничным листам и декретные пособия — 2,9%;

- взносы по страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний; их неофициальное название — взносы «на травматизм».

Из временного стал постоянным суммарный тариф страховых взносов в размере 30% вместо предполагаемых ранее с 2021 г. 34%.

Начиная с 2017 г. первые три вида страховых взносов регулируются главой 34 НК РФ. Четвертый вид — взносы «на травматизм» — регулируются Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (далее — Закон № 125-ФЗ) и Федеральным законом от 22.12.2005 № 179-ФЗ. Существует закрытый перечень выплат, которые не облагаются пенсионными и медицинскими взносами, а также взносами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В этот список входят: пособие по больничным листам, все виды установленных законом компенсаций, суточные, полученные во время командировок и пр. Полный перечень приведен в статье 422 НК РФ. Существует и перечень выплат, освобожденных от взносов «на травматизм» (ст. 20.2 Закона № 125-ФЗ). Он практически совпадает со списком, принятым для остальных взносов. Для большинства плательщиков в отношении выплат сотрудникам действуют тарифы, указанные в табл. 1.

Таблица 1
Тарифы страховых взносов
для плательщиков, не относящихся
к льготной категории

Облагаемая база	ПФР	ФСС	ОМС	Итого
Не превышает предельную величину	22%	2,9%	5,1%	30%
Превышает предельную величину	10%	0%	5,1%	15,1%

Предельная величина базы для начисления страховых взносов в 2019 г. в соответствии с пунктами 3 и 6 статьи 421 НК РФ установлена в следующих размерах:

- 1 150 000 рублей — предельная величина базы для исчисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование;



- 865 000 руб. — предельная величина базы для исчисления страховых взносов на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Если доход работника, рассчитанный нарастающим итогом с начала 2019 г., превысит 1 150 000 руб., а работодатель применяет основной (не пониженный) тариф взносов на обязательное пенсионное страхование (ОПС), то с суммы превышения взносы на ОПС начисляются по тарифу 10% (п. 1 ст. 426 НК РФ). Доходы работника сверх установленного лимита взносами на страхование по временной нетрудоспособности и в связи с материнством не облагаются (п. 3 ст. 421 НК РФ).

До 1 января 2019 г. для некоторых категорий плательщиков были установлены пониженные тарифы. Так, «упрощенцы», которые занимались определенными видами деятельности (производство пищевых продуктов, текстильное производство и пр.), в 2017–2018 гг. платили только пенсионные взносы по ставке 20%. По медицинским взносам и взносам по страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством были установлены нулевые тарифы. При этом существовало ограничение: данные льготы действовали лишь для тех «упрощенцев», чьи доходы за год не превышали 79 млн руб. Эти пониженные тарифы применяли также предприниматели на патентной системе (кроме тех, кто сдавал в аренду недвижимость и занимался розничной торговлей и оказанием услуг общепитом) и аптеки на ЕНВД. Начиная с 2019 г. указанные льготы отменены. С 2019 г. бывшие «льготники» платят страховые взносы по общим тарифам. Исключение сделано только для двух категорий: социально ориентированных некоммерческих организаций на УСН, занимающихся определенными видами деятельности (научные разработки, массовый спорт и проч.) и благотворительных организаций на УСН. Эти категории до 2024 г. включительно будут платить только пенсионные взносы по ставке 20%. Для отдельных категорий работников введены повышенные тарифы по пенсионным взносам (например, в отношении доходов сотрудников, занятых на подземных работах, в горячих цехах и на работах с вредными условиями труда применяется тариф, увеличенный на 9%).

Тарифы по взносам «на травматизм» зависят от класса профессионального риска, присвоенного организации или предприятию. Например, для оптовых торговцев пищевыми продуктами установлен первый класс риска и соответствующий ему страховой тариф 0,2%. Отметим также, что предельная величина базы для начисления «медицинских» взносов не утверждается. Эти взносы независимо от суммы дохода физлица в 2019 г. надо платить по ставке 5,1%. Также не бывает предельной базы по взносам «на травматизм». Кроме того, отметим, что пониженные тарифы для компаний и ИП на «упрощенке», аптек на ЕНВД и ИП с патентами на 2019 г. не продлили. Поэтому в 2019 г. они перечисляют взносы на общих основаниях.

Какие же выплаты облагаются взносами:

1) выплаты сотрудникам по заключенным трудовым договорам (зарплата, премии, отпускные и т.д.);

2) выплаты по гражданско-правовым договорам. Это могут быть заключенные договоры на выполнение каких-либо работ, оказание услуг и т.д. Также существует закрытый перечень выплат, которые не подлежат обложению страховыми взносами и взносами на «травматизм». Например, это выплаты физическому лицу, не связанные с его трудовой деятельностью, т.е. выплаты вне трудовых отношений либо в рамках договора гражданско-правового характера (договор ГПХ) — вид договора, при котором стороны, не вступая в трудовые отношения, определяют результат работы, имущественные взаимоотношения и другие вопросы взаимодействия (договоры подряда, возмездного оказания услуг, авторские договоры и др.). Для каждого физического лица организация или ИП рассчитывают взносы индивидуально в зависимости от получаемого дохода.

Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца — с 16 по 30 (31) число;
- за вторую половину — с 1 по 15 число следующего месяца (ч. 6 ст. 236 ТК РФ).

Каждая организация в коллективном договоре или локальном нормативном акте может установить свои сроки выплаты аванса и заработной платы. Если зарплата не выплачена в срок, это может обернуться для работо-

дателя штрафом от 30 тыс. до 50 тыс. руб. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, другие поощрительные выплаты) являются составляющими зарплаты и могут выплачиваться за более продолжительные периоды, чем заработка (месяц, квартал, год и др.).

Сроки выплаты стимулирующих выплат, начисляемых за месяц, квартал, год или иной период, могут быть установлены коллективным договором, локальным нормативным актом. Если внутренним положением о премировании установлено, что премия выплачивается по итогам за определенный период (например, за месяц) в месяце, следующем за отчетным, или в конкретный срок, а по итогам работы за год — в марте следующего года или в конкретную дату, то это не будет нарушением требований ТК РФ [6]. Эти выплаты не связаны с производственными результатами работников и не могут учитываться при исчислении налога на прибыль.

Заработка платы работников может включаться:

- в состав расходов по обычным видам деятельности;
- состав вложений во внеоборотные активы (если заработка платы связана с созданием, приобретением внеоборотных активов);
- состав прочих расходов.

Остановимся более подробно на заработной плате, включаемой в состав расходов по обычным видам деятельности.

В состав расходов по обычным видам деятельности включают заработную плату:

- работников основного, вспомогательного и обслуживающего производства, занятых в процессе изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг);
- работников, занятых в процессе продажи готовой продукции или товаров;
- общехозяйственного (управленческого) и общепроизводственного персонала.

В состав расходов, формирующих себестоимость продукции (работ, услуг), включаются также премии стимулирующего характера, которые зависят от стажа работы, должностного оклада или производственных результатов, если они предусмотрены трудовым или коллективным договором (расходы в виде выплат в связи с профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональ-

ными юбилейными датами и иными подобными выплатами не соответствуют требованиям ст. 252 НК РФ.

Выплата зарплаты осуществляется по платежным ведомостям в заранее определенные в компании дни месяца. Основанием на выдачу заработной платы является факт наличия в реквизитах платежной ведомости приказа в кассу (или в случае безналичного перечисления на счета банковских карт — приказа в отношении ответственного бухгалтерского работника) для выплаты обозначенной суммы в срок «с-по» (в течение трех дней, считая день получения денег в банке). Утверждают приказ главный бухгалтер и руководитель организации. По истечении трех дней осуществляется проверка выданной зарплаты, а напротив Ф.И.О. работников, которые ее не получили, в графе «Расписка в получении» проставляет запись «депонировано». Платежная ведомость «закрывается» двумя суммами — выданных наличных денежных средств и депонированных сумм. Затем кассир подает в бухгалтерию платежную ведомость и реестр не выданной заработной платы для проверки и выписки расходного кассового ордера, на выданную сумму заработной платы. Расходный кассовый ордер регистрируется в кассовой книге. Как уже упоминалось, зарплата выдается работникам в течение трех рабочих дней [14].

Сумма невостребованной заработной платы сдается в финансово-кредитное учреждение для зачисления на расчетный счет компании с пометкой «Депонированные суммы» для того, чтобы банк учитывал их отдельно и не использовал при обеспечении прочих выплат организации и погашения ее кредиторской задолженности, поскольку в любой день она может быть востребована работниками компании. Не полученную своевременно зарплату организация хранит на протяжении 3 лет (срок исковой давности), учитывая ее в составе счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 4 «Расчеты по депонированным суммам». Ключевым документом при определении размера оплаты труда служит штатное расписание, которое является обязательным документом в системе учета любого предприятия.

В табл. 1 представлены бухгалтерские проводки по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».



Если в течение трех лет заработная плата не востребована работником, она учитывается в составе внераализационных доходов организации в соответствии с приказом руководителя. На основании приказа в бухгалтерском учете

осуществляется следующая запись: Дебет счета 76-4 «Расчеты по депонированным суммам» — Кредит счета 91 «Прочие доходы и расходы».

Зарплата начисляется пропорционально отработанным дням.

Таблица 1

Бухгалтерские проводки по дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Хозяйственные операции	Дебет	Кредит	Первичные документы
Выданы из кассы наличные деньги на оплату труда, выплату пособий, премий, доходов от участия в других организациях и т.п.	70	50/1	Расчетно-платежная ведомость, платежная ведомость, расходный кассовый ордер
Перечислена заработная плата работникам на их лицевые счета в кредитных учреждениях	70	51, 55	Платежное поручение с приложением списка лиц, на лицевые счета которых зачисляются средства, выписка банка
Перечислены суммы, причитающиеся работникам, находящимся за рубежом	70	52	Выписка банка
Произведена оплата труда работников за счет полученных кредитов банков и займов от других организаций	70	66, 67	Расчетно-платежная ведомость, платежная ведомость, расходный кассовый ордер
Удержаны с работников организации суммы налога на доходы физических лиц с начисленной оплаты труда, доходов от участия в капитале организации	70	68	Расчетно-платежная ведомость
Корректировка (путем обратных записей) излишне начисленных сумм пособий за счет средств фонда социального страхования	70	69/1	Бухгалтерская справка
Удержаны из заработной платы часть стоимости санаторно-курортной путевки, приобретенной за счет средств фонда социального страхования	70	69/1	Протокол заседания комиссии социального страхования, книга учета путевок
Удержаны из заработной платы выданные в подотчет суммы, не возвращенные работниками в установленный срок	70	71	Расчетно-платежная ведомость, бухгалтерская справка форма №88-АПК
Удержаны из заработной платы займы, предоставленные работникам	70	73/1	Расчетно-платежная ведомость, бухгалтерская справка, обязательства о погашении полученного займа, ведомость аналитического учета
Удержаны из заработной платы взносы по личному страхованию	70	76/1	Расчетно-платежная ведомость, письменное заявление работника об удержании
Депонированы суммы оплаты труда, не полученные работниками	70	76/4	Расчетно-платежная ведомость, платежная ведомость, реестр не выданной оплаты
Удержаны из заработной платы членские профсоюзные взносы	70	76/9	Ведомость аналитического учета, заявление работника
Выплачены работникам дивиденды по акциям	70	81	Решение соответствующего органа управления организации согласно учредительным документам
Начислена работнику компенсация за несвоевременную выплату заработной платы	91	70	Расчетно-платежная ведомость

Источник: разработано автором

Пример 1.

Оклад сотрудника — 35 000 руб.

Сотрудник взял отпуск в декабре — с 18 по 31 декабря (14 дней).

В декабре 23 рабочих дня.

Зарплата сотрудника в день:

1521,74 руб. (35 000 руб. : 23 дня).

Тогда ему начислят зарплату за дни до отпуска в сумме:

21 304,36 руб. (1521,74 руб. × 14 дней).

Пример 2. Сотрудник берет отпуск с 11 по 24 января (14 дней).

В январе 15 рабочих дней. Тогда за день зарплата составит:

2333,33 руб. (35 000 руб. : 15 дней).

Работник выходит из отпуска 25 января.

До конца месяца останется отработать 5 рабочих дней.

Зарплата за эти пять дней составит: 11 666,67 руб. (2333,33 × 5 дней).

Разница в зарплате составит:

9637,69 руб. (21 304,36 — 11 666,67).

В случаях ухода сотрудника в отпуск, увольнения или выхода на пенсию заработная плата должна быть выдана не позднее дня, который предшествует какой-либо из этих ситуаций, не дожидаясь определенных организацией дней выдачи зарплаты. Подобные выплаты называются выплатами в межрасчетный период и оформляются платежными ведомостями или расходными кассовыми ордерами в случае, если в организации менее трех работников, которые одновременно уходят в отпуск или увольняются.

Согласно трудовому законодательству, ежегодно работнику предоставляется оплачиваемый отпуск. Такой отпуск предоставляется на 28 календарных дней, в определенных ситуациях он может быть больше. Например, некоторые работодатели работникам с большой выслугой лет предоставляют дополнительные дни отдыха. По своему желанию работник может взять отпуск частями, при этом одна из них должна быть не менее 14 календарных дней, а остальные дни отпуска работник может брать по своему усмотрению. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, с которыми работодатель заключает трудовые договоры любого типа. Работодатель не предоставляет отпуск и не вы-

плачивает отпускные лицам, с которыми заключены гражданско-правовые договоры.

Расчет отпускных в 2019 г. производится по прежним правилам. Отпуск работникам предоставляется по графику отпусков, утвердить график работодатель обязан еще до нового года, как минимум за 2 недели. Каждый работник с данным графиком должен быть ознакомлен. В качестве расчетного периода для расчета отпускных учитываются 12 месяцев, предшествующих началу отдыха. Если работник в организации трудится недавно, то отпуск ему можно предоставить уже через 6 месяцев после приема на работу. Из расчетного периода исключаются дни нахождения работника на больничном, в отпуске, в командировках, по уходу за детьми-инвалидами, а также вынужденные простои (не по вине работодателя). Если в расчетном периоде имела место индексация зарплаты, то отпускные также необходимо проиндексировать. Индексация необходима даже в том случае, если отпускные работнику уже были выплачены. С рассчитанной суммы отпускных необходимо удержать НДФЛ, а также начислить страховые взносы. Работодатель обязан уплатить НДФЛ и страховые взносы в бюджет. Отпускные выдаются в полной сумме и не позднее, чем за три календарных дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). В отпуск выгоднее уходить в месяцы с наибольшим количеством рабочих дней. Обычно это август, сентябрь и декабрь. При расчете отпускных работодатель должен соблюдать следующий порядок действий:

1) определяется расчетный период (он равен 12 месяцам). Если работник только недавно принят в организацию, то учитывается только время, фактически им отработанное в компании;

2) определяется начисленная работнику за расчетный период заработная плата;

3) определяется число календарных дней расчетного периода для исчисления среднедневной зарплаты. Выходные дни, приходящиеся на исключаемые периоды в расчет не принимаются, а все остальные выходные относятся к отработанным дням;

4) рассчитывается среднедневной заработок; если исключаемых из расчетного периода дней нет, то формула для расчета будет следующей:

Выплаты / (12 × 29,3),



где Выплаты — это тот доход, который был выплачен работнику за расчетный период (12 месяцев до отпуска); 12 — количество месяцев расчетного периода; 29,3 — среднее число дней в 1 месяце.

Если исключаемые дни в расчетном периоде есть, то расчет будет производиться по формуле:

Выплаты / ((29,3 × число полностью отработанных месяцев) + (число дней в месяцах, отработанных не полностью));

5) определяется число дней отпуска, подлежащих оплате;

6) удерживается НДФЛ с рассчитанных отпускных и перечисляется в бюджет. НДФЛ перечисляется в последний день того месяца, в котором выплачивались отпускные;

7) для расчета отпускных необходимо среднедневной заработок умножить на количество дней отпуска, предоставляемых работнику.

Иногда работодатели идут навстречу и предоставляют отпуск недавно принятым работникам. В этом случае рассчитать его доход за 12 месяцев бухгалтер не может, в этом случае применяется следующая формула:

Доход за отработанные дни месяца = зарплата за месяц согласно договору / (число рабочих дней в месяце × число дней, отработанных сотрудником).

Пример 3. Бухгалтер Яковлева И.В. согласно графику отпусков идет в отпуск с 1 апреля 2019 г. на 14 календарных дней. Расчетный период будет с 1 апреля 2018 г. по 31 марта 2019 г. При этом Яковлева И.В. в июле 2018 г. (с 1 по 28 число) была в отпуске и получила отпускные в размере 35 000 руб. Кроме того, в октябре 2018 г. Яковлева И.В. находилась на больничном на протяжении 10 дней, и предоставила листок нетрудоспособности. Больничные Яковлевой И.В. были начислены в размере 10 000 рублей. Доход Яковлевой И.В. за вычетом отпускных и больничных за расчетный период составил 400 000 рублей. Число дней расчетного периода составило:

10 полных месяцев, 3 дня в июле и 21 день в октябре.

Для начала определим число дней для расчета среднедневной зарплаты:

$29,3 \times 10 + (29,3/31) \times 3 + (29,3/31) \times 21 = 315,68$.

Затем рассчитаем среднедневной заработок:

$400\ 000/315,68 = 1267,10$ рублей.

Тогда отпускные Яковлевой И.В. составят: $1267,10 \times 14 = 17\ 739,40$ рублей

Пример 4. Менеджера Кирсанову Н.Н. привели в компанию только 10 января 2019 г. При этом с 28 января она попросила 4 дня отпуска. Доходов до 10 января у Кирсановой Н.Н. нет, а его зарплата за январь равна 30 000 рублей. В качестве расчетного периода в данном случае берутся дни, фактически отработанные Кирсановой Н.Н.. В первую очередь рассчитаем доход Кирсановой Н.Н. за расчетный период. В январе 2019 года 17 рабочих дней, а Кирсанова Н.Н. отработала только 12 дней, поэтому ее заработка за январь:

$(30\ 000/17) \times 12 = 21\ 176,47$ рублей.

После этого рассчитываем число календарных дней:

$(29,3/31) \times 18 = 17,01$.

Среднедневной заработок будет равен:

$21\ 176,47 / 17,01 = 1244,94$ рублей.

Отпускные Кирсановой Н.Н. составят: $1244,94 \times 4 = 4979,76$ рублей.

Предприятие может принять решение начислять в налоговом учете резерв на оплату отпусков. Тогда в учетной политике отражается принятый способ резервирования, определяется предельная сумма отчислений и ежемесячный процент отчислений в указанный резерв. Отчисления в резерв учитываются в составе расходов на оплату труда.

Налогоплательщик составляет специальный расчет ежемесячных отчислений в резерв на оплату отпусков. В предполагаемую годовую сумму расходов на оплату отпусков включаются также суммы страховых взносов. Процент отчислений определяется как отношение годовой суммы расходов на оплату отпусков к годовой сумме расходов на оплату труда. Если резерв на последнее число налогового периода использован не полностью, то его оставшаяся часть присоединяется к налоговой базе текущего периода. Таким же образом будет рассчитываться резерв по итогам работы за год и за выслугу лет [9].

Регистры налогового учета могут строиться в организации, например, по четырехуровневой системе с применением различных программных продуктов (например, SAP R/3): сводные регистры налогового учета, синтетические, аналитические, налоговые карточки.



Рис. 2. Документооборот по учету расходов на оплату труда

На рис. 2 представлен документооборот по учету расходов на оплату труда. Аналитическая ведомость учета расходов на оплату труда составляется в этом случае автоматически по каждой категории работников предприятия. Для этих целей по каждому коду оплаты в регистре предусмотрены две строки:

- первая строка заполняется по выплатам в пользу категории работников, непосредственно не участвующих в производстве продукции (так называемые «косвенные» расходы);
- вторая строка заполняется по выплатам работникам, прямо участвующим в производстве продукции (так называемые «прямые» расходы на оплату труда).

Цифровые данные формируются как помесячно, так и нарастающим итогом за заданный период времени. Соответственно

и вывод информации на бумажный носитель может формироваться как помесячно, так и нарастающим итогом за отчетный (налоговый) период, а именно за первый квартал, полугодие, девять месяцев и в целом год.

Выводы

Учет оплаты труда и расчетов с персоналом является одним из наиболее сложных и ответственных участков работы бухгалтера. Так как начисление и выплата заработной платы имеет множество аспектов, бухгалтеру важно не только отразить ее в учете и начислить необходимые налоги, важно учитывать при этом требования трудового и гражданского, налогового законодательства. Надеемся, что данная статья поможет не допустить ошибок по данному объекту бухгалтерского учета.

Литература

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 23.04.2018) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.08.2000, № 32, ст. 3340.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
3. Федеральный закон от 02.11.2013 № 292-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства РФ, 04.11.2013, № 44, ст. 5631.
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О бухгалтерском учете» // Собрание законодательства РФ, 12.12.2011, № 50, ст. 7344.



5. Приказ Минфина РФ от 02.02.2011 № 11н «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Отчет о движении денежных средств» (ПБУ 23/2011)» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 29.03.2011 № 20336) // Российская газета, № 87, 22.04.2011.
6. Герасимова Л.Н. Роль учетных механизмов в управлении инновационной деятельностью организаций // Финансовый вестник: Финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. — 2012. — № 12. — С. 11.
7. Герасимова Л.Н. Внутренний контроль дебиторской задолженности в организациях // Актуальные вопросы современной экономики. — 2014. — № 2. — С. 88–97.
8. Герасимова Л.Н., Середюк Е.А. Совершенствование учета финансовых инструментов как направление развития инфраструктуры экономического роста // Аудит и финансовый анализ. — 2011. — № 4. — С. 41–47.
9. Герасимова Л.Н. Учет резервов в международной практике // Международный бухгалтерский учет. — 2012. — № 43 (241). — С. 17–21.
10. Гуслякова М.Г., Смагина А.Ю. Проблемы реализации внутреннего контроля системы бухгалтерского учета в коммерческих организациях // Форум молодых ученых. — 2017. — № 9 (13). — С. 273–280.
11. Панферова Л.В. Современный учет на предприятиях бизнеса: учебное пособие. — Чебоксары, 2017. — 131 с.
12. Парасоцкая Н.Н. Бухгалтерский учет. Современные вызовы, приоритеты и пути развития. Том 3. — М.: Русайнс, 2015. — 209 с.
13. Парасоцкая Н.Н. Концепция бухгалтерского учета в «новой» экономике. — М.: Русайнс, 2017.
14. Ходаринова Н.В., Демьянченко Н.В. Бухгалтерский и управленческий учет, анализ и управление кадровыми воздействиями в современном малом бизнесе // Экономика и предпринимательство. — 2017. — № 3-2 (80-2). — С. 1057–1062.

ДОВЕРИЕ К АМЕРИКАНСКОМУ АУДИТУ ПОЧТИ БЬЕТ РЕКОРДЫ

Как показали последние результаты ежегодного опроса от американского Центра качества аудита (Center for Audit Quality – CAQ), доверие розничных инвесторов к аудированной финансовой отчетности на данный момент пребывает практически на рекордных уровнях, однако того же самого нельзя сказать про неамериканские финансовые рынки.

Опрос Main Street Investor Survey 2019 показал, что 78% представителей взрослого населения страны с, как минимум, 10 тыс. долл. собственных средств, инвестированных в финансовые рынки США, имеют хоть какое-то доверие к аудированной финансовой информации. По сравнению с прошлым годом это прирост на 3%, и это практически рекорд (не считая одного-единственного раза) данного опроса с 2007 г., когда он проводился впервые.

В то же самое время 83% розничных американских инвесторов имеют хотя бы минимальное доверие к независимым аудиторам публичных компаний, что также выше результатов прошлого года (81%). Как и тогда, именно аудиторов назвали самой доверяемой категорией тех, что, скажем так, «стоит на страже общественных интересов». Кроме них те же функции могут выполнять, например, независимые аудиторские комитеты публичных компаний, но они

вызывают доверие лишь у 81%, также финансовые аналитики (81%), финансовые консультанты и брокеры (78%).

Почему именно аудиторы? На этот вопрос участники в большинстве случаев отвечают в том духе, что именно они обеспечивают «честную и независимую проверку третьей стороной». Любопытно послушать, что бы ответили в аналогичном опросе инвесторы в Великобритании, где аудиторский рынок давно пребывает в глубоком кризисе, а за все громкие скандалы традиционно принято винить именно аудиторов, причем, как правило, самых крупных.

Неудивительно, что и среди американских инвесторов только 47% доверяют другим рынкам кроме США — и это даже ниже, чем в прошлом году, когда хоть какое-то доверие выразили 56%. Основная причина низкого доверия кроется на самом деле в нехватке доверия к системам финансового регулирования других странах мира. Как вариант, инвесторы в США просто не считают, что экономика других стран сегодня чувствует себя уверенно.

Источник: GAAP.RU
Дата публикации: 20 сентября 2019 г.
По материалам: Journal of Accountancy .