СТАТЬЯ

по дисциплине: «Бухгалтерский учет»

на тему: «Актуальные вопросы учета расчетов

с персоналом по оплате труда»

**Актуальные вопросы учета расчетов с персоналом по оплате труда.**

Основная часть населения нашей планеты – рабочие люди. Люди, которые работают на разных производствах, воспитывают детей, обучают детей в школах, техникумах, ВУЗах и так далее. У всех у нас есть свои не маленькие потребности. Каждый человек стремиться получать от жизни чего-то большего: учиться в престижных ВУЗах, работать в престижной компании, добиваться успехов в бизнесе, строить, создавать, выращивать хлеб и получать за свой труд стабильную заработную плату.

Заработная плата – это оплата труда. Заработная плата у всех разная, она зависит от многих вещей – от образования, занимаемой должности, от Компании и так далее.

Само определение заработной платы прописано в статье 129 ТК РФ. Положения о заработной плате прописаны в статье 136 ТК РФ.

Заработная плата бывает – реальной, черной, белой, номинальной.

Реальная зарплата - это тот объем материальных и моральных благ, какие может человек приобрести за оплату труда, полученную им в номинальном исчислении.

Белая зарплата – это законная заработная плата, с которой уплачены все установленные налоги

Черная зарплата (в конверте) - незаконно выплачиваемая заработная плата, при выплате которой государству не были уплачены (полностью или частично) установленные налоги.

Номинальная зарплата - это объем денежных средств, который человек получает за свой профессиональный труд

 Учет расчетов с персоналом по оплате труда – важная тема для любой организации. От того как поставлен этот учет многое зависит. На сегодняшний день это самый актуальный вопрос.

 В этом учете очень часто встречаются различного рода ошибки. Таких ошибок множество, рассмотрим некоторые из них.

 К ним относится разбор сложных вопросов по начислению заработной платы, по начислению отпускных, начисление алиментов, типичные ошибки в расчетах при оплате труда, ошибки, связанные с изменением трудового законодательства, ошибки при составлении Положения об оплате труда, при составлении табеля учета рабочего времени и так далее.

 Рассмотрим ошибки, которые часто встречаются при начислении заработной платы.

 Каждый рабочий человек получает заработную плату. Как правило зарплату выплачивают два раза в месяц. В середине месяца выплачивается аванс, в конце месяца или в начале следующего месяца выплачивается оставшаяся часть заработной платы. Но есть организации, которые нарушают сроки выплаты заработной платы и выплачивают только заработную плату в конце месяца, а выплата аванса не производится совсем. Это нарушение статье 136 ТК РФ.

При таком виде нарушения выставляется штраф на руководителя организации или главного бухгалтера в размере от 500 до 5 000 рублей, а если штраф выставляется на организацию в целом, то от 30 000 до 50 000 рублей. По статистике такого вида нарушения очень часто встречаются.

Каждый рабочий человек имеет право раз в год взять очередной отпуск. Продолжительность отпуска бывает разной от 28 календарных дней и до 58 календарных дней. За три дня до начала отпуска работодатель выплачивает отпускные.

Много ошибок возникает при расчете и по срокам выплаты отпускных.

При расчете отпускных самые сложные вопросы возникают в связи с учетом премий и повышения зарплаты. Очень часто не знают какие виды премий нужно включать в расчет отпускных и делают ошибки.

При расчете отпускных должна учитываться ежемесячная премия, которая начислена в расчетном периоде, но не более 12 за каждый показатель премирования.

 Премия за год (годовая премия) – учитывается независимо от времени начисления, за календарный год, предшествующий году предоставления отпуска.

 Не должны входить в расчет отпускных – материальная помощь, больничный лист, выплаты по уходу за ребенком до 1,5 лет, выплаты в период отпуска по беременности и родам и так далее.

Бывают ошибки, связанные с увольнением сотрудника. Не правильно рассчитываются компенсации по увольнению.

Перед увольнением работника нужно выяснить, все ли выплаты были произведены.

 К таким выплатам относится – заработная плата, компенсация за неиспользованный отпуск и так далее). Даже, если работник отработал меньше месяца, ему положена компенсация за неиспользованный отпуск.

Согласно статье 140 ТК РФ все выплаты должны быть произведены в день увольнения.

 Согласно статье 236 НК РФ если работодатель нарушает сроки по выплате заработной платы, то он обязан уплатить проценты в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы.

Согласно части 2 статьи 142 ТК РФ если работодатель задерживает заработную плату более 15 дней, то работник по письменному заявлению может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Ошибки при начислении заработной платы бывают разными.

Бывают ошибки арифметические.

 Если при такой ошибки работнику начислена излишняя сумма, то согласно части 2 статьи 137 ТК РФ переплаченную сумму нужно просто удержать.

Произвести удержание нужно в течение 1 календарного месяца после переплаты.

Но сначала работодатель должен взять с работника письменное согласие на устранение этой ошибки. Или можно издать соответствующий приказ об удержании средств из заработной платы и работник просто подпишет этот приказ.

 Если сумма большая, то можно полную сумму удержать в течение, например, двух месяцев, так как согласно части 1 статьи 138 ТК РФ размер удержанной суммы не может быть больше, чем 20 % от заработной платы за вычетом НДФЛ.

Если при начислении заработной платы была совершена другого рода ошибка, которую нельзя отнести к счетной, то денежные средства невозможно вернуть даже через суд. В этом случае нужно объяснить работнику ошибку при начислении заработной платы и попросить написать письменное заявление на ее удержание.

 При расчете заработной платы ежемесячно удерживается НДФЛ. Бывает очень много ошибок, связанных с его расчетом.

Очень часто в бухгалтерии просто отсутствуют необходимые документы. Поэтому, чтобы правильно рассчитать НДФЛ по каждому сотруднику, нужно иметь полный пакет документов – заявление работника на предоставление стандартных вычетов на каждого ребенка, копии свидетельств о рождении детей и другие документы, связанные с расчетом НДФЛ.

Бывает, что НДФЛ удерживают меньше, чем нужно. В таком случае нужно сделать перерасчет и до удержать НДФЛ. Для этого нужно так же письменное согласие работника.

Очень много ошибок встречается в самих проводках по начислению и выдаче заработной платы. А также ошибки при перечислении ЕСН в Пенсионный фонд России в размере 22 %, в Фонд обязательного медицинского страхования в размере 5,1 %, в Фонд социального страхования в размере 2,9 %, а также в Фонд социального страхования в размере 0,2 % за травматизм.

Примеры основных проводок по начислению и выдаче заработной платы (на примере):

Организация начислила заработную плату в размере 1 226 455 рублей. Кроме того начислены отпускные в размере 47 455 рублей, начислена разовая материальная помощь сотруднику в размере 2 000 рублей.

Дт 20, 25, 26 Кт 70 – 1 275 910 руб. – начислена заработная плата сотрудникам;

Дт 70 Кт 51 – 1 110 302 руб. – заработная плата перечислена сотрудникам с расчетного счета на банковские карты;

Дт 70 Кт 68 – 165 608 руб. (1 275 910 – 2 000) \* 13 % - удержан НДФЛ;

Дт 68 Кт 51 – 165 608 руб. – перечислен НДФЛ в бюджет.

Дт 20, 25, 26 Кт 69 – 1 – 36 943 руб. (1 275 910 – 2 000) \* 2,9% - перечислен ЕСН в ФСС в размере 2,9 % за сотрудников;

Дт 20, 25, 26 Кт 69 – 2 – 280 260 руб. (1 275 910 – 2 000) \* 22 % – перечислен ЕСН в ПФР в размере 22 % за сотрудников;

Дт 20, 25, 26 Кт 69 – 3 – 64 969 руб. ( 1 275 910 – 2 000) \* 5,1 % – перечислен ЕСН в ФОМС в размере 5,1 % за сотрудников;

Дт 20, 25, 26 Кт 69 – 11 – 2 548 руб. (1 275 910 – 2 000) \* 0,2 % - перечислены взносы за травматизм в размере 0,2 % в ФСС.

Материальная помощь в размере 2 000 рублей не облагается налогами.

 В статье рассмотрено несколько вопросов, связанных с типичными ошибками по оплате труда.

 Можно сделать вывод: Нужно избегать различного рода ошибок при начислении заработной платы, нужно быть внимательными и серьезно подходить к этому вопросу.

Несоблюдение требований трудового законодательства может повлечь за собой ответственность в виде штрафов, дисквалификации и даже лишения свободы, а также череду проверок со стороны различных контролирующих органов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. «Налоговый кодекс Российской Федерации».
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации».
3. «СПС «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru.».
4. «Акатьева М.Д., Бирюков И.В. Бухгалтерский учет: Учебник.- М.: НИЦ ИНФРА – М, 2016 – 218 с.».
5. «Горелов, Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н.А. Горелов. - Люберцы: Юрайт, 2016. – 412 с.».