

Кудрина Марина Андреевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Костромской государственной университет»

г. Кострома, Костромская область

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

***Аннотация:** в процессе своей работы по учету и начислению заработной платы бухгалтеру приходится сталкиваться с различными неоднозначными и проблемными ситуациями, например, каким образом оплачивать отработанные дни сотрудника, если он при этом находился на больничном, или как вести налоговый и бухгалтерский учет «переходящего» отпуска. В статье затронуты законодательные аспекты решения данных вопросов, а также каким образом данные моменты реализуются на практике.*

***Ключевые слова:** заработная плата, листок временной нетрудоспособности, учетная политика, трудовой договор, минимальный размер оплаты труда, переходящий отпуск, оценочные резервы.*

В процессе своей работы по учету и начислению заработной платы бухгалтеру приходится сталкиваться с различными неоднозначными и проблемными ситуациями. Разберем некоторые из них. Одна из проблемных ситуаций возникает в случае, когда сотрудник принес на работу больничный лист, но при этом в дни, приходящиеся на период временной нетрудоспособности, выходил на работу. Безусловно, бывают случаи, когда работник действительно незаменимый и его вызывают на работу, однако встречаются ситуации, когда он ходил на работу, не сообщая никому о больничном листе, но когда его закрыли, предъявил его для оплаты.

В таком случае для бухгалтера возникает один и тот же вопрос: как в этом случае оплачивать отработанные дни и больничный? Можно ли заплатить обе суммы или нужно выбрать что-то одно? Является ли выход на работу в период временной нетрудоспособности основанием для отказа работнику и в оплате

больничного, и в выплате заработной платы? К сожалению, прямого и конкретного ответа на поставленные вопросы нет. Тем не менее, в данном случае необходимо обратить внимание на следующие нормы законодательства:

1. При временной нетрудоспособности работодатель обязан выплатить ему пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ) [4].

2. Для назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности застрахованное лицо представляет работодателю листок нетрудоспособности, выданный мед. организацией.

3. Листок нетрудоспособности выполняет двойную функцию, являясь финансовым документом, служащим основанием для назначения и выплаты пособий, и удостоверяет нетрудоспособность граждан, подтверждая их временное освобождение от работы.

4. Почвой для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности является нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом.

Так, в пп. 1 п. 1 ст. 5 Закона №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» указывается, что обеспечение застрахованного лица пособием осуществляется в случае утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы [6]. А из п. 1 ст. 6 указанного закона можно сделать логический вывод, что пособие должно выплачиваться при утрате трудоспособности, ввиду заболевания или травмы за весь период временной нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности.

Таким образом, получить указанное пособие может только тот сотрудник, который в этот период на самом деле был временно нетрудоспособным. Если же он работал, то условие об утрате трудоспособности не выполняется.

Во-вторых, в пп. 1 п. 1 ст. 8 Закона №255-ФЗ в числе причин для снижения размера пособия возможно нарушение застрахованным лицом без уважительных причин в период временной нетрудоспособности режима, предписанного лечащим врачом [6]. В такой ситуации со дня, когда было совершено такое

нарушение, пособие выплачивается не из расчета среднего заработка, а исходя из МРОТ. Однако по правилам, прописанным в Порядке выдачи листков нетрудоспособности, делать отметки о нарушении режима в больничном листе может только лечащий врач. А раз отметки о нарушении режима в предъявленном работником листке временной нетрудоспособности нет, формально у работодателя нет оснований не оплачивать такой больничный, а у ФСС РФ нет права отказывать в возмещении соответствующих сумм [2, с. 59].

Чтобы воздействовать на сотрудника, который по собственному желанию выходит на работу во время болезни, работодатель может информировать врача о нарушении режима лечения. Для этого он должен предоставить доказательства. В таком случае доктор поставит в больничном листе соответствующую отметку. Работодатель на этом основании снизит размер пособия по временной нетрудоспособности, руководствуясь ст. 8 Федерального закона №255. Сумма выплат в таком случае не будет превышать МРОТ за полный календарный месяц. Пособие будет начисляться со дня фиксации нарушения режима лечения. Другими словами, выход на работу во время больничного считается грубым нарушением прав работника. Кроме того, согласно закону, работодатель не имеет права в одно и то же время оплачивать сотруднику больничный и начислять заработную плату. Если органы соцзащиты узнают, что работник выходил на работу во время больничного, они наложат штраф на руководство организации [1].

Некоторые советуют пренебречь «реальностью» операций и использовать «серую» схему – нигде не отражать момент работы во время больничного, оплатить листок нетрудоспособности в полном размере по общим правилам, а фактически выполненную работу оплатить «в конверте» либо «замаскировать» под премию, материальную помощь и другие выплаты. Кроме того, есть возможность в дальнейшем предоставить работнику отгулы (в таблице будут ставиться рабочие дни, будет начисляться плата, а фактически работник в эти дни будет отдыхать). Однако, на сегодняшний день в ряде организаций (например, в финансово-кредитной сфере) все же официально разрешено и совершенно законно выходить на работу при этом официально находиться на больничном. Данное

условие при этом должно обязательно быть прописано в Учетной политике организации и Трудовом договоре с сотрудником. В таких случаях заработная плата может начисляться следующим образом: работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, согласно больничного листа, а за те дни, которые он выходит на работу работнику выплачивается премия, которая также подлежит налогообложению НДФЛ и с нее производятся отчисления во внебюджетные фонды. Сумма премии не фиксирована, а зависит от разных внутренних количественных показателей: норма выработки продукции, количество заключенных договоров и т. д.

Другой проблемой, связанной с учетом заработной платы, на которой нам бы хотелось остановиться это бухгалтерский и налоговый учет «переходящего» отпуска. Данная проблема является предметом обсуждений и споров на федеральном уровне. Организации, делающие резерв на оплату отпусков, прописывают на счете 96 «Резервы предстоящих расходов», поскольку эти обязательства являются оценочными [3, с. 25]. Сумма такого обязательства по отпускам рабочих будет относиться на расходы по обычным видам деятельности. Отпускные выплачиваются за счет сделанного резерва. Получается, что необходимости в повторном равномерном их распределении у организации нет, и их уже не отнести к расходам будущих периодов.

Конкретная методика складывания оценочных резервов, к сожалению, не установлена, поэтому компании требуется разработать ее самостоятельно. Отличным вариантом могло бы стать формирование резерва по итогам каждого месяца по всем работникам согласно количества заработанных ими за этот месяц дней отдыха и среднего заработка. Но, на наш взгляд, это очень трудоемко. Поэтому фирма может сформировать оценочные обязательства иначе. Главное в этом вопросе – обосновать и закрепить конкретный порядок в учетной политике.

На сегодняшний день есть несколько способов создания резерва. Во-первых, его можно создать в начале года сразу на всю сумму отпускных за весь предстоящий отпуск. Но можно пойти и иным путем и создать резерв исходя из количества не отгулянных каждым рабочим дней отпуска на итог каждого

месяца. В этом случае сумма резерва для одного работника рассчитывается нарастающим итогом на итог каждого месяца по формуле:

$$P = \frac{CpЗ + СВ}{Oз} \quad (1)$$

где P – резерв на оплату годового отпуска 1 человека,

CpЗ – Среднедневная зарплата работника,

СВ – страховые взносы,

Oз – количество уже «заработанных» дней отпуска

Каждый месяц резерв убывает по мере списания использованных отпускных и возрастает за счет возникновения права на отдых для каждого сотрудника за прошлый месяц на 2,33 календарных дня. При любом варианте учета может случиться так, что средств начисленного резерва в каком-либо месяце будет недостаточно для покрытия расходов. Тогда необходимо будет отнести остаток, не покрытый резервом, сразу на счета затрат [3, с. 26].

На сегодняшний день существует две точки зрения по вопросу налогового учета «переходящего отпуска». Согласно точки зрения Минфина России, если отдых работников приходится на два отчетных (налоговых) периода, компания отражает в налоговом учете величину отпускных пропорционально количеству календарных дней в каждом из периодов. Налоговые органы с этой точкой зрения полностью согласны. Однако, в то же время следует иметь в виду, что налогоплательщики, применяющие упрощенную систему налогообложения, признают затраты после их фактической оплаты. Расходы на оплату труда признаются в момент погашения задолженности списанием денежных средств с расчетного счета, выплаты из кассы. Если при расчете налога на прибыль компания будет учитывать суммы отпускных так, как предложил Минфин, то бухгалтеру необходимо будет отражать вычитаемую временную разность, которая приведет к образованию отложенного налогового актива [5, с. 45].

В первом из двух месяцев, на которые выпадает отпуск должна быть сделана проводка: Дебет 09 «Отложенные налоговые активы» Кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам» – отражен отложенный налоговый актив со стоимости этой

части отпуска. И Дебет 68 «Расчеты по налогам и сборам» Кредит 09 «Отложенные налоговые активы» – погашен отложенный налоговый актив во втором из двух месяцев, на которые выпадает отпуск. Во избежание споров с налоговыми органами начисленные денежные средства по «переходящему» отпуску надобно распределять между отчетными периодами. Иная позиция компании может привести к налоговым рискам.

Таким образом, резюмируя вышесказанное, отметим, что в процессе своей работы бухгалтер постоянно сталкивается со спорными моментами, касающимися правильного учета оплаты труда. Очень много споров в этих вопросах разрешает законодательство и его правильное истолкование. Необходимо постоянно контролировать и своевременно выявлять «ловушки» в бухгалтерском учете оплаты труда, а также своевременно их устранять.

Список литературы

1. Как оплачивается выход на работу во время больничного // Моя фирма (Журнал для предпринимателей и владельцев бизнеса) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moyafirma.com/shtat/hr/kadrovое-deloproizvodstvo/bolnichniy/vyuhod-na-rabotu.html>

2. Лавренова А. Трудовое рвение во время болезни: проблемы оплаты и учета [Текст] / А. Лавренова // Практический бухгалтерский учет. Официальные материалы и комментарии. – 2015. – №8. – С. 58–62.

3. Либерман К. Заработная плата в проводках [Текст] / К. Либерман // Кадровый вопрос. – 2016. – №1. – С. 24–31.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: официальный сайт компании «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/>

5. Фролова А. Проблемы переходящего отпуска [Текст] / А. Фролова // Расчет. – 2016. – №6. – С. 45–50.

6. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 №255-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: официальный сайт

компании «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<http://www.consultant.ru/>