CONTABILITATEA DATORIILOR FAŢĂ DE PERSONAL PRIVIND RETRIBUIREA MUNCII

Veronica FURDUI,

studentă, anul III, Facultatea Ştiinţe Economice, Universitatea de Stat din Moldova

CZU: 331.21:657.28

E-mail: veronica.furdui41@gmail.com

The company's liabilities to employees in terms of remuneration represent a critical factor for the efficient and sustainable conduct of economic activities. Payroll accounting is one of the most complex and sensitive tasks within the accounting department, requiring continuous monitoring of wage funds, labor productivity, and compliance with fiscal and social obligations.The study conducted, along with the proposed recommendations, provides valuable methodological support for the accounting of employee remuneration liabilities and the optimization of related processes.

Schimbările frecvente ale cadrului normativ aferent domeniului muncii şi domeniului fiscal din Republica Moldova, au generat transformări semnificative în politicile de salarizare ale întreprinderilor, provocând deseori multiple controverse şi dificultăţi de aplicare.

Conceptul de salariu a fost dezvoltat prin extinderea formelor de remunerare, cum ar fi: premii, bonusuri, plăţi suplimentare, indemnizaţii, dar şi venituri provenite din capitalul de stimulare al întreprinderii, precum dividendele. Această diversificare a formelor de remunerare şi orientarea către o salarizare flexibilă, corelată direct cu performanţa individuală, au determinat o complexificare semnificativă a procesului de evidenţă şi gestiune a cheltuielilor cu personalul.

Contabilitatea decontărilor cu personalul reprezintă una dintre cele mai complexe şi responsabile activităţi ale departamentului contabil, implicând monitorizarea permanentă a fondurilor salariale, a eficienţei muncii şi a respectării obligaţiilor fiscale şi sociale.

Un cadru reprezentativ pentru investigarea acestor aspecte a fost oferit de analiza practicilor contabile şi a datelor financiare ale entităţii S.R.L. ,,EUROLAB", care deţine o experienţă de peste 25 de ani în domeniul serviciilor medicale şi de laborator. Deşi datoriile faţă de personal în cadrul S.R.L. ,,EUROLAB" constituie aproximativ 55% din totalul datoriilor calculate ale entităţii,totuşi, această entitate economică a demonstrat un management responsabil al datoriilor, prioritizând plata salariilor şi asigurarea drepturilor angajaţilor, ceea ce reflectă o bună gestionare a obligaţiilor sociale ale societăţii.

În acest context, ***salariile angajaților*** S.R.L. „EUROLAB” sunt stabilite în funcție de un tarif orar proporțional cu timpul efectiv lucrat, iar sumele aferente acestora sunt ulterior înregistrate fie ca costuri de producție, fie ca cheltuieli administrative, în funcție de atribuțiile și funcțiile ocupate de personal.

Ulterior determinării salariului brut, în conformitate cu timpul lucrat și funcția ocupată, procesul de evidență contabilă a datoriilor față de personal presupune aplicarea unor ***reținerii obligatorii***, care aliniază veniturile salariale la cerințele cadrului fiscal și normativ în vigoare. Aceste reținerii se referă la contribuțiile pentru asigurarea obligatorie de asistență medicală, impozitul pe venit și alte reținerii specifice, cum ar fi compensarea prejudiciilor materiale, cotizațiile sindicale sau recuperarea avansurilor neutilizate. În cadrul acestor reținerii obligatorii, un rol esențial îi revine impozitului pe venit, al cărui cuantum se determină în funcție de venitul impozabil ajustat prin aplicarea ***scutirilor personale*** prevăzute de legislația fiscală. Astfel, salariații cu venituri anuale mai mici de 360 000 lei beneficiază de scutiri personale, măsură care contribuie la determinarea corectă a bazei impozabile și, implicit, la asigurarea unei fiscalități echitabile.

Pe lângă aspectele de natură fiscală ce vizează calculul și reținerea impozitului pe venit, gestionarea obligațiilor față de personal implică și evidențierea contabilă a drepturilor suplimentare acordate angajaților. Astfel, dincolo de remunerarea salarială de bază, personalul beneficiază de ***concediul anual de odihnă*** de 28 de zile calendaristice, precum și de ***concedii suplimentare neplătite***, cu o durată de până la 120 de zile, acordate în funcție de necesitățile personale sau familiale.

De asemenea, pentru angajații care nu pot activa din motive de sănătate, entitatea achită *indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă*. Astfel, primele 5 zile de incapacitate sunt plătite din fondurile entității, iar pentru perioadele suplimentare se acordă indemnizații din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Pentru generalizarea informațiilor referitoare la decontările cu personalul privind retribuirea muncii, se utilizează contul de pasiv **531 „Datorii față de personal privind retribuirea muncii”**. Acest cont servește drept instrument central în procesul contabil de gestionare a retribuirii muncii, fiind interdependent cu alte conturi care reflectă ***ciclul contabil al remunerării muncii*** în cadrul entității, prezentat schematic în figura de mai jos:

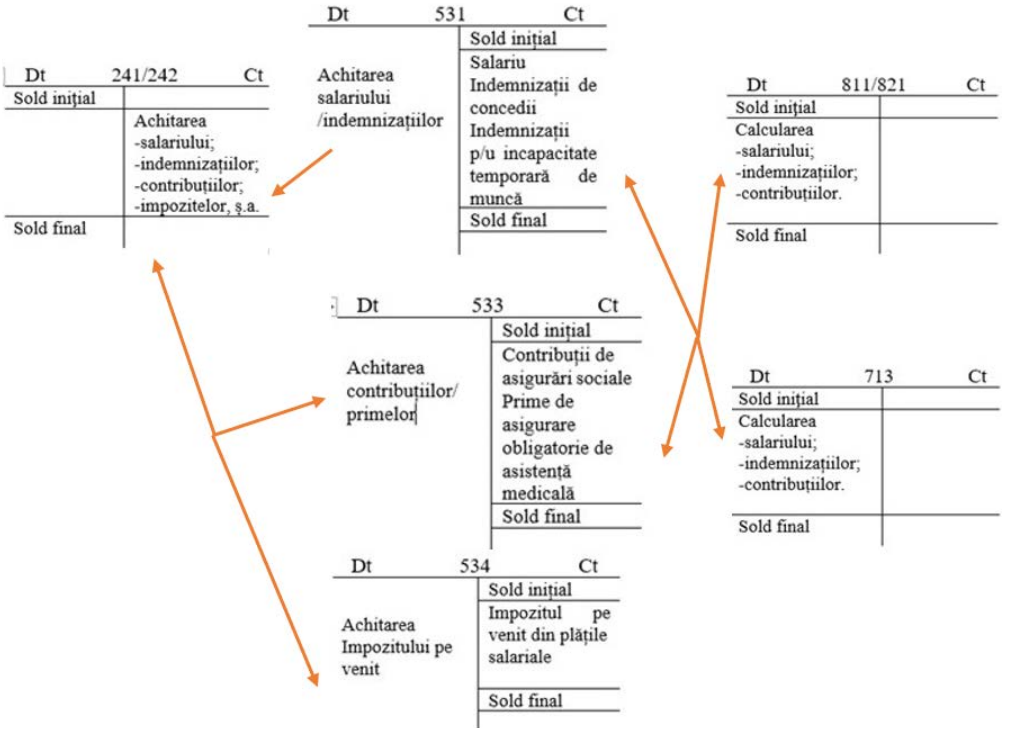


Figura 1. Schema ciclului contabil de retribuire a muncii în cadrul S.R.L. „EUROLAB"

Sursa: Elaborat de autor

Toate operaţiunile legate de obligaţiile faţă de personal privind retribuirea muncii în cadrul entităţii S.R.L. "EUROLAB" sunt formalizate şi înregistrate în baza ***documentelor justificative*** (*contracte de muncă, ordine de angajare şi de demisie, acte de evidenţă a timpului de muncă (tabele de pontaj), documente privind concediile de odihnă şi medicale, etc.*). Aceste informaţii sunt centralizate în sistemul informatic contabil care permite automatizarea procesului de înregistrare a datelor, precum şi întocmirea ***rapoartelor financiare şi a documentelor de sinteză periodice*** (*Situaţiile financiare, IALS 21, IPC 21, Munca, ş.a.*).

Rezultatele studiului realizat, evidenţiază necesitatea formulării şi implementării unui set coerent de **recomandări** orientate spre optimizarea metodologiilor şi practicilor contabile privind evidenţa obligaţiilor faţă de personal în cadrul entităţii S.R.L. „EUROLAB", şi anume:

- Crearea unui sistem intern eficient de remunerare, prin formarea capitalului stimulativ pentru angajaţi în scopul de a-i recompensa şi de a-i implica în creşterea eficienţei activităţii, participarea activă şi iniţiativa creativă în favoarea entităţii;

- ❖ Crearea provizioanelor, în mod special pentru plata indemnizațiilor pentru concediile de odihnă, în vederea respectării principiului prudenței;
- ❖ Monitorizarea în timp util a nivelului datoriilor față de personal, și determinarea unui punct critic de îndatorare, precum și stabilirea măsurilor de prevenire a depășirii acestui nivel;
- ❖ Elaborarea și implementarea unui sistem intern de salarizare în baza evaluării rezultatelor și performanțelor individuale ale angajaților;
- ❖ Monitorizarea constantă a tendințelor pieței muncii în ceea ce privește nivelul salariilor, coroborată cu actualizarea periodică a sistemului de remunerare, pentru menținerea competitivității entității în atragerea și retenția forței de muncă calificate, ș.a.

Reformarea și adaptarea politicilor salariale, constituie astfel o premisă esențială pentru dezvoltarea durabilă a entităților, precum și pentru consolidarea și motivarea capitalului uman.

Referințe*:*

1. Legea salarizării nr.847/2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.50-52 din 11.04.2002.
2. Standardul Naţional de Contabilitate ”Capital propriu și datorii” aprobat prin Ordinul Ministerului Finanţelor nr.118 din 06 august 2013. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 177–181 din 16.08.2013 (cu modificările și completările ulterioare).
3. БОЛЯ, Е., БОЦИЕВА, И. Выплаты из стимулирующего капитала: взносы ОГСС, периодичность выплат и взаимосвязь со ст.87 ч.11 Налогового кодекса. В: Бухгалтерские и налоговые консультации. 2024, nr.4. p.14-16. ISSN 1875-1697.

Recomandat
***Liudmila TODOROVA**, dr., conf. univ.*