НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА И ЮРИДИЧЕСКАЯ, БУХГАЛТЕРСКАЯ И НАЛОГОВАЯ ПРАКТИКА, СВЯЗАННАЯ С ПРАВАМИ И ОБЯЗАННОСТЯМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

Александра ФАГУРЕЛ (ГРИВЕНКО)

CZU: 331.21:349.232:657.28 alexandragrivenco@gmail.com

The remuneration system is one of the key aspects in the organization of labor relations and is regulated by various regulations. This important aspect includes legal, accounting and tax practices related to determining the rights and responsibilities of employers and employees in the field of wages.

Актуальность и цель исследования. Актуальность изучения нормативно-правовой базы и юридической, бухгалтерской и налоговой практики в области оплаты труда неоспорима в условиях постоянных изменений в законодательстве и усложнения требований к учету и налогообложению. Это становится ключевым фактором для эффективного управления персоналом и обеспечения соблюдения законодательных норм, что в свою очередь влияет на финансовую устойчивость и репутацию организации. Цель исследования состоит в подробном изучении системы оплаты труда, бухгалтерского учета обязательств по оплате труда с персоналом и предоставления соответствующей налоговой отчетности.

Объектом данного исследования является «Logistic Affairs» S.R.L.

Нормативно-правовая база включает в себя законы, постановления, приказы и другие акты, которые определяют правовые рамки и требования к оплате труда. Бухгалтерская практика включает в себя правила учета заработной платы, отражение ее в финансовой отчетности и соответствующие документальные процедуры. Налоговая практика связана с расчетом и уплатой налоговых обязательств, как со стороны работодателя, так и работника, включая налоги на доходы физических лиц и социальные отчисления. Понимание и соблюдение всех этих аспектов играет ключевую роль в обеспечении справедливой и законной оплаты труда, а также в предотвращении возможных конфликтов и нарушений законодательства.

Анализ указанных аспектов позволит получить более глубокое понимание взаимосвязи между юридическими, бухгалтерскими и налоговыми практиками в области оплаты труда на предприятии, что является важным элементом для обеспечения эффективного управления персоналом и финансами организации.

В соответствии с **НСБУ «Собственный капитал и обязательства»**, обязательства перед персоналом включают в себя обязательства по заработной плате (основная заработная плата, надбавки, доплаты, премии, пособия по времен-

ной нетрудоспособности, отпускные пособия и другие выплаты, произведенные субъектом работникам), а так же обязательства по другим операциям (материальная помощь, возмещение расходов на служебные командировки, на приобретение имущества и услуг работниками для нужд субъекта, использование личных ценностей в служебных целях и др.).

Документальное оформление обязательств персонала по оплате труда является не только требованием законодательства, но и важным инструментом для обеспечения прозрачности, справедливости и эффективности управления персоналом. Корректное и полное ведение соответствующих документов позволяет как работодателю, так и сотрудникам четко понимать свои права и обязанности, избегать конфликтов и обеспечивать стабильность в трудовых отношениях.

Согласно **Налоговому кодексу**, каждый сотрудник имеет право на личное освобождение, которое в 2024 году составило 27 000 леев в год или 2 250 леев в месяц, данная сумма полностью освобождается от обложения подоходным налогом. Помимо личного освобождения сотрудник может воспользоваться освобождением на иждивенца, которое составляет 9 000 леев в год или 750 леев в месяц на каждого иждивенца. При этом важно отметить, что лица, у которых налогооблагаемый доход превышает 360 000 леев в год (30 000 леев в месяц) не имеют право использовать свое личное освобождение.

Для более подробного анализа, в таблице 1 приведем динамику изменений сумм личного освобождения и освобождения на иждивенца за последние 5 лет.

Таблица 1

Динамика личного освобождения и освобождения на иждивенца за 2020-2024 гг.

Год	Освобождение	
	Личное, ст. 33(1) НК	**На иждивенца, ст. 35(1) НК**
2024	27 000 леев/год (2 250 леев/месяц)	9 000 леев/год (750 леев/месяц)
2023	27 000 леев/год (2 250 леев/месяц)	9 000 леев/год (750 леев/месяц)
2022	27 000 леев/год (2250 леев/месяц)	9 000 леев/год (750 леев/месяц)
2021	25 200 леев/год (2100 леев/месяц)	4 500 леев/год (375 леев/месяц)
2020	24 000 леев/год (2000 леев/месяц)	3 000 леев/год (250 леев/месяц)

Источник: разработано автором на основании данных ***Налогового кодекса РМ***

Гарантированный минимальный размер заработной платы в реальном секторе устанавливается Правительством после консультаций с социальными партнерами и пересматривается ежегодно в зависимости от суммарного годового роста индекса потребительских цен и прироста производительности труда на национальном уровне.

Согласно Постановлению Правительства № 985/2023 с 1 января 2024 года размер минимальной заработной платы как в бюджетном, так и в реальном секторе составляет 29,58 лея в час, или 5 000 леев в месяц, исчисленный из средней продолжительности рабочего времени 169 часов в месяц. Кроме того, в соответствии с основными макроэкономическими принципами, прогнозируемыми на 2024 год, Постановление Правительства № 1033/2023 утвердило среднемесячную зарплата по экономике, прогнозируемую на 2024 год, в размере 13 700 леев для использования в порядке, установленном законодательством.

Именно поэтому самой главной рекомендацией для предприятия «Logistic Affairs» S.R.L. является обратить внимание на оклады своих сотрудников и принять необходимые меры по увеличению заработной платы. Объективность и справедливость действий налоговых служб при проверке платежей налогов на оплату труда путем доначисления значительной суммы налогов на основе сомнительных данных и расчетов, подчеркивает риски и проблемы, с которыми могут столкнуться субъекты при взаимодействии с налоговыми органами.

Предприятию так же рекомендуется инвестировать в квалифицированных специалистов, обладающих знаниями в сфере юриспруденции, бухгалтерии и налогов, которые способны эффективно управлять и обеспечивать соответствие практик оплаты труда законодательству и стандартам.

В качестве рекомендаций по управлению обязательств по оплате труда можно выделить следующие пункты:

1. Регулярный анализ и обновление внутренних политик и процедур по оплате труда в соответствии с последними изменениями в законодательстве и налоговой практике;
2. Внедрение системы внутреннего контроля для проверки правильности расчетов по оплате труда и соответствия их нормативно-правовым требованиям;
3. Постоянный мониторинг изменений в законодательстве и регулярное обновление нормативной базы компании для минимизации рисков налоговых и правовых споров.

Применение данных рекомендаций позволит исследуемому предприятию не только соблюдать требования законодательства и налоговой практики, но и создать благоприятные условия для эффективного управления человеческими ресурсами, что, в свою очередь, положительно скажется на репутации компании, уровне удовлетворенности сотрудников и общей экономической эффективности предприятия.

Ссылки:

1. Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 – XV от 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2003, № 159-162, с учетом изменений и дополнений.
2. Налоговый кодекс Республики Молдова №1163-XIII от 24.04.1997. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 1997, №62/522 с учетом дополнений и изменений.

3. Закон об оплате труда № 847-XV от 14 февраля 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2012, nr. 25-28. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133970&lang=ru.
4. НСБУ «Собственный капитал и обязательства». În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2013, nr. 177-181/1224, с последующими изменениями согласно Приказу МФ № 48/2019. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=131868&lang=ru#
5. Постановление Правительства Республики Молдова № 985 от 06 декабря 2023 года «Об установлении размера минимальной заработной платы по стране на 2024 год». În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2023, nr. 465-467. Режим доступа: https://www.legis.md/cautare/ getResults?doc_id=140420&lang=ru

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