



ФОНД
НАУЧНИ
ИЗСЛЕДВАНИЯ

МИНИСТЕРСТВО НА ОБРАЗОВАНИЕТО И НАУКАТА

25 години

ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ ПО АГРОБИЗНЕС И РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ
Юбилейна международна научна конференция БЪЛГАРИЯ НА РЕГИОНИТЕ

Перспективи за устойчиво регионално развитие

27-28 октомври 2017 г., Пловдив, България



25 years

UNIVERSITY OF AGRIBUSINESS AND RURAL DEVELOPMENT
Jubilee International Scientific Conference BULGARIA OF REGIONS

Sustainable Regional Development Perspectives

27-28 October 2017, Plovdiv, Bulgaria

<http://regions.uard.bg>

Reporting Employment of the Workforce in the Commercial Enterprise

Zdravka Kiricheva

University of agribusiness and rural development - Bulgaria

Abstract: The main factors of an enterprise's business are labor, land, and capital. Labor resources are of a different public social status and occupy different positions, as this also influences the remuneration received. The reporting of labor resources covers the recruitment process, the training and salary costs for the work performed, insurance and dismissal costs. The profitability of a business entity depends on their contribution and therefore invests in them. Accounting is based on SS 19 Employee Benefits and MCC 19 Employee Benefits.

Keywords: staff, staff incomes, short-term and long-term earnings.

Относно отчитането заетостта на работната сила в търговското предприятие

Здравка Киричева

Висше училище по агробизнес и развитие на регионите – Пловдив

Резюме: Основни фактори за дейността на едно предприятие са труд, земя и капитал. Трудовите ресурси са с различен обществен статус и заемат различни длъжности като това оказва влияние и върху получаваното възнаграждение. Отчитането на трудовите ресурси обхваща процеса по назначение, разходи за обучение и заплати за извършената работа, разходи за осигуровки и освобождаване. Рентабилността на търговското предприятие зависи от техния принос и затова то инвестира в тях. Счетоводното отразяване е възоснова на СС 19 Доходи на персонала и МСС 19 Доходи на наети лица.

Ключови думи: персонал, доходи на персонала, краткосрочни и дългосрочни доходи.

Основни фактори за дейността на едно предприятие са труд, земя и капитал. Отчитането на вложения труд заема голям дял в отчетността на предприятието. Трудовите ресурси са с различен обществен статус и заемат различни длъжности, поради което и документирането и осчетоводяването на операциите, свързани с тях, се извършва с различни подходи. Оценяването на труда им зависи от формите на заплащане и от действащото законодателство по отношение на размера на доплащанията, осигурителните вноски и удържания данък. В някои предприятия се прилага повременна система, а в други според изработката /извършения оборот/. Според Кодекса на труда и Наредбата за структурата и организацията на работната заплата се извършват доплащания в зависимост от трудовия стаж и професионален опит, положения допълнителен и извънреден труд, за работа в почивни и празнични дни, за работа във вредна среда, за нощен труд. В България почти ежегодно се актуализира минималния осигурителен доход, който зависи от вида на дейността на търговското предприятие и от професията, която упражнява персонала. Според Кодекса за социално осигуряване задължително се начисляват осигурителни вноски и се формират разчетни взаимоотношения с различни фондове – „Пенсии”, „Безработица”, „Общо заболяване и майчинство”, „Трудова злополука и професионална болест”, „Здравно осигуряване” и „Допълнително задължително пенсионно осигуряване”. Съгласно Закона за данъците върху доходите на физически лица възникват задължения към бюджета след начисление на брутните възнаграждения и приспадане на личните осигурителни вноски, като се облагат с плосък данък 10%.

Отчитането на трудовите ресурси обхваща процеса по назначение, разходи за обучение и възнаграждение за извършената работа, и освобождаване. Рентабилността на търговското предприятие зависи от техния принос и затова то инвестира в тях. Съгласно определението на Конвенция

№ 95 на Международната организация на труда от 1949 г. в чл. 1 е записано: "...работна заплата", независимо от наименованието и начина на изчисляването и, означава възнаграждение или доходи, които могат да бъдат оценявани в пари и определяни по споразумение или от националното законодателство и се дължат по силата на писмен или устен договор от работодателя на трудещия се за работа, която изпълнява или предстои да бъде изпълнена, или за услуги, които са извършени или предстоят да бъдат извършени." Положеният труд трябва да бъде възмезден (чл. 242 от КТ). Работната заплата е главният фактор, обуславящ степента на задоволяване на материалните и културните потребности на населението и общото равнище на неговото благосъстояние. Затова мотивиращата роля на работната заплата е много голяма, защото получаването на по-високо възнаграждение се явява възможност за закупуване на повече потребителски стойности.

Счетоводството има задачата да осигурява необходимата информация за управлението на предприятието и на външни потребители. Организацията и методиката за създаване на счетоводна информация за доходите на персонала е във връзка с положения от него труд. Счетоводното отразяване е въз основа на СС 19 Доходи на персонала и МСС 19 Доходи на наети лица.

В СС 19 Доходи на персонала се регламентират като правила за счетоводно отразяване и оповестяване на всички разходи, които предприятието извършва във връзка с доходите на персонала. В стандарта е конкретизиран принципа на текущото начисляване. Работодателят начислява всички доходи на персонала, отразява ги като задължение към персонала в момента, когато това задължение възникне. Независимо от това кога са начислени тези доходи, те могат да бъдат изплатени както в отчетния така и през следващите периоди. Според стандарта разходите за доходи на персонала могат да се разсрочват, защото е позволено тези разходи да се начисляват в момента, когато предприятието черпи изгода от тях. Така разходите на персонала могат да се отразяват или като текущ разход, или като разсрочен разход за бъдещи периоди, според това кога предприятието получава икономическа изгода. В стандарта са включени определения за групиране на доходите според периода на получаване – краткосрочни и дългосрочни.

„Персонал са физически лица, работещи в предприятието, включително и по договори за управление и по други договори“. Като доходи на персонала се класифицират всички видове възнаграждения, които се предоставят на персонала в замяна на положения от него труд. Краткосрочните доходи са всички доходи, напълно изискуеми не по-късно от 12 месеца след полагане на труда от персонала. Доходи при прекратяване на трудовото правоотношение са тези, които се начисляват след решение на предприятието да прекрати трудовото правоотношение с персонала или доходите, които персонала получава при доброволно напускане срещу възнаграждение. Дългосрочни доходи са доходите, платими не по-рано от 12 месеца след периода, през който персоналът е положил съответния труд. Доходи след напускане са доходите, които се начисляват на персонала след прекратяване на трудовото правоотношение, но не във връзка с това прекратяване. Компенсируеми са доходите, начислявани и изплащани на персонала, не за положен труд, а срещу платен годишен отпуск, отпуск по болест или друга форма на временна

нетрудоспособност, раждане, майчинство или бащинство, участие като съдебен заседател, военна мобилизация и други подобни.

Разходите за текущ трудов стаж са разходи за положения труд на персонала през текущия период и увеличаващи настоящата стойност на задължението на работодателя за изплащане на доходи. Разходите за минал трудов стаж произтичат от положен труд на персонала през минали периоди. Тези разходи увеличават настоящата стойност на задължението на работодателя за изплащане на доходи на персонала в следствие на въвеждане на изменения в доходите след напускане или на промяна в другите дългосрочни доходи. Разходите за минал трудов стаж биват позитивни и негативни.

Според СС 19 програми за доходи след прекратяване на трудовото правоотношение са формални или неформални спогодби, според които работодателят осигурява доходи на едно или повече лица от персонала след напускането му. Програмите за компенсации или за доходи с акции или дялове от собствения капитал са спогодби на предприятието с персонала, по силата на които предприятието осигурява на персонала доходи под формата на акции или дялове, емитирани от него. В тези програми могат да се включат и суми, чийто размер зависи от бъдещата цена на финансовите инструменти, носещи доходи.

В СС 19 е регламентирано счетоводното отчитане на разходите и задълженията на работодателите за доходи на персонала. Разходите за краткосрочни доходи се отразяват при работодателя като текущ разход, като текущо задължение или ако изплатената сума като краткосрочен доход надвишава недисконтираната сума на доходите, превишението се отразява като актив. Също така, когато се отразяват задължения за доходи на персонала от разпределение на печалбата, те се отразяват като разход, а не като намаление на печалбата. За отразяването обаче на такива задължения се изисква в програмата за разпределение на печалбата да се съдържа формула за определяне на такова възнаграждение и да може възнаграждението да се определи надеждно.

Разходите на работодателите при напускане могат да бъдат глобална сума, определена нормативно с договор или споразумение, увеличение на пенсиите след напускане и др. Тази разходи не носят на предприятието икономическа изгода и затова се отразяват като текущи разходи през периода на възникването им.

Оценката и осчетоводяването на разходи за доход на персонала под формата на акции и дялове от собствения капитал се извършва по номинална стойност на дяловете или акциите и другите финансови инструменти или по очакваната стойност на плащанията, които зависят от бъдещата пазарна цена на акциите на предприятието.

Разходите за други дългосрочни доходи са сума от настоящата стойност на задълженията към датата на съставяне на баланса, минус справедливата стойност на активите по програмата, с които задълженията ще бъдат пряко уредени.

В СС 19 е отделено място и за представяне на задължението за осигуряване доходи на персонала в счетоводния баланс. Към датата на съставяне на счетоводния баланс сумата на задълженията за осигуряване на

доходи на персонала се определят от настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи, към датата на счетоводния баланс; увеличава се с всички статистически актюерски печалби и се намалява с всички статистически актюерски загуби; след което се намалява с всички разходи за минал трудов стаж, които още не са признати, и със справедливата стойност на активите по програмата, от които задълженията ще бъдат уредени директно.

В стандарта са включени още правила за оповестяване, които изчерпателно изброяват какво точно се оповестява в годишния счетоводен отчет за всяка една от програмите за краткосрочни доходи, доходи при напускане, по програмите с определени доходи и други програми.

Ако се сравнят СС 19 и МСС 19 се установява, че съществуват различия между тях.

Първо: Към видовете доходи според СС 19 са включени и доходи от акции и дялове от собствен капитал / 1,2, буква „Д“/, които не фигурират в МСС 19, а са отразени отделно в МСФО 2 Плащане на базата на акции.

Второ: Според СС 19 краткосрочните доходи са тези, които са дължими до една година, а според МСС 19 се очаква да бъдат уредени до една година.

Трето: Разходи за минал трудов стаж, съкращения и уреждания в СС19 се отразяват в текущия финансов резултат, като се изключат разходите от минал трудов стаж, за които не са придобити права за доходи. В МСС 19 се отразяват в текущата печалба или загуба, като включват разходи за минал трудов стаж, за които не са придобити права за доходи като част от разходите за трудов стаж.

Четвърто: Разходите за лихви по задължението за дефинирани доходи в СС 19 се признават като финансов или оперативен разход и се отразяват в текущия финансов резултат. В МСС 19 нетният приход или разход за лихви по нетния пасив или актив се признава в текущата печалба или загуба.

Пето: Актюерските печалби или загуби, преоценки включително разлика между фактичката възвращаемост от активите на плана и признатата стойност в текущата печалба или загуба в СС 19 се признават в текущия финансов резултат при „коридорния“ подход, незабавно признаване в текущата печалба или загуба в зависимост от счетоводната политика, която са избрали. В МСС 19 се признават незабавно в друг доход.

Шесто: Ефектът от справедливата стойност на актива, включително и изискване за минимално финансиране на задълженията за минал трудов стаж в СС 19, се отразява в текущия финансов резултат. В МСС 19 незабавно се признава частично в нетната лихва, а останалата част в друг всеобхватен доход – като част от преоценката.

Седмо: Признаване на доходи при напускане или прекратяване в СС 19 се извършва, когато е изготвило план за прекратяване на дейността и не съществува възможност да бъде отказано предложението за плащане. В МСС 19 се признават, когато не съществува възможност да бъде отказано предложението за плащане или когато признае разходи за реструктуриране според МСС 37 Провизии, условни пасиви и условни активи.

Осмо: Има разлика в терминологията в СС 19 и МСС 19 – например планове с определени вноски и планове с определени доходи вместо дефинирани вноски и дефинирани доходи.

Единадесето: СС19 е изготвен, основавайки го на по-стара версия на МСС 19.

Нормативната уредба за отчитане на заетостта на работната сила и доходите, които получават е на задоволително ниво. Счетоводните стандарти в България са изготвени въз основа на международните, което позволява да се осигури единен подход на отчетността в световен мащаб. Необходимо е да бъде уеднаквена терминологията и да бъде актуализиран СС 19, защото е въз основа на МСС 19, който е бил в сила до 01.01.2013 г., поради динамичната икономическа среда, която е наложила преработка и усъвършенстване на МСС 19. По този начин СС 19 ще отговори на изискванията на новото време и ще се избегнат двусмислиците при тълкуването на текстовете на стандартите.

Използвана литература

1. СС 19: <http://www.tera-bg.com/files/19.pdf>
2. МСС 19: <http://balans.bg/221-mss-19-dohodi-na-naeti-lica/>
3. Конвенция № 95 на Международната организация на труда от 1949 г
4. <http://www.trudipravo.bg/component/content/article?id=893:convention-95-for-the-protection-of-wages-1949>
5. Кодекс за социално осигуряване
<http://www.nssi.bg/legislationbg/codes/100-kso>
6. Кодекс на труда: <https://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121>
7. Наредбата за структурата и организацията на работната заплата:
<https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135542406>
8. <https://audit-bg.com/wp-content/uploads/dokumenti>