

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ РЕЗЕРВНОГО ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*Л.П. Шеткина*

*УО «Полоцкий государственный университет», Беларусь*

Белорусское законодательство, посредством статьи 76 Трудового кодекса, регламентирует, безотносительно к наличию либо отсутствию коллективного договора, «для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях» обязанность нанимателя создавать резервный фонд заработной платы [1].

Размер отчислений в резервный фонд, основания, порядок его создания и использования регламентируются Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.04.2000 № 605, которым утверждено «Положение о резервном фонде заработной платы». Источником для создания резервного фонда заработной платы является прибыль, остающаяся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет. «Резервный фонд устанавливается в размере до 25 процентов годового фонда заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях)» [2]. Пункт 6 Положения № 605 предусматривает, что «средства резервного фонда входят в состав денежных средств организации, индивидуального предпринимателя и хранятся на их расчетном счете» [2].

«Счет 82 «Резервный капитал» предназначен для обобщения информации о наличии и движении резервного фонда» [3]. Отчисления в резервный фонд заработной платы отражаются в учете бухгалтерской записью Д-т 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» – К-т 82 «Резервный капитал».

На практике возникает ряд вопросов по формированию резервного фонда заработной платы.

- Как создавать резервный фонд заработной платы предпринимателю при наличии наёмных работников, т.к. применение единого налога или упрощенной системы налогообложения не обязывает его вести учет прибыли, оставшейся в распоряжении предпринимателя?
- При наличии убытков по результатам хозяйственной деятельности, данный фонд не создаётся, т.к. нет источников его формирования, хотя именно в таких организациях увеличивается вероятность не выплат сумм причитающихся работникам заработной платы при банкротстве предприятия.

- При отсутствии коллективного договора в коммерческих организациях, распределение прибыли относится к исключительной компетенции собственников организации.

Положение о резервном фонде заработной платы не содержит норм, позволяющих определить конкретный размер резервного фонда организациям, у которых отсутствует коллективный договор. Таким образом, в рамках законодательных актов, учредители предприятий могут принять решение формировать резервный фонд заработной платы в минимальном размере, например 0,01% от годового фонда заработной платы, что не позволит обеспечить расчеты с работниками в случае экономической несостоятельности нанимателя.

В современных условиях хозяйствования «замораживание» денежных средств на расчетных счетах предприятий в размерах сформированных резервных фондов на оплату труда экономически не целесообразно. Даже в случае резервирования на расчетных счетах предприятия необходимой суммы для обеспечения выплат работникам в случае экономической несостоятельности нанимателя, она спишется в первую очередь по требованию налоговых органов или фонда социальной защиты населения, при наличии задолженности перед бюджетом. С другой стороны, если формировать резервный фонд заработной платы путем отчисления определенного процента из прибыли «на бумаге», то при отсутствии поступления денежных средств на расчетный счет, сформированный резервный фонд не поможет рассчитаться с работниками.

Средства резервного фонда, согласно действующему законодательству, используют только по целевому назначению. На прочие цели средства резервного фонда «могут быть использованы только с согласия работников в лице их представительного органа. При этом рекомендуется на основании коллективного договора (соглашения) устанавливать порядок и срок восстановления резервного фонда» [2]. Таким образом, успешно действующая компания, из года в год пополняет резервный фонд заработной платы, выводя из оборота денежные средства и удерживая их на расчетном счете. Но в случае производственной необходимости направления зарезервированных средств на иные цели, у частной коммерческой организации, которая не имеет коллективного договора, возникают проблемы его использования.

При существующей методике формирования резервного фонда сложно говорить о возможности решения задачи, ради которых он создается, а это недопущение ситуации, при которой работникам предприятий не будут произведены причитающиеся им выплаты по заработной плате. Средства резервного фонда заработной платы должны гарантировать соблюдение интересов работников предприятия, и предавать им уверенность, что обязательства предприятия будут погашены.

Если рассматривать международный опыт решения данного вопроса, то можно обратить внимание на Конвенцию МОТ N 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» принятой 79-й сессией Генеральной конференции Международной организации труда

23 июня 1992 года в Женеве. Данная конвенция предусматривает следующие механизмы защиты требований трудящихся в случае несостоятельности работодателя – это предоставление привилегий в отношении требований работников к работодателю, а также создание гарантийных учреждений, которые способны обеспечивать защиту требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя.

В первом случае требования трудящихся должны удовлетворяться из активов неплатежеспособного предпринимателя в первоочередном порядке до того, как будут удовлетворены требования непривилегированных кредиторов. Национальное законодательство или регламенты, согласно ст. 3 п. 1 «предоставляют требованиям трудящихся более высокий приоритет по сравнению с большинством других привилегированных требований, и в частности с требованиями государства и системы социального обеспечения» [4].

Во втором случае предусмотрен механизм защиты заработной платы, причитающейся к выплате работникам предпринимателя, при помощи гарантийных учреждений. Разъяснения по вопросам функционирования гарантийных учреждений даны в Рекомендации Международной организации труда от 23.06.1992 N 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя». Система гарантийных учреждений предполагает, что выплаты задолженности по заработной плате работникам предприятия будут обеспечиваться не только активами работодателя, но и специально создаваемыми фондами, которые управляются гарантийными учреждениями. Эти гарантийные учреждения принимают на себя «субсидарную ответственность по обязательствам неплатежеспособных предпринимателей в отношении требований, защищенных гарантией» [5]. В случае если активов предпринимателя недостаточно для погашения задолженности по заработной плате, необходимые выплаты производят гарантийные учреждения, и в этом случае к ним переходят права требования к работодателю, которые удовлетворялись из гарантийных фондов.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день Конвенция N 173 Республикой Беларусь не ратифицирована. Для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы в случае экономической несостоятельности нанимателя или ликвидации предприятия необходимо внести соответствующие изменения в национальное законодательство по вопросу формирования резервного фонда заработной платы либо обратиться к международному опыту.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З. принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: [http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#/?type=text&regnum=НК9900296#load\\_text\\_none\\_1\\_](http://etalonline.by/?type=text&regnum=НК9900296#/?type=text&regnum=НК9900296#load_text_none_1_). – Дата доступа: 04.04.2015.

2. Положение о резервном фонде заработной платы [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 28.04.2000, № 605. – Режим доступа: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31565835](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31565835). – Дата доступа: 04.04.2015.

3. Об установлении типового плана счетов бухгалтерского учета, утверждении Инструкции о порядке применения типового плана счетов бухгалтерского учета и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства финансов Республики Беларусь и их отдельных структурных элементов [Электронный ресурс] : утв. постановлением М-ва финансов Респ. Беларусь от 29 июня 2011 г. № 50. – Режим доступа: [www.pravo.by/pdf/2011-143/2011-143\(018-096\).pdf#page=32](http://www.pravo.by/pdf/2011-143/2011-143(018-096).pdf#page=32)". – Дата доступа: 04.04.2015.

4. Конвенция МОТ No 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_151685](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151685). – Дата доступа: 04.04.2015.

5. Рекомендации Международной организации труда от 23.06.1992 N 180 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://worldlaws.narod.ru/konvenc/pril/00073\\_01.htm](http://worldlaws.narod.ru/konvenc/pril/00073_01.htm). – Дата доступа: 04.04.2015.

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА**

***В.Г. Широбоков, д-р экон. наук, проф.**  
Воронежский государственный аграрный университет  
им. императора Петра I, Россия*

Основным направлением развития учетно-аналитического обеспечения устойчивого развития экономики является формирование интегрированной отчетности, предложенной Международным советом по интегрированной отчетности (International Integrated Reporting Council – IIRC) [1]. Интегрированная отчетность – это модель корпоративной отчетности, в основе которой лежит концепция интегрированного мышления, предполагающая взаимосвязь финансовой и управленческой отчетности, отчетов о корпоративном управлении и вознаграждениях, а также отчетов в области устойчивого развития. Цель интегрированной отчетности – предоставить информацию, позволяющую заинтересованным пользователям оценить способность организации создавать ценность на протяжении времени [2].

Предполагается предоставление сведений не только о финансовом положении и финансовых результатах деятельности организации, но и о её потенциальных возможностях в создании стоимости в краткосрочном и долгосрочном периоде. Интегрированный отчет должен обеспечить раскрытие информации об эффективности использовании различных видов капитала: финансового, производственного, человеческого и природного, а также уровня социальной ответственности бизнеса. В основу интегрированной отчетности положена бизнес-