

В.И. Коростик, магистрант

Научный руководитель – И.И. Сапего, к.э.н., доцент

Полоцкий государственный университет

В Литовской Республике международные стандарты финансовой отчетности применяются с 2004 года. Как показывает время стандарты применяются успешно. В Литовской Республике учет расчетов по оплате труда регулируется Трудовым кодексом и стандартом бухгалтерского учета №31 [1, 4]. Данными нормативными актами не устанавливается порядок расчета заработной платы работников, что делает бухгалтерский учет весьма гибким для различного рода организаций.

В Литве применение получила контрактная система оплаты труда. Условия и размер заработной платы прописываются в трудовом договоре между работодателем и сотрудником, что является коммерческой тайной.

Заработная плата может быть установлена в зависимости от отработанного времени, сделанных изделий, либо в виде определенной суммы прописанной в трудовом договоре. Повременная заработная плата может быть как почасовая так и дневная. Поощрительные выплаты выплачиваются в виде единовременных бонусов (как правило в конце года, после завершения крупного проекта).

Документальное ведение заработной платы никак не регулируется законодательно, однако в Трудовом кодексе прописана необходимость составления ведомости по заработной плате, которая отдается работнику ежемесячно [1]. В ведомости прописывается должностной оклад, доплаты, единовременные выплаты, оплата командировок и так далее.

Заработная плата, согласно Трудовому кодексу Литвы, выдается два раза в месяц (аванс и основная). В настоящий момент в Литовской Республике заработная плата выдается только в безналичном виде.

Законодательно в Литве установлена минимальная заработная плата, меньше которой работодатель не может платить. Минимальная заработная плата на первое июля 2015 года в Литве составляла 325 евро [5].

Стоит отметить, что в Литовской Республике учет полностью автоматизирован. В настоящее время в Литве используется примерно семь бухгалтерских программ. Наиболее популярная программа, используемая в литовских компаниях – «Ревери», в иностранных корпорациях – «Провинжин».

Удержания из заработной платы производятся в соответствии с трудовым законодательством.

Подходный налог является обязательным удержанием из заработной платы. Плательщиками подходного налога являются постоянные жители Литвы, а также другие лица, получающие доход от источников, которые находятся в Литве.

В соответствии с Законом Литовской Республики «О Подходном налоге» ставка подходного налога составляет 15%. Для различных категорий граждан имеются льготы (уровень старости, наличие детей и др.) [2].

Также из оплаты труда работников удерживаются взносы в фонд социальной защиты населения. Общий процент выплаты составляет 39,98% (из которых 9% удерживается из оплаты труда работника, а 30,98% выплачивает организация и в дальнейшем признает эту сумму расходами). Удержание в размере 9% включают в себя 3% в пенсионный фонд и 6% взнос на обязательное страхование. Если на производстве произошел несчастный случай, то работодатель дополнительно в фонд социальной защиты населения перечисляет от 0,2 – 0,5%, в зависимости от частоты и тяжести происходящих травм на производстве. На случай банкротства, помимо выше упомянутых удержаний, работодатель обязан платить 0,2% от фонда оплаты труда в гарантийный фонд. Одна-

ко помимо выше упомянутых удержаний работодатель обязан платить 0,2% от фонда оплаты труда в гарантийный фонд (на случай банкротства).

Законодательно в Литве предусмотрены еще два вида удержаний:

1. по желанию работника;
2. по необходимости.

Удержания по желанию сотрудника могут быть различными, например взносы страхования (добровольного страхования по договору); оплата продавцу за приобретенные товары; профсоюзные взносы; добровольная выплата алиментов и т. д. Данные удержания делаются с согласия работника и по его письменному заявлению. Отчисления производимые без согласия работника, тоже можно разделить на два типа:

- а) отчисления, которые производятся работодателю;
- б) отчисления, сделанные на основании исполнительных документов.

В Литовской Республике предусмотрена оплата за неотработанное время. К таким случаям оплаты за неотработанное время относится оплата отпусков и пособий по временной нетрудоспособности [1]. Согласно Трудовому кодексу Литвы, существуют следующие виды отпусков:

1. Ежегодный;
2. Специальный.

Ежегодный отпуск рассчитывается в календарных днях и не включает праздничные дни предусмотренные Правительством. Минимальный ежегодный отпуск может быть либо 28, либо 35 дней (в зависимости от категорий граждан).

Сумма отпускных за ежегодный отпуск рассчитывается исходя из средней оплаты труда. Вознаграждение за ежегодный отпуск должно быть выплачено не позднее, чем за три календарных дня до начала ежегодного отпуска. Если работнику не выплачиваются отпускные вовремя, не по вине работника, отпуск должен быть продлен на количество дней задержки.

Трудовым кодексом предусмотрена компенсация ежегодного отпуска. Финансовая компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск выплачивается при прекращении договора, независимо от его срока. Сумма компенсации определяется исходя из размера (количества дней) неиспользованного ежегодного отпуска за период работы. Если работнику не был предоставлен ежегодный отпуск в течение более одного года работы, компенсация выплачивается за любой неиспользованный ежегодный отпуск, но не более чем за три года неиспользованного ежегодного отпуска, если работник был фактически в состоянии использовать их и коллективный договор не предусматривает иное.

Отпуск по беременности и родам предоставляется женщинам на 70 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов (в случае осложнений или рождении более 2-х детей, отпуск может быть продлен до 70 дней). Мужчины могут взять отпуск по отцовству в период от рождения ребенка до тех пор, пока ребенок не достигнет возраста одного месяца. Пособие по беременности и рода выплачиваются в размере 100% от средней оплаты труда за предшествующие 12 месяцев.

Пособие по уходу за ребенком исчисляется из средней оплаты труда за предшествующий год. Стоит отметить, что размер пособия зависит от периода, в течение которого родитель собирается его получать. Если пособие будет получаться до момента, когда ребенку исполнится год, то выплачивается 100% сумма среднего дохода; если до двух лет, то выплачивается 70% до года и 40% до двух лет [3].

Учет пособий по временной нетрудоспособности регулируется соответствующим законом. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается как нанимателем, так и фондом социальной защиты. Первые два дня нетрудоспособности сотрудника оплачивает работодатель, начиная с третьего дня пособие выплачивается фондом социальной защиты. Пособие выплачиваемое работодателем не может быть меньше 80% средней оплаты труда работника, однако работодатель может повышать размер пособия до 100% на свое усмотрение. Размер пособия, которое платится из фонда социальной защиты населения составляет 100% от средней оплаты труда.

Сумма отпускных и пособий по временной нетрудоспособности, как было указано выше, исчисляется из средней оплаты труда работников. Порядок исчисления средней оплаты труда установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты населения (в Литве – Содра) №1288. Согласно постановлению для расчета средней оплаты труда берется оплата труда за предшествующие три месяца и делится на фактически отработанное время. Стоит отметить, что

оплата труда, которую берут для расчета, не включает в себя суммы бонусов и дивидендов, а также сумм различных компенсационных выплат. Если работник работал менее трех месяцев, то рассчитывается среднесуточная оплата труда [7].

Выше изложенное позволяет сделать вывод:

1. Имеются существенные различия в расчете пособий по временной нетрудоспособности и отпускных (виды, размер и условия предоставления).
2. Расхождение ставок отчислений в фонд социальной защиты работодателем.
3. Несхожесть методик удержания в фонд социальной защиты населения из оплаты труда работников.
4. Высокая степень автоматизации учета, расчетов по оплате труда.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Литовской Республики, утвержденный Законом № IX–926 от 4 июня 2002г.
2. Закон Литовской Республики №IX–1007 от 2 июля 2002г. «О подоходном налоге»
3. Закон Литовской Республики № IX–110 от 21 декабря 2000г. «О болезни и социальном страховании»
4. Стандарт бухгалтерского учета №31 «Сотрудник», утвержденный Институтом учета Литовской Республики № VAS–18 от 22 декабря 2008 г.
5. Постановление Правительства Литовской Республики №615 от 17 июня 2015г. «О минимальной заработной плате»
6. Гражданский процессуальный кодекс Литовской Республики № IX–743 от 28 февраля 2002г.
7. Постановление Министерства труда и социальной защиты населения №1288 от 19 ноября 2014г. «О расчете средней заработной платы»