

# Сметководствен третман на користите за вработените, со осврт на МСС 19 и неговата примена во Република Македонија

Д-р Оливера Ѓоргиева -Трајковска<sup>1</sup>, Гордана Ангелковска<sup>2</sup>  
Економски факултет, Универзитет "Гоце Делчев", Штип

## Краток извадок

Користи за вработените се сите форми на надоместоци кој ги дава ентитетот во замена за услугата која ја даваат вработените. МСС 19-Користи за вработените содржи принципи и правила при начинот на искажување на платените користи на вработените, без оглед дали се монетарни или немонетарни, краткорочни или користи по престанок на работниот однос. Деловните субјекти во Република Македонија имаат законска обврска за пресметка на надоместоци за вработените, односно право на заработувачка: бруто плата согласно со закон, колективен договор и договори за вработување. Надоместокот за услугата што ја дава вработениот на ентитетот по основ на Договорот за вработување мора секогаш да биде во парична форма.

**Клучни зборови:** користи за вработени, бруто плата, придонеси, додатоци на плата, работна сила, меѓународни сметководствени стандарди.

## Accounting treatment of employee benefits, with reference to IAS 19 and its application in the Republic of Macedonia

Ass. Prof. Olivera Gjorgieva-Trajkovska, Master student Gordana Angelkovska  
Faculty of Economics, "University Goce Delcev", Shtip

## Abstract

Employee benefits are all forms of benefits that gives an entity in exchange for the service provided by the staff. IAS 19 - Employee benefits contains principles and rules on the way of presentation of paid employee benefit whether monetary or non-monetary, or short-term use after termination of employment. Business entities in Macedonia have a legal obligation to calculate the compensation of employees or gross salary accordance with the law, collective agreements and employment contracts. The fee for the service provided by the employee of the entity on the basis of employment contract must always be in monetary form.

**Key words:** employee benefits, gross salary, contributions, salary supplements, work force, international accounting standard.

## Вовед

Финансиските извештаи треба објективно да ја презентираат финансиската состојба, финансиската успешност и готовинските текови на еден ентитет и при тоа треба да бидат усогласени со Меѓународните стандарди за финансиско известување и Меѓународните сметководствени стандарди. Објективната презентација значи правилна селекција и примена на сметководствените политики, презентација на објективни, релевантни, веродостојни, споредливи и разбирливи информации, како и дополнителни обелоденувања на информациите. Комитетот за Меѓународни сметководствени стандарди (КМСС) издаде 41 Меѓународен сметководствен стандард (МСС), а на 1 Април 2005 година Одборот за Меѓународни сметководствени стандарди

<sup>1</sup> Универзитет Гоце Делчев Штип, Економски факултет, ул. „Крсте Мисирков“ бр.10-А, Штип, Р.Македонија, olivera.trajkovska@ugd.edu.mk

<sup>2</sup> Студент на постдипломски студии, насока Финансиско известување и ревизија, Универзитет Гоце Делчев Штип, gocka31@yahoo.com

ОМСС ги има прифатено стандардите и дополнително издадено 8 нови Меѓународни стандарди за финансиско известување (МСФИ).

Користи за вработените се сите форми на надоместоци кој ги дава ентитетот во замена за услугата која ја даваат вработените. МСС 19 -Користи за вработените содржи принципи и правила при начинот на искажување на платените користи на вработените, без оглед дали се монетарни или немонетарни, краткорочни или користи по престанок на работниот однос. Со овој стандард се пропишува начинот на сметководствено евидентирање и обелоденување на користите на вработените, при што согласно стандардот се бара во евиденцијата да се признае:

Прво - обврска кон вработените кога истите ја извршиле услугата, односно ја дале својата услуга во замена за користи за вработените кои треба да им се исплатат во иднина.

Второ – расход, во моментот кога ентитетот ги троши економските користи кои произлегуваат од услугата што ја нуди вработениот во замена за користи за вработените.

## **1. Краткорочни и долгорочни користи за вработените според МСС-19**

**Краткорочни користи за вработените**, освен отпремнините, се сите користи за вработените кои доспеваат за подмирување во рамките на дванаесет месеци по крајот на периодот во кој вработените ја пружиле поврзаната услуга. Монетарни користи за вработените се: плати, надници, придонеси за социјално осигурување, платени годишни одмори, платени отсуства поради боледување, учество во добивката и бонуси. Немонетарни користи за вработените се: медицинска грижа, домување, автомобил и други бесплатни или субвенционирани добра или услуги<sup>3</sup>.

Кога некој вработен му пружил услуга на ентитетот за време на пресметковниот период (месец, година), ентитетот треба да го признае недисконтираниот износ на краткорочните користи за вработените кои се очекува да се платат во размена за тие услуги, и тоа:

а) Како обврска (пресметана обврска), по одземање на било какви износи кои се веќе платени;

б) Како расход, освен ако некој друг стандард бара или дозволува вклучување на користите во набавната вредност на некое средство (на пример, МСС 2 Залихи и МСС 16 Недвижности постојки и опрема).

**Долгорочни користи за вработените**, освен отпремнините и користи по престанок на работниот однос, се користи кои не доспеваат за плаќање во рок од дванаесет месеци по крајот на периодот во кој вработените ја извршиле услугата.

Користите кои вработените треба да ги добијат по престанокот на работниот однос, освен отпремнините, спаѓаат во групата користи по престанок на работниот однос. Во овој вид користи спаѓаат:

- користи при пензионирање - пензии
- други користи по престанокот на работниот однос, како на пример животно осигурување и здравствена заштита по престанок на работниот однос.

## **2. Останати долгорочни користи за вработените според МСС-19**

Покрај горенаведените платени користи на вработените -плата, социјално и пензиско осигурување, додатоци од плата поради работа во празник, неделен одмор, смени, ноќна работа, платени користи поради боледување и мајчинство, платен годишен одмор, според Законските одредби во Р. Македонија на вработените им следуваат и други како монетарни така и немонетарни користи за вработените.

---

<sup>3</sup> Сл.весник на Република Македонија -Правилник за водење на сметководство, бр.194 од 29 декември 2009 година

Во овој тип на користи се вклучени сите користи кои му следуваат на вработениот, а кои произлегуваат од различни причини, како на пример:

- Платени отсуства поради долг стаж или отсуство по определен број на години;
- Јубилејни и други користи за вработените кои произлегуваат врз основа на долг стаж;
- Користи поради долгорочна неспособност;
- Учество во добивката и бонуси кои се плаќаат или во рок од дванаесет месеци или повеќе по крајот на периодот во кој вработените ја извршиле поврзаната услуга;
- Одложен надомест кој се прима во рок од дванаесет месеци или повеќе по крајот на периодот во кој е заработен.

Горенаведените останати долгорочни користи за вработените се признаваат како обврска и тоа износ во нето сума :

- сегашна вредност на обврската за дефинирани користи на крајот на известувачкиот период;
- минус објективна вредност на средствата на планот на крајот од известувачкиот период (доколку постојат), од кои треба директно да се подмират обврските.

За останатите долгорочни користи за вработените, ентитетот треба да ја признае нето сумата како расход или приход: трошок за тековна услуга, трошок за камата, очекуван поврат на секое средство на планот и на секое право на надоместок признаено како средство, актуарски добивки или загуби кои треба да бидат признаени веднаш, трошоци за минати услуги кои треба да бидат признаени веднаш и ефектот од какви било скратувања или подмирувања.

### **3. Примена на МСС 19 во Р. Македонија во делот на краткорочните користи за вработените**

Деловните субјекти во Р. Македонија имаат законска обврска за пресметка на надоместоци за вработените, односно право на заработувачка, бруто плата согласно со Закон, Колективен договори и договори за вработување.

Надоместокот за услугата што ја дава вработениот на ентитетот по основ на Договорот за вработување мора секогаш да биде во парична форма. При исплатата ентитетот мора да го почитува најнискиот износ определен со Колективен Договор, во согласност со Закон на кој непосредно е обврзан ентитетот.

Платата се пресметува и се исплатува за периоди кои не смеат да бидат подолги од еден месец и тоа најдоцна до 15 дена по изминувањето на исплатениот период.

Основната плата на вработениот се зголемува за додатоците кои се определуваат за посебни услови за работа и истите произлегуваат од распоред на работното време: работа во смени - кај приватниот сектор 5% , во јавниот сектор 4%; ноќна работа - кај приватниот сектор 35%, во јавниот сектор 29%; работа во дежурство; продолжена работа (прекувремена работа) - 35% кај приватниот сектор, 29% кај јавниот сектор; работа во ден на неделен одмор - 50% кај приватниот сектор и 29 % во јавниот сектор; работа во празници определени со Закон - 50% кај приватниот сектор и 42% кај јавниот сектор; додаток за работен стаж.

Основица за пресметка на придонеси од задолжително социјално осигурување претставува износот на платата и надоместоци по основ на деловна успешност и надоместоците од плата. Ентитетот за пресметка и уплата на придонесите е должен пресметката да ја врши месечно, поединечно за секој осигуреник, врз основа на основиците утврдени за секој месец и податоците за пресметана плата или дел од плата, надоместок на плата, односно друг паричен надоместок и придонеси и да ги доставува до Управата за јавни приходи, најдоцна до 10-ти во тековниот, за претходниот месец, по електронски пат. Стапките по кои се врши пресметка на придонесите за социјално осигурување се:

- 18% за задолжително пензиско и инвалидско осигурување;
- 7,3 % за задолжително здравствено осигурување;
- 0,5 % стапка за дополнителен придонес за задолжително здравствено осигурување, за случај на повреда на работа и професионално осигурување;

- 1,2% за задолжителен придонес за осигурување во случај на невработеност.

Во Р. Македонија според Колективниот Договор за приватниот и јавниот сектор и според МСС 19- Користи за вработените, им следува платен годишен одмор. Платените користи за вработените по основ на годишен одмор можат да бидат минимум 20 работни дена, а максимум 26 работни дена. Повозрасен работник, работник со телесно оштетување има право на дополнителни три работни дена.

Како што предвидува и МСС 19 -Користи за вработените, и во Р. Македонија согласно стандардот и Законот за здравствено осигурување, на граѓаните им се обезбедени платени отсуства поради привремена спреченост за работа (боледувања).

#### 4. Пресметка на корист на вработен во јавна здравствена установа

Во продолжение следи илустрација на пресметка на корист за вработен – плата, од јавна здравствена установа.

Според Решение за извршување на работа и работни задачи на лекар, на вработениот му е определена плата според критериуми согласно Законот за работни односи и Колективен Договор, односно :

- по основ на сложеност на работа –коэффициент 2,730
  - 0,5 % по основ на работен стаж за секоја година
- Основната плата на работникот се зголемува по час и тоа:
- за прекувремена работа по час 29%
  - за работа ноќе (22-06 часот следниот ден) по час 29%
  - за работа во Итна Медицинска Помош по час 8%
  - работа во три смени по час 4%
  - за работа во денови за празник по час 42%

Надоместот за приправност изнесува и тоа: без остварен повик и ангажирање 8% од дневницата од неговата плата, додека за остварен повик и ангажирање 113% од неговата плата по час, за време кога бил ангажиран работникот.

Пресметковната вредност на коэффициентот е утврдена од Управниот одбор на ФЗО на РМ во износ од 12.167,00 денари. Според Распоред на ЈЗУ Здравствен Дом I смена почнува да се смета од 07.00-15.00, II смена е од 15.00-22.00 часот додека III смена е од 22.00-07.00 часот следниот ден за лекарите. Во приправност е тимот од наредната смена.

Според електронска евиденција за работно време, вработениот била ангажиран и работел во следниве денови за месец јануари 2013 година:

Табела 1: Пресметка на плата

ПРЕСМЕТКА НА ПЛАТА 01 2013				
Р.Б.	ОПИС	коэф.	ИЗНОС	раб. часови по МПИН
1	БОД	2,73		
2	ВРЕДНОСТ НА БОДОТ	12167		
3	ВКУПНО (1X2)		33.216	184
4	МИНАТ ТРУД	2	664	
	услови за работа	0,8	266	
	итна медицинска помош (приправност)	8	1.906	132
	остварен повик	113	4.080	20
	работа во државен празник	42	4.101	16

	ноќна работа	29	4.607	88
	прекувремена работа	29	5.356	23
	работа во три смени	4	1.329	
5	<i>БРУТО ПЛАТА (3+4)</i>		55.525	
6	ЗДРАВСТВЕНО ОСИГУР.	7,3	4.053	
7	ПИО	18	9.995	
8	ПРИДОНЕС ЗА ВРАБОТ.	1,2	666	
9	ЗАБОЛУВАЊЕ	0,5	278	
10	ВК.ОСЛОБОДУВАЊА (6+7+8+9)		14.992	
11	БРУТО ПЛАТА -ВК.ОСЛОБОДУВАЊА (5-10)		40.533	
12	ДАНОЧНО ОСЛОБОДУВАЊЕ		7.269	
13	ДАНОЧНА ОСНОВА ЗА ПЕР.ДАН. (11-12)		33.264	
14	ПЕРСОНАЛЕН ДАНОК (13X10/100)	10	3.326	
15	<i>НЕТО ПЛАТА (11-14)</i>		37.207	
16	ТЕЛЕФОН			
17	СИНДИКАТ (15*1/100)	1		
18	КРЕДИТ			
19	ВКУПНО ЗАДРШКИ ОД ПЛАТА (16+17+18)		0	
20	<i>ПЛАТА ЗА ИСПЛАТА (15-19)</i>		37.207	

Од погоре дадената пресметка се констатира дека според електронската евиденција за работно време и согласно Законот за Работни односи, како и МСС-19 Користи за вработените, на вработениот му следува платена корист на име плата и додатоци од плата.

### Заклучок

Квалификувана, наградена, мотивирана работниот сила, како инпут во деловното работење, е клучен фактор и гарант за успех на деловните субјекти. И покрај законските одредби уредени преку Закони или Колективни договори, МСС-19 Користи за вработените и сл., често се случува да од страна на деловните субјекти на најразлични начини се избегнуваат или намалуваат обврските по основ на користите за вработените. Работната сила претставува ресурс од кој произлегуваат економски користи и од таа причина е се поголема будноста на вработените за надоместоците кои ги примаат - дали истите се според Договорот за работа, дали се согласно законските и колективни договори и дали нивниот труд е вреднуван на начин како што е договорено. Трошокот за работната сила е прикажан во финансиските извештаи ма ентитетите и често пати за да се постигне подобра слика во работењето се прикажуваат и исплатуваат помали користи за вработените. Но, добрата информираност и познавање на законските одредби, како и стандардите, дава моќ во борбата против потценувањето и злоупотребата на работната сила.

### Користена литература

Оливера Ѓ.Т, Александар К. , “Осврт кон меѓународните стандарди за финансио известување “ , Универзитет Гоце Делчев Штип, 2013  
Институт на овластени ревизиори “Финансиско известување“ ИОРРМ Септември 2009 година  
Barry J.Epstein, Ralf Nach, Steven M.B. GAAP, Codification Enhanced. Ney Jersey,2009

International Accounting Standard Board ,2009

Сл. весник на Република Македонија -Правилник за водење на сметководство, бр.194 од 29 декември 2009 година