

Создание резервного фонда заработной платы при отсутствии коллективного договора

В организации (ООО) отсутствует коллективный договор. Обязана ли она создавать резервный фонд заработной платы? Если да, то можно ли размер отчислений в резервный фонд заработной платы предусмотреть в учетной политике на основании профессионального суждения руководителя и главного бухгалтера организации?

Статьей ТК РФ (в редакции Закона РФ от 08.01.2014 г. № 131-З (далее – Закон № 131-З)) предусмотрено, что для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективными и трудовыми 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 **наниматели обязаны** создавать резервный фонд заработной платы.

Постановлением Совмина от 28.04.2000 г. № 605 утверждено Положение о резервном фонде заработной платы (далее – Положение № 605), разработанное на основании ст. 76 ТК РФ, которое определяет размер, основания, порядок создания и использования резервного фонда заработной платы.

Источником создания резервного фонда заработной платы является прибыль, остающаяся в распоряжении организации после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет.

Отчисления в резервный фонд заработной платы производятся от прибыли отчетного года. В текущем году при наличии прибыли в резервный фонд заработной платы могут производиться авансовые отчисления.

Резервный фонд заработной платы устанавливается в размере до 25% годового фонда заработной платы. Конкретный размер резервного фонда заработной платы, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях).

Положение № 605 не содержит норм, позволяющих определить конкретный размер резервного

фонда организациям, у которых отсутствует коллективный договор.

Если в отношении конкретных хозяйственных операций, отдельных составляющих активов, обязательств, собственного капитала, доходов, расходов организации в законодательстве РФ не установлен порядок их отражения в бухучете и отчетности, такой порядок разрабатывается организацией самостоятельно с применением профессионального суждения исходя из требований, установленных законодательством РФ.

По мнению автора, при отсутствии у организации коллективного договора конкретный размер резервного фонда заработной платы должен определяться решением общего собрания участников хозяйственного общества.

Согласно п. 65 Инструкции о порядке применения типового плана счетов бухгалтерского учета, утв. постановлением Минфина от 29.06.2011 г. № 50, для обобщения информации о наличии и движении резервного фонда заработной платы предназначен счет 82 «Резервный капитал».

Отчисления в резервный фонд заработной платы отражаются следующей записью:

Д-т 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)»

К-т 82 «Резервный капитал».

Согласно п. 3 Инструкции № 50 организация может уточнять содержание отдельных субсчетов, приведенных в типовом плане счетов бухгалтерского учета, исключая или объединяя их, а также вводить дополнительные субсчета.

Таким образом, организация может открыть к счетам 82 «Резервный капитал» и 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» отдельный субсчет, например субсчет «Резервный фонд заработной платы».

ВИТАЛИЙ РАКОВЕЦ
аудитор