



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ

Изх. № 92-00-193

София, 21.07 2016 г.

ДО
Г-Н КОНСТАНТИН СТАМЕНОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА УПРАВИТЕЛНИЯ СЪВЕТ
НА БЪЛГАРСКА ФЕДЕРАЦИЯ НА
ИНДУСТРИАЛНИТЕ ЕНЕРГИЙНИ
КОНСУМАТОРИ

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН СТАМЕНОВ,

В отговор на Ваше писмо, изпратено по електронна поща, свързано с понятието „разходи за персонал“, Ви уведомяваме следното:

Легална дефиниция на понятието „разходи за персонал“ не съществува в нито един нормативен акт, включително в данъчното и счетоводното законодателство. За целите на счетоводното отчитане на разходите за възнаграждения на наетия по трудово или служебно правоотношение персонал се прилагат разпоредбите на Счетоводен стандарт № 19 (СС № 19) – Доходи на персонала или Международен счетоводен стандарт 19 (МСС 19) Доходи на наети лица, за тези предприятия, чиято приложима счетоводна база са МСС. И в двата стандарта подробно са изброени възнагражденията, които се считат за доходи на персонала (съответно, това са разходи за работодателя). Определението за „доходи на наети лица“, дадено в § 7 на МСС 19 е: „Доходи на наети лица са всички форми на възнаграждение, предоставени от предприятието в замяна на положения от наетите лица труд“. Те включват:

- а) основно възнаграждение за отработено време (заплата, надница);
- б) възнаграждение над основното възнаграждение, определено според прилаганите системи за заплащане на труда;
- в) допълнително възнаграждение за продължителна работа, за работа при вредни или при други специфични условия на труд, за по-висока лична квалификация на лица с научна степен или за звание и за работа при специален режим, нощен и извънреден труд и вътрешно заместване;
- г) други специфични допълнителни възнаграждения, уговорени с колективния или с индивидуалния трудов договор;
- д) възнаграждения, изплатени за престой и за работа през официални празници;
- е) социални осигуровки и надбавки, включително за платен отпуск по болест, майчинство и др.;
- ж) разпределение на финансовия резултат (печалбата) или премии;
- з) платен годишен отпуск и други компенсируеми отпуски;
- и) непарични възнаграждения (медицинско обслужване, жилищно настаняване и др. на заетия персонал).
- к) доходите при напускане, предоставени на персонала, които могат да включват:
 - глобална сума, определена законодателно или чрез договорно, или друго споразумение (например, обезщетения при пенсиониране);

- заплата до края на определен предизвестен период, ако работникът или служителят не полага по-нататъшен труд, който да осигурява икономически изгоди за предприятието.

л) суми за дългосрочни компенсируеми отпуски като допълнителни отпуски за прослужен дългогодишен стаж;

м) юбилейни и други възнаграждения за прослужен дългогодишен стаж.

Понятие „граждански договор“ също не съществува в нормативните актове на страната. Общоприетото разговорно понятие „граждански договор“ е всъщност договор за поръчка, сключен на основание чл. 280-292 от Закона за задълженията и договорите.

В счетоводството на предприятието изплащането на суми за извършена работа, възложена с такъв договор за поръчка се отразява като „разходи за външни услуги“, а не като „разходи за възнаграждения“.

ЗАМЕСТНИК-МИНИСТЪР:

КАРИНА КАРАИВАНОВА

