



28-ე განყოფილება
დაქირავებულ პირთა
გასამრჯელოები

განსახილველი საკითხები

- მოქმედების სფერო
- აღიარების ზოგადი პრინციპი დაქირავებულ პირთა ყველა სახის გასამრტელოსთვის
- დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრტელოები
- შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრტელოები
- შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრტელოები
- სრულ ფასს-თან შედარება

- დაქირავებულ პირთა გასამრჯელოები გულისხმობს საწარმოს მიერ გაცემულ ყველა სახის ანაზღაურებას, დაქირავებულ პირთა, მათ შორის დირექტორებისა და ხელმძღვანელობის მიერ გაწეული მომსახურების სანაცვლოდ.
- 28-ე განყოფილება გამოიყენება დაქირავებულ პირთა ყველა სახის გასამრჯელოს ბუღალტრული აღრიცხვისათვის, გარდა აქციებზე დაფუძნებული გადახდის ოპერაციებისა, რომლებზეც ვრცელდება 26-ე განყოფილების - „აქციებზე დაფუძნებული გადახდა“ - მოთხოვნები.

- 28-ე განყოფილება გამოიყენება შემდეგი ოთხი კატეგორიის დაქირავებულ პირთა გასამრტელოებთან:
 - დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრტელოები
 - შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრტელოები
 - დაქირავებულ პირთა სხვა გრძელვადიანი გასამრტელოები
 - შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრტელოები

ალიარების ზოგადი პრინციპი დაქირავებულ პირთა ყველა სახის გასამრჯელოსთვის

- დაქირავებულ პირთა ყველა სახის გასამრჯელოსთან დაკავშირებული დანახარჯი, რომლის მიღების უფლებაც დაქირავებულმა პირებმა მოიპოვეს საანგარიშგებო პერიოდში გაწეული მომსახურების სანაცვლოდ, უნდა აღიარდეს:
 - როგორც **ვალდებულება**, დაქირავებულთათვის გადახდილი თანხების გამოქვითვის შემდეგ. (აღიარდეს აქტივად თუ წინასწარ არის გაწეული დაქირავებულ პირთა გასამრჯელოს ხარჯი); და
 - როგორც **ხარჯი**, თუ სხვა განყოფილება არ მოითხოვს რომ დანახარჯი აისახოს აქტივის ღირებულებაში (მაგ. მარაგი ან ძირითადი საშუალება)

დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელოები

- დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელოები მოიცავს:
 - ხელფასები, სარგოები და შენატანები სოციალური დაზღვევის ფონდში;
 - კომპენსირებადი შვებულებები (ფასიანი შვებულება და ავადმყოფობის შემთხვევაში ანაზღაურებადი ბიულეტენი)
 - მოგებაში მონაწილეობის წილი და პრემიები, რომლებიც გადასახდელია 12 თვის განმავლობაში
 - არაფულადი გასამრჯელოები (როგორცაა: სამედიცინო მომსახურება, ბინით უზრუნველყოფა, ავტომანქანით მომსახურება, უფასო ან სუბსიდირებული საქონელი ან მომსახურება) ამჟამად დასაქმებულ დაქირავებულ პირთათვის.

დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელოები

- დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელო, რომელიც აკმაყოფილებს აღიარების ზოგად კრიტერიუმს (იხ. ზემოთ) უნდა შეფასდეს იმ თანხის არადისკონტირებული სიდიდით, რომელიც მოსალოდნელია, რომ გადახდილი იქნება.
- დაგროვებადი ანაზღაურებადი შვებულების მოსალოდნელი დანახარჯი საწარმომ მაშინ უნდა აღიაროს, როდესაც დაქირავებული პირი გასწევს მომსახურებას, რომელიც ზრდის მის უფლებას მომავალი ანაზღაურებადი შვებულებების გამოყენებაზე. საწარმომ აღნიშნული თანხა უნდა ასახოს, როგორც საანგარიშგებო პერიოდის მოკლევადიანი ვალდებულება.

მაგალითი - დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელოები

მაგ 1(10). დასაქმებულს უფლება აქვს ავადმყოფობის შემთხვევაში გამოიყენოს 5 დღიანი ანაზღაურებადი ბიულეტენი ყოველ წელს. ბიულეტენის გამოუყენებელი დღეები შესაძლებელია გადავიდეს მომდევნო 1 კალენდარულ წელზე და გამოყენებულ იქნეს FIFO მეთოდით.

2018 წელს დასაქმებულის დღიური ხელფასი შეადგენდა 400 ფე-ს. ავადმყოფობის დროს ბიულეტენზე ყოფნის საწყისი ნაშთი 4.5 დღე, გამოიმუშავა 5 დღე, გამოიყენა 2 დღე. ხელფასის ზრდის ეფექტური განაკვეთი 2019 წლის 1 იანვრიდან არის 5%.

საწარმო არ მოელის გადავადებული გამოუყენებელი ავადმყოფობის ბიულეტენის გაუქმებას.

რას უდრის დაქირავებულ პირთათვის მოკლევადიანი გასამრჯელოს სახით გადასახდელი ვალდებულების ოდენობა 31/12/2018?

ვალდებულება = 400 ფე დღიური ხელფასი × 1.05 ზრდა × 5 დღე
გადავადებული 2019 წელზე = 2,100 ფე.

მაგალითი – დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელოები

მაგ 2(13). პირობები მე- მაგალითის იდენტურია, თუმცა ვადმყოფობის დროს ბიულეტენზე ყოფნის გამოუყენებელი დღეების გადატანა მომავალ წელს შეუძლებელია და არ ანაზღაურდება.

რას უდრის დაქირავებულ პირთათვის მოკლევადიანი გასამრჯელოს სახით გადასახდელი ვალდებულების ოდენობა 2018 წლის 31 დეკემბრისთვის?

2018 წლის 31 დეკემბრისთვის ვალდებულება არ არსებობს, არ ხდება გამოუყენებელი დღეების გადაგადება და აანაზღაურება.

მაგალითი - დაქირავებულ პირთა მოკლევადიანი გასამრჯელოები

მაგ 3(17). საწარმო დასაქმებულებს უხდის წლიური მოგებიდან (მოგების განაწილებამდე) 3%-ს რომლებიც:

- მუშაობდნენ მიმდინარე წლის განმავლობაში
- რომლებიც გააგრძელებენ მუშაობას მომდევნო წლის განმავლობაში

საწარმო მოელის რომ შეინარჩუნებს სამუშაო ძალის გადინების დონეს 10%-ზე. 2018 წლის მოგება განაწილებამდე შეადგენს 1,000,000 ფე-ს. 2018 წელს გამომუშავებული ბონუსი გადახდილი იქნება 2019 წელს.

რას უდრის დაქირავებულ პირთათვის მოკლევადიანი გასამრჯელოს სახით გადასახდელი ვალდებულების ოდენობა 2018 წლის 31 დეკემბერს?

ბონუსის მაქსიმალური შესაძლო ოდენობა = $3\% \times 1,000,000 \text{ ფე} = 30,000 \text{ ფე}$

ვალდებულების ოდენობა = $30,000 \text{ ფე} - (10\% \times 30,000 \text{ ფე}) = 27,000 \text{ ფე}$.

შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოები

- შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოები არის დაქირავებულ პირთა გასამრჯელოები (შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოების გარდა), რომელიც გადასახდელია შრომითი საქმიანობის დასრულების შემდეგ.
- შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოების მაგალითებია:
 - საპენსიო ასაკის დროს გადასახდელი გასამრჯელოები, როგორცაა, პენსიები
 - შრომითი საქმიანობის შემდგომი სხვა გასამრჯელოები, როგორცაა, მაგალითად: შრომითი საქმიანობის შემდგომი სიცოცხლის დაზღვევა და შრომითი საქმიანობის შემდგომი უფასო სამედიცინო მომსახურება.
- შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოების 2 კატეგორიის პროგრამა:
 - **დადგენილშენატანიანი პროგრამა** (საწარმო იხდის ფიქსირებულ შენატანს და მას არ გააჩნია სხვა დამატებითი ვალდებულება, ე.ი. ყველა რისკი რჩება დასაქმებულზე)
 - **დადგენილგადასახდელიანი პროგრამა** (საწარმო არის აქტუარული და საინვესტიციო რისკის მატარებელი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში))

შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოები

დადგენილშენატანიანი პროგრამები

საწარმომ საანგარიშგებო პერიოდში გადასახდელი შენატანები უნდა აღიაროს:

- როგორც ვალდებულება, უკვე გადახდილი თანხების გამოკლებით. თუ გადახდილი შენატანები აღემატება საანგარიშგებო თარიღამდე გაწეული მომსახურების სანაცვლოდ გადასახდელი შენატანის რაოდენობას, საწარმომ ნამეტი თანხა უნდა აღიაროს აქტივად;
- როგორც ხარჯი, თუ წინამდებარე სტანდარტის სხვა განყოფილება არ მოითხოვს, რომ ეს დანახარჯი აისახოს აქტივის, მაგალითად მარაგის, ან ძირითადი საშუალების თვითღირებულებაში.

მაგალითი – შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოები

მაგ 4. დასაქმებულის ხელფასი არის 1,000 ლარი.
დასაქმებულის საპენსიო შენატანი წარმოადგენს 1000 ლარის 2 პროცენტს, ანუ 20 ლარს. დამსაქმებლის საპენსიო შენატანი დასაქმებულის სასარგებლოდ შეადგენს 20 ლარს. სახელმწიფოს საპენსიო შენატანი დასაქმებულის სასარგებლოდ შეადგენს, ასევე 20 ლარს. საშემოსავლო გადასახადი დასაქმებულის ხელფასიდან შეადგენს 196 ლარს $(1000 - 20) * 20\%$. დასაქმებულის ხელზე ასაღები თანხა შეადგენს 784 ლარს $(1000 - 20 - 196)$. როგორ უნდა ასახოს დამსაქმებელმა აღნიშნული ოპერაცია საბუღალტრო ჩანაწერებით?

მაგალითი – შრომითი საქმიანობის შემდგომი გასამრჯელოები

მაგ 4. (გაგრძელება)

ხელფასის და დამსაქმებლის წილი საპენსიო შენატანის დარიცხვა		
დბ	სახელფასო ხარჯი (დაქირავებულ პირთა გასამრჯელოები)	1,000
დბ	საპენსიო ხარჯი (დაქირავებულ პირთა გასამრჯელოები)	20
კრ	გადასახდელი ხელფასი	1,000
კრ	გადასახდელი საპენსიო შენატანი	20
საშემოსავლო გადასახადის და საპენსიო შენატანის დაკავება		
დბ	გადასახდელი ხელფასი	216
კრ	გადასახდელი საშემოსავლო გადასახადი	196
კრ	გადასახდელი საპენსიო შენატანი	20
ხელფასის, საშემოსავლო გადასახადის და საპენსიო შენატანის გადახდა		
დბ	გადასახდელი ხელფასი	784
დბ	გადასახდელი საშემოსავლო გადასახადი	196
დბ	გადასახდელი საპენსიო შენატანი	40
კრ	ფულადი სახსრები	1020

შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოები

- შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოები აღიარდება ვალდებულებად, როდესაც:
 - საწარმო გადაწყვეტს, რომ დაქირავებული პირი სამუშაოდან დაითხოვოს საპენსიო ასაკის მიღწევამდე; ან
 - შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოს გადახდით წაახალისოს დაქირავებული პირები, რომ ნებაყოფლობით დაეთანხმონ შტატების შემცირებისას სამუშაოდან განთავისუფლებას
- შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოების (ან სხვა გასამრჯელოების) გადახდა შეიძლება დაეკისროს საწარმოს დაქირავებულებისთვის. ასეთი ვალდებულება შეიძლება იყოს:
 - კანონმდებლობით, ხელშეკრულების, ან სხვა სახის შეთანხმების საფუძველზე, ან
 - საწარმოს პრაქტიკის, ტრადიციის ან სამართლიანად მოქმედების სურვილის საფუძველზე (ე.ი. კონსტრუქციული ვალდებულებები).

შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოები ალიარება და შეფასება

- შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოები ვალდებულებად და ხარჯად მხოლოდ იმ შემთხვევაში უნდა აღიარდეს, როდესაც საწარმო **აშკარად** არის ვალდებული:
 - დაქირავებული პირი ან დაქირავებულ პირთა ჯგუფი სამუშაოდან დაითხოვოს საპენსიო ასაკის მიღწევამდე; ან
 - შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოს გადახდით წაახალისოს დაქირავებული პირები, რომ ნებაყოფლობით დაეთანხმონ შტატების შემცირებისას სამუშაოდან განთავისუფლებას.
- შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრჯელოები უნდა შეფასდეს იმ დანახარჯების საუკეთესო შეფასებაზე დაყრდნობით, რომელიც აუცილებელია საანგარიშგებო თარიღისათვის არსებული ვალდებულების დასაფარად. (PV თუ > 12 თვე).

განმარტებითი შენიშვნები

- დაქირავებული პირის მოკლევადიან გასამრტელოებს არ აქვს რაიმე სპეციფიური განმარტებითი შენიშვნები.
- შრომითი საქმიანობის შემდგომ დადგენილშენატანიან პროგრამებისთვის - უნდა გამჟღავნდეს ხარტად აღიარებული თანხა.
- შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის გასამრტელოებითვის უნდა გამჟღავნდეს შემდეგი ინფორმაცია:
 - გასამრტელოს ხასითი
 - ვალდებულების თანხა
 - დაფინანსების მოცულობა საანგარიშგებო თარიღისთვის

შედარება სრულ ფასს-თან

40

- უფრო ადვილი ენით არის გადმოცემული, მოიცავს ნაკლებ მითითებებს აღრიცხვის პრინციპების გამოსაყენებლად.