

**А.В. Пушинин**

## **БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

*Рассматриваются вопросы о структуре и содержании инвестиций организации в человеческий капитал. Анализируются бухгалтерский учет и налогообложение затрат организаций на обучение, повышение квалификации и медицинское обслуживание персонала.*

**Ключевые слова:** человеческий капитал; организация; структура инвестиций в человеческий капитал; расходы на обучение; расходы на медицинское обслуживание.

*We research issues concerning the structure and the contents of investment in human capital. We analyze accounting and taxation of costs connected with personnel training and medical care.*

**Keywords:** human capital; organization; structure of investment in human capital; training costs; medical care costs.

В современных условиях человеческий капитал становится основным фактором экономического роста и залогом конкурентоспособности организации как на микро-, так и на макроуровне. Человеческий капитал не ограничивается просто совокупностью знаний, навыков, способностей, которыми обладает человек. Он также включает в себя накопленный запас человеческих качеств, который используется в сфере общественного производства, способствует повышению производительности труда и приобретению производственного опыта (накоплению человеческого капитала). Применение данного запаса ведет к увеличению заработка и дохода, как самого носителя человеческого капитала, так и предприятия. Это, в свою очередь, заставляет человека, предприятие и государство в целом вкладывать средства в здоровье, образование, то есть осуществлять накопление человеческого капитала, чтобы в дальнейшем его снова применить.

По мере производственного потребления человеческий капитал быстро и качественно возрастает, переходит из своей потенциальной формы в функциональную. Но его потребление наблюдается и в повседневной жизни. Приобретение опыта происходит постоянно, таким образом, нельзя четко отделить инвестиции в человеческий капитал от расходов на потребление самих индивидов. Но, с другой сто-

роны, возможно выделить роль государства и бизнеса в данном процессе, в соответствии с его расходами на образование, здравоохранение, социальное обеспечение и т.п.

В структуре инвестиций в человеческий капитал можно выделить следующие виды затрат [2; 6]:

1) инвестиции в образование и профессиональную подготовку повышают уровень знаний и тем самым увеличивают объем «человеческого капитала»;

2) вложения в охрану здоровья людей, включая затраты на обеспечение безопасности труда и рекреационные услуги (такие затраты, сокращая заболеваемость и смертность, продлевают срок службы капитала);

3) затраты на воспитание детей (форма воспроизводства «человеческого капитала» в следующем поколении);

4) затраты на поиск работы и улучшение мобильности рабочей силы (миграция способствует перемещению рабочей силы в районы и отрасли, где труд лучше оплачивается);

5) затраты на поиск информации о ценах и доходах, позволяющие снизить фактор неопределенности и риска при вложениях в «человеческий капитал».

Такие инвестиции могут быть как государственными, так и частными, но в целом оказывают решающее воздействие на

формирование человеческого капитала.

Высокий профессионализм работников в настоящее время становится одной из значимых составляющих успешности функционирования компании на рынке. Разумеется, компания заинтересована в том, чтобы величина ее корпоративного человеческого капитала была как можно больше.

Следует отметить, что в условиях финансового кризиса многим организациям пришлось заниматься оптимизацией своих расходов. Обычной практикой стала экономия на инвестировании в человеческий капитал. То есть, организации не только урезали заработки своих сотрудников, но зачастую значительно снижали финансирование программ обучения и повышения их квалификации.

По результатам опроса, проведенного Исследовательским центром портала SuperJob.ru в 2009 году среди 500 представителей отечественных предприятий и организаций, более четверти российских компаний сократили расходы на обучение персонала [4].

Экономический кризис вынудил руководителей 26% российских компаний урезать расходы на обучение и повышение квалификации своих сотрудников. Оптимизации расходов на обучение больше остальных подверглись организации с численностью персонала от 500 до 1000 сотрудников (39%). В каждой четвертой организации (25%) затраты на обучение персонала остались на прежнем уровне. Наибольшую стабильность в этом отношении демонстрируют компании, где трудятся 50–100 человек (34%) [4].

Тем не менее, к 2012 году ситуация постепенно начала возвращаться к предкризисному состоянию. Актуальным становится регулярное обучение сотрудников посредством посещения ими различных курсов, тренингов, профподготовки и переподготовки.

В первом квартале 2011 года 33% работодателей не изменили расходы на обучение персонала, 16% – увеличили их, 7% – сократили. 17% работодателей признали, что экономят на обучении, набирая уже обученный персонал, а 14% компаний

имеют собственные учебные центры [4].

Следует отметить, что при осуществлении вложений в подготовку и переподготовку кадров компания может столкнуться с определенными сложностями. Так, с точки зрения налогового учета важно правильно определить и документировать подобные расходы.

Расходы на образование должны быть экономически целесообразны. Например, если организация занимается внешнеэкономической деятельностью, то сотрудники могут быть направлены на курсы иностранного языка или на семинары по изучению современных тенденций развития рынка – при расширении деятельности и т.д.

Минфином России разъяснено, какие документы необходимы для признания затрат на обучение работников в налоговом учете (письмо от 21.04.2010 г. № 03-03-06/2/77). Для признания в целях расчета налога на прибыль расходов на обучение документальным подтверждением затрат могут служить: договор с образовательным учреждением, приказ руководителя о направлении сотрудника на обучение, учебная программа образовательного учреждения с указанием количества часов посещения, сертификат или иной документ, подтверждающий, что сотрудники прошли обучение, акт об оказании услуг [3].

Расходы, осуществляемые по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональная подготовка и переподготовка кадров включаются в прочие расходы организации. При этом сотрудники, задействованные в указанных программах, должны быть штатными.

Если обучение сотрудника производится по распоряжению руководителя организации, то расходы на его обучение следует отнести к компенсационным выплатам и не облагать страховыми взносами. Это обусловлено тем, что штатные работники, проходя переподготовку по своей основной специальности, личной заинтересованности, как правило, не имеют. Они направляются на учебу в соответствии с приказом руководства орга-

низации, и новую специальность или профессию не получают. Также компенсационные платежи, связанные с повышением профессионального уровня работников, не облагаются и НДФЛ [5].

Обучение сотрудников в связи с производственной необходимостью позволяет понесённые расходы отнести в бухгалтерском учете к обычным. Поэтому они должны быть отражены по дебету счета 26 «Общехозяйственные расходы» или 44 «Расходы на продажу» и кредиту счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками».

Если обучение с производственной необходимостью не связано, то и расходы относятся к прочим. Поэтому они должны быть отражены уже по дебету счета 91 «Прочие доходы и расходы» и кредиту счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками».

Один из самых распространенных способов обучения – это участие сотрудников в семинарах. При этом следует четко различать получение образовательных услуг от получения консультационных. Это обусловлено тем, что стоимость последних облагается НДС.

Расходы на участие в учебном семинаре можно учесть в соответствии с пп. 23 п. 1 ст. 264 НК РФ как расходы на подготовку и переподготовку кадров, состоящих в штате предприятия. Расходы на участие сотрудников в консультационном семинаре следует принимать в уменьшение налогооблагаемой базы по налогу на прибыль как расходы на консультационные услуги на основании пп. 15 п. 1 ст. 264 НК РФ в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией товаров, работ или услуг [5].

С суммы расходов на посещение учебного семинара страховые взносы не исчисляются. Так как эти расходы относятся к компенсационным выплатам, связанным с возмещением расходов на повышение профессионального уровня работников, НДФЛ также не исчисляется. Но если сотрудник посетит семинар не по профилю, то данный налог удержать необходимо.

В бухгалтерском учете расходы на

посещение семинара отражаются аналогично расходам на обучение. При этом если за участие в семинаре организации будет предъявлен НДС, то его сумма отражается по дебету счета 19 «НДС по приобретенным ценностям» и кредиту счета 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками».

В последнее время предприятия все чаще заключают со страховыми организациями договоры, предметом которых является добровольное медицинское страхование работников. За счет подобных действий они удерживают ценные кадры, а работники получают дополнительные медицинские услуги. Правильный учет договоров добровольного медицинского страхования позволит оптимизировать затраты, понесенные предприятием на его осуществление.

Работодатель может заключить договор добровольного медицинского страхования на срок более или менее года. В зависимости от указанного срока действия договора налоговый учет расходов по нему имеет свои особенности.

Для того чтобы включить страховые взносы в состав расходов, важно соблюсти следующие условия [1]:

- договор следует предусмотреть в трудовых и (или) коллективных договорах (ст. 255 НК РФ);
- договор должен быть заключен на срок не менее года (п. 16 ст. 255 НК РФ);
- страховой компании необходимо иметь лицензию на осуществление страховой деятельности (п. 16 ст. 255 НК РФ);
- взносы не могут превышать 6 процентов от суммы расходов на оплату труда (Федеральный закон от 22 июля 2008 г. № 158-ФЗ) [1].

В налоговом учете для отнесения расходов на добровольное медицинское страхование к косвенным или прямым целесообразно предусмотреть соответствующий пункт в учетной политике для целей налогообложения.

Суммы страховых взносов, внесенных фирмой за сотрудников, не облагаются НДФЛ. При этом срок действия договора значения не имеет. Однако есть исключение. НДФЛ облагается оплата санаторно-

курортных путевок за работника.

В бухгалтерском учете расходы на добровольное медицинское страхование относятся к расходам по обычным видам деятельности независимо от длительности договора. Начисленные текущие платежи отражаются по дебету счетов учета затрат и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76-1 «Расчеты по имущественному и личному страхованию». Если организация перечислила все взносы одновременно, то необходимо использовать счет 97 «Расходы будущих периодов». Далее затраты равномерно списываются по мере наступления соответствующих периодов.

В случае наступления страхового случая на сумму страхового возмещения работнику делается запись по дебету счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76-1 «Расчеты по имущественному и личному страхованию» и кредиту счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям». Суммы страховых возмещений, полученных от страховых организаций, отражаются по дебету счета 51 «Расчетные счета» и кредиту счета 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет 76-1 «Расчеты по имущественному и личному страхованию».

Работодатель также может осуществлять оплату лечения (или лекарств) в связи с коллективным или трудовым договором. Понесенные организацией расходы могут быть отнесены на уменьшение налогооблагаемой прибыли. Для этого они должны быть экономически целесообразны и документально подтверждены.

В целях контроля за расходованием средств, которые работодатель выдает работнику на лечение, необходимо наличие следующих документов [5]:

1) копия договора на оказание медицинских услуг с медицинским учреждением, где должен быть указан номер лицензии на осуществление медицинской деятельности;

2) справка об оплате медицинских услуг, выданная учреждениями здравоохранения;

3) документы, подтверждающие опла-

ту лечения (кассовый чек, корешок к приходному кассовому ордеру, платежное поручение и т.п.);

4) если производилась оплата медицинских препаратов, то необходимо предъявить рецептурные бланки с назначениями лекарств, документы, подтверждающие оплату медикаментов, и товарный чек (если в кассовом чеке нет наименования приобретенных лекарств).

От НДФЛ и страховых взносов освобождается сумма в пределах установленного ограничения – 4000 руб. Однако НДФЛ не облагаются суммы уплаченные работодателями, оставшиеся в их распоряжении после уплаты налога на прибыль организаций.

В бухгалтерском учете указанные расходы можно признать в составе расходов на оплату труда. В этом случае они отражаются по кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» и дебету счетов учета затрат.

Если указанные расходы оплачиваются за счет прибыли после налогообложения, то используется счет 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям». Направление средств нераспределенной прибыли на оплату расходов на лечение работника отражается по дебету счета 84 «Нераспределенная прибыль» и кредиту счета 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям».

Человеческий ресурс как человеческий капитал стал «посредником» между вложениями средств в производство (физический капитал) и конечными результатами труда. Данный ресурс скрывает наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования современной экономики, а значит и экономического роста. Поэтому человеческий капитал следует рассматривать как приоритетный объект инвестиций.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Горбатова О. ДМС: учет «полезный» для здоровья // Интернет-портал «PravCons.ru». URL: [www.pravcons.ru](http://www.pravcons.ru). (дата обращения: 07.03.2012)

2. Дигилина О.Б. Человеческий капитал в государственной политике России:

монография. Владимир: Владим. гос. ун-т, 2005.

3. Документальное обоснование затрат на обучение работников // Интернет-ресурс для бухгалтеров «Бухгалтерия 1С». URL: [www.buh.ru/temsltem\\_8703](http://www.buh.ru/temsltem_8703) (дата обращения: 07.03.2012)

4. Каждая четвёртая компания сократила расходы на обучение персонала // Портал SuperJob.ru. Исследовательский

центр. URL: [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) (дата обращения: 07.03.2012).

5. НДС/Л: законное уменьшение налога // ТаксМинимум.ru: [сайт]. URL: [www.taxminimum.ru>books/009-35.php](http://www.taxminimum.ru/books/009-35.php) (дата обращения 07.03.2012).

6. *Цапенко И.В.* Инвестиции в человеческий капитал и методы оценки их эффективности: автореф. дис. ... канд. экон. наук. Ростов-н/Д, 2005.