

Отвечает

Раиса ЦВЕТКОВА,

начальник отдела
по ведению бухгал-
терского и нало-
гового учета АКГ
«Уральский союз»

В головной организации движение налички отражайте на субсчете «Касса организации» счета 50. А вот для подразделений, у которых нет своего баланса, удобно использовать специальный субсчет «Операционная касса». Кстати, он предусмотрен Планом счетов.

При этом вы можете открыть дополнительные субсчета для каждого филиала либо вести соответствующий аналитический учет.

Документом-основанием для учета кассовых операций филиала будет справка бухгалтера о совершенных за день операциях. Ее составьте на основе записанного телефонного сообщения или по данным, присланным в электронном виде.

Самый сложный
вопрос номера

Сумма выходного пособия зависит от графика, по которому трудился сокращенный работник

Спрашивает

Эльвира

МИННИБАЕВА,

бухгалтер
ООО «Мастер
клининг»
(г. Москва)

Мы увольняем по сокращению штата работника, который трудился посменно. У него последний рабочий день 30 апреля. По закону мы должны выплатить ему выходное пособие в размере среднемесячного заработка. В мае 31 день, и если бы в этом месяце работник продолжал трудиться, то по своему графику он отработал бы 16 дней. Как тогда рассчитать выходное пособие — исходя из среднедневного заработка за 31 или 16 дней?

Отвечает

Нина КОВЯЗИНА,

заместитель дирек-
тора Департамента
образования
и кадровых ресурсов
Минздрава России

Работнику надо выдать среднедневной заработок за 16 дней. Объясним почему.

Действительно, статья 178 ТК РФ требует выплачивать выходное пособие в размере среднемесячного заработка. Однако в кодексе не написано, как считать такой заработок. Есть лишь единое правило для всех случаев, когда за работником сохраняется средняя оплата труда. А именно во внимание надо брать средний доход за день или час (ст. 139 ТК РФ).

Поэтому вам надо определить среднедневной доход за рабочие дни, предусмотренные графиком в первом месяце после увольнения. В вашей ситуации таких дней в периоде с 1 по 31 мая — 16.

Для расчета возьмите доход работника за 12 месяцев, предшествующих увольнению. А если договор расторгли в последний день месяца, тогда этот месяц надо включить в расчетный период (письмо Роструда от 22 июля 2010 г. № 2184-6-1).

То есть в вашем случае понадобится сумма заработка за промежуток времени с 1 мая 2012 года по 30 апреля 2013 года. Величину этого дохода разделите на число дней, которые сотрудник за тот годовой период отработал. Так вы получите среднедневной заработок. Далее его умножьте на 16. Вот такую сумму вы и должны выплатить работнику в качестве выходного пособия.