

УДК 657.47

**Чжао Чжэньюй**

Студент группы ЭУМ – 202006,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»  
[99286188@qq.com](mailto:99286188@qq.com)  
г.Екатеринбург, Россия

**Синянская Елена Рудольфовна**

Доцент, кандидат экономических наук,  
Институт экономики и управления,  
ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»  
[sin-er@mail.ru](mailto:sin-er@mail.ru)  
г.Екатеринбург, Россия

**СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ОСНОВНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ ТРЕБОВАНИЙ К УЧЕТУ  
ЗАТРАТ НА ОПЛАТУ ТРУДА В КНР***Аннотация:*

В статье рассматриваются вопросы систематизации основных методических требований к учету затрат на оплату труда в Китае для целей повышения эффективности бухгалтерского учета в организациях. Проведен сравнительный анализ установленных законодательством КНР размеров оплаты труда в региональном аспекте. Результаты исследования могут быть использованы в практической деятельности организаций при разработке учетной политики в отношении затрат на оплату труда.

*Ключевые слова:*

Затраты на оплату труда, минимальный размер оплаты труда, оплата отпуска, страховые взносы

В Китае трудовые отношения достаточно сильно регулируются на государственном уровне, что определяет широту нормативно-правовой базы регулирования как самих трудовых отношений, так же как учёт и анализ затрат на оплату труда на предприятиях всех типов.

Законодательная база регламентирует такие аспекты трудовых отношений и учёта затрат на оплату труда как:

- цели законодательства КНР в сфере трудовых отношений;
- виды трудовых договоров;
- размер оплаты труда и рабочего дня;
- методику расчёта и определения минимального размера оплаты труда и средней заработной платы;
- длительность ежегодных оплачиваемых отпусков и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков;
- размер и условия выплат страховых отчислений и др.

Среди основных нормативно-правовых документов и актов, регламентирующих отношения между работодателем и работником, мы можем выделить:

- Трудовой Кодекс КНР;
- Закон КНР «О труде»;
- Положение «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников»;
- Положение «О контроле над трудом и социальном обеспечении»;
- Положение «О рабочем времени работников»;
- Правила «Национальные праздники и день памяти»;
- Положение «О выплате заработной платы».

Трудовой договор в Китае, как и в большинстве стран, обязательно должен быть заключён в письменной форме, что регламентируется Трудовым Кодексом КНР [1].

В КНР выделяют три вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

- Срочный договор.
- Договор, заключённый на неопределённый срок.
- Договор, заключённый на срок выполнения конкретного вида работ.

При найме работника, ему может быть установлен испытательный срок, длительность которого зависит от срока заключаемого трудового договора и составляет от 1 до 6 месяцев (при заключении трудового года менее 1 года – 1 месяц).

Закон «О труде» определяет основные цели законодательства КНР в сфере трудовых отношений, среди которых:

- защита интересов и прав работников предприятий всех типов;
- удовлетворение потребностей рынка путём создания трудовых отношений на нём;
- содействие экономическому развитию национальной экономики [2].

Китайское трудовое законодательство обеспечивает всем работникам на территории КНР равные условия и права, к которым относятся:

- выбор профессии и трудоустройства;
- вознаграждение;
- обеспечение безопасности и необходимых санитарных условий;
- социальная защищённость;
- разрешение имеющихся споров трудовых отношений;
- приобретение профессии и квалификации и др.

Также Закон КНР «О труде» регламентирует размер оплаты труда работника в течение испытательного срока в размере, превышающем 80% от минимальной ставки в аналогичной должности у работодателя, либо превышающем 80% от минимального размера оплаты труда в КНР, либо превышающем 80% от оклада, указанного в трудовом договоре.

В законодательстве КНР установлено, что рабочий день составляет 8 часов, при этом рабочая неделя не должна превышать 44 часа. Рабочий день может быть продлён на 1 час в сутки при возникновении необходимости и согласовании между работником, работодателем и профсоюзом. Сверхурочная работа должна оплачиваться в полуторном, работа в выходные дни – в двойном, а работа в праздничные дни – в тройном размере [3,4].

При определении минимального размера оплаты труда, используются показатели:

- подушевые расходы на проживание (прожиточный минимум);
- средняя заработанная плата;
- производительность труда;
- размер страховых взносов;
- уровень безработицы;
- поправочный коэффициент;
- локальные особенности национальной экономики.

Одной из главных особенностей КНР является то, что в стране не существует единого минимального размера оплаты труда на государственном уровне. Местные органы власти выявляют необходимых для функционирования административно-территориальной единицы уровень минимального размера оплаты труда. Ключевая роль при определении уровня минимальной оплаты труда принадлежит уровню экономического развития территории. В таблице 1 приведены размеры минимальной суммы оплаты труда в наиболее крупных регионах

Таблица 1  
Минимальные размеры оплаты труда по регионам Китая в 2020 году

Регион	Минимальный размер в месяц (юаней)	Минимальный размер в час (юаней)
Шанхай	2480	22
Пекин	2200	24
Гуандун	2100	20,3
Тибет	1650	16
Аньхой	1550	18

То же касается и средней заработной платы в Китае, уровень которой зависит от экономической ситуации в регионе.

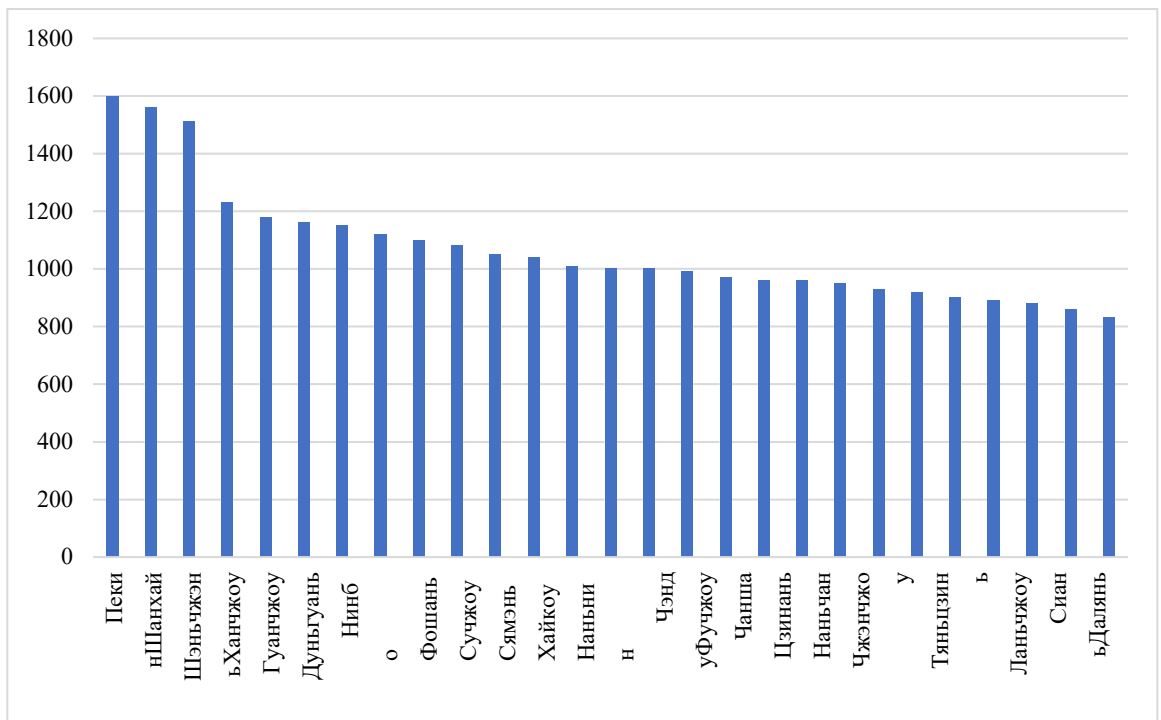


Рис. 1. Среднемесячная заработанная плата по городам Китая в 2020 году, долларов США

На рисунке 1 отражены данные об уровне средней заработной платы в Китае по регионам в 2020 году (обменный курс 1 доллар=6 юаней) [5].

Минимальный размер оплаты труда устанавливается Правительством КНР в соответствии с особенностями отдельных районов, областей, провинций и городов центрального управления. Также необходимо отметить, что минимальный размер оплаты труда для всех субъектов КНР в обязательном порядке согласовывается с Государственным советом КНР.

Как мы видим, наибольшая среднемесячная зарплата в Китае представлена в Пекине (1600 долларов в месяц) и Шанхае (1560 долларов в месяц). Наименьшее значение показателя - в таких городах как Чанчунь (880 долларов), Тайюань (860 долларов) и Шэньян (830 долларов).

Согласно Положению «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников», сотрудники, проработавшие в организации не менее 1 года, имеют права на оплачиваемый отпуск. При этом, Положение определяет его продолжительность, максимальное значение которой достигает 15 дней [6].

Законодательство КНР разделяет следующие категории рабочего стажа и соответствующие им сроки ежегодных оплачиваемых отпусков:

- стаж 1-10 лет, 5 дней отпуска;
- стаж 11-20 лет, 10 дней отпуска;
- стаж свыше 20 лет, 15 дней отпуска.

Также неиспользованные дни отпуска по согласию сторон могут быть заменены денежными компенсациями в тройном размере.

Также в Китае выделяют дополнительный оплачиваемый отпуск для посещения дома и членов семьи. Так, работники, трудоустроенные в государственных организациях, имеют право на ежегодный дополнительный отпуск в размере 30 дней для посещения супругов, проживающих в другом городе на большом расстоянии от города трудоустройства работника, а также право на дополнительный отпуск в размере 20 дней для посещения родителей, предоставляемый один раз в 4 года.

Существуют и другие виды дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством КНР:

- отпуск по причине свадьбы, 3 дня;
- отпуск по причине смерти близких родственников, до 3 дней;
- дополнительный отпуск по причине свадьбы для девушек старше 23 лет и мужчин старше 25 лет, 7 дней;
- праздничные дни: Новый Год, Праздник Весны, Международный день труда, национальные праздники КНР в соответствии с китайским законодательством [7].

Также в состав затрат на оплату труда на предприятиях КНР включаются пособия, компенсации, социальные льготы. Перечисления в страховые фонды позволяют работникам предприятий КНР получать ряд социальных льгот и услуг, таких как выплата по больничным листам, материальная помощь, компенсации [8].

Все страховые выплаты работникам за счёт уплаты взносов работодателем можно разделить на 5 основных категорий:

- выплаты при выходе на пенсию;
- выплаты по болезни;
- выплаты при травме, профессиональной болезни, временной нетрудоспособности;
- пособия по безработице;
- пособия и выплаты при рождении детей.

При этом, компания начисляет за работника следующие виды отчислений:

- отчисления на пенсионное страхование;
- отчисления на базовое медицинское страхование;
- отчисления на случай безработицы;
- отчисления в социальный фонд на случай производственных травм;
- страхование по беременности и родам;
- взносы в фонд накопления на жильё.

В таблице 2 отражены ставки по всем перечисленным выше отчислениям в КНР в 2020 году:

Таблица 2  
Страховые взносы в КНР в 2021 году

Вид страховых взносов	Общая ставка, %	Оплачивает работодатель, %	Оплачивает работник, %
Пенсионное страхование, в т.ч. на городское население на сельское население	28	20	8
Базовое медицинское страхование	12	10	2
На случай безработицы	1,2	1	0,2
На случай производственных травм, в том числе:			
низкий уровень опасности	0,3-0,5	0,3-0,5	0
средний уровень опасности	1,0	1,0	
высокий уровень опасности	1,5	1,5	
По беременности и родам	0,8	0,8	0
Фонд накопления на жильё	24	12	12

Взносы на пенсионное страхование разделяются на взносы за городское и взносы за сельское население. Взносы за городское население представляют собой взносы, на 1/3 финансируемые правительством, которые необходимо выплатить в течение 15 лет. Сельское пенсионное страхование – это страхование, взносы за которое необходимо выплатить в течение 5 лет.

Страхование от производственных травм применяется в целях обеспечения медицинской помощи и выплаты пособий работникам, которые получили травмы на производстве или заболевания, связанные с профессиональной деятельностью.

Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР совместно с Министерством финансов КНР, Министерством здравоохранения КНР, Государственным управлением по надзору за безопасностью производства выделяют три категории предприятий в зависимости от отрасли их деятельности, ставки по которой представлены в таблице 2.

К отраслям с низким уровнем опасности относятся такие отрасли как банковский сектор, страховой сектор, общественное питание, торговля (оптовая и розничная), услуги телекоммуникационных и почтовых каналов, культура, искусство, транспорт (преимущественно, общественный), предприятия научно-образовательной сферы. Средний уровень опасности характерен для предприятий, ведущих свою деятельность в агропромышленном комплексе, лесном хозяйстве, строительной отрасли, сфере развлечений, обувной и текстильной промышленности. Отраслями с высоким уровнем опасности являются нефтедобыча и её переработка, металлургия, добыча природных ископаемых.

Пособие по безработице в КНР в настоящее время выплачивается, главным образом, за счёт субсидий от государства, однако, предприятия также участвуют в данном процессе. Страхование по безработице оплачивается совместно предприятием и работником, причём предприятие уплачивает 1% от зарплаты работника, а работник – 0,2%.

Страхование на случай беременности и родов в КНР – достаточно новый вид страхования. При этом сами работники не оплачивают взносы в фонд, а предприятие оплачивает 0,8% от заработной платы работника. Также женщинам выделяется оплачиваемый отпуск по беременности и родам в размере 97 календарных дней.

Приобретение жилой площади – одна из наиболее острых проблем Китая. Рост урбанизации и демографические проблемы привели к тому, что стоимость жилья выросла до огромных значений. Система финансового управления регламентирует включение взносов в фонд накопления на жильё в расходы на оплату труда работников.

Средства фонда накопления на жильё принадлежат работникам, которые могут их использовать в личных целях при покупке, реконструкции, строительстве, капитальном ремонте жилой площади. Также данные средства могут быть использованы работником в следующих случаях:

- выход на пенсию;
- потеря трудоспособности;
- выплата процентов по ипотечному кредитованию;
- оплата арендованной жилой площади.

Таким образом, учет затрат на оплату труда и связанных с ними начислениями в Китае более жестко, чем в России регулируется на законодательном уровне, включая законодательство в целом по государству, которое устанавливает общие требования, и возможность корректировки унифицированных показателей на региональном уровне. Поэтому в КНР предусмотрен широкий диапазон ставок по идентичным с российскими начислениям, а также более разнообразное количество выплат, особенно социального характера.

В связи с этим среди основных методических требований к организации учета затрат на оплату труда в КНР можно отнести организацию максимально раздельного учета по следующим направлениям:

- по начислениям заработной платы в корреляции с минимальным размером оплаты труда в данном регионе;
- по видам трудовых договоров постоянного характера;
- по видам трудовых договоров с испытательным сроком или иными отличными от постоянных условиями;
- по выплатам, предусматривающим превышение работы сверх установленного законодательством рабочего времени;
- по оплате различного вида отпусков (ежегодных и дополнительных);
- по выплатам, затрагивающим социальные льготы и компенсации;
- по отчислениям страховых взносов в различные фонды за счет работников и работодателя, а также целевом использовании средств данных взносов.

Ведение раздельного учета данных начислений в индивидуализированном порядке и по обособленным подразделениям позволит, с одной стороны, производить четкие расчеты при исчислении себестоимости продукции и других затрат организации, с другой стороны – соблюдать требования законодательства в области социальных льгот и гарантий.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс КНР. Приказ председателя КНР № 28 от 05.07. 1994 г. // Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
2. О труде. Закон КНР от 01.01.1995 г. // Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
3. О контроле над трудом и социальным обеспечением. Приказ Минфина КНР от 28.12. 2012 г. // Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
4. О рабочем времени работников. Положение Государственного департамента КНР №146 от 25.03.1995 г. // Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
5. Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР // Официальный сайт. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.mohrss.gov.cn/>
6. О ежегодном оплачиваемом отпуске работников. Положение Государственного совета № 514 от 01.01.2008 г. // Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
7. Национальные праздники и день памяти. Приказ Государственного департамента КНР № 270 // Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
8. О выплате заработной платы. Положение №489 от 06 декабря 1994 г.// Российско-китайское партнерство. Законодательство Китая. - [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.legal-way.ru/>
9. Лэн С., Юрьева Л.В. Некоторые аспекты истории развития бухгалтерского учета в КНР // Развитие учетно-аналитической и контрольной системы в условиях глобализации экономических процессов: сб. науч. ст. / под общ. ред. Т. Г. Шешуковой; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2016. – Вып. 7. – 292 с. С. 279 – 290.
10. Илышева Н.Н., Юрьева Л.В., Синянская Е.Р., Савостина О.В. Учет и анализ в управлении бизнесом / Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург, 2020. - 350 с.

**Zhao Zhenyu**

Student of the EUM group - 202006,  
Institute of Economics and Management,  
FSAOU VO "UrFU named after the first President of Russia B.N. Yeltsin"  
99286188@qq.com  
Yekaterinburg, Russia

**Sinianskia Elena Rudolfovna**

Associate Professor, Candidate of Economic Sciences,  
Institute of Economics and Management,  
FSAOU VO "UrFU named after the first President of Russia B.N. Yeltsin"  
sin-er@mail.ru  
Yekaterinburg, Russia

**SYSTEMATIZATION OF THE MAIN METHODOLOGICAL REQUIREMENTS FOR THE ACCOUNTING OF LABOR COSTS IN CHINA**

*Abstract:*

The article discusses the issues of systematization of the main methodological requirements for accounting for labor costs in China for the purpose of improving the efficiency of accounting in organizations. A comparative analysis of the wages established by the legislation of the People's Republic of China in the regional aspect is carried out. The results of the study can be used in the practical activities of organizations in the development of accounting policies regarding labor costs.

*Keywords:*

Labor costs, minimum wage, vacation pay, insurance premiums.