



Elektroniline raamatupidamis- ja maksuinfoajakiri

SPETSIALIST

The background of the page is a vibrant photograph of a tropical poolside scene. In the foreground, a dark-colored lounge chair with a white cushion and a white tie is positioned on a wooden deck. To the left of the chair is a small wooden table. In the background, a clear blue swimming pool is visible, surrounded by lush green tropical foliage and palm trees. The overall atmosphere is bright and relaxing.

PUHKUSTEST ja AASTA- ARUANDEST



EESTI RAAMATUPIDAJATE KONVERENTS

Kevadmissioon 2012



28. märts 2012
Radisson Blu Hotel Olümpia

Konverentsile
kutsuvad:



www.rmp.ee tel. 6 848 110 e-mail. info@rmp.ee

Sinu arvamus on oluline

Raamatupidamis- ja maksuinfo-ajakiri SPETSIALIST ilmub kolmandat korda, sestap ootame Teilt, hea lugeja, tagasisidet: kuidas ajakiri meeldis, kas oli informatiivne, kas PDF-formaadis oli ajakirja mugav

lugeda, kas üks konkreetne teema ajakirjas on hea valik ja millisel teemal tahaksite veel lugeda?

Tagasisidet ootame aadressil info@rmp.ee.

Formaat: PDF

Ilumisaeg: Märts 2012
E-ajakiri SPETSIALIST
saadetakse 27 954
RMP.ee Nädalikirja
tellijale.

RMP Eesti OÜ
Tel: 6 848 110
E-post: toimetus@rmp.ee

Sisukord

Toimetaja veerg	3
Puhkuste ajakava	4 - 6
Ristsõna - Puhkused ja aastaaruanne	7
Kokkuvõtte analüüsist: Millal on rahaliselt otstarbekas puhata 2012. aastal muutuva kuutasuga töötajatel?	8 - 9
Kuidas arvutada puhkusetasu? Töökas Ämblik raamatupidaja arvutab puhkusetasu	10 - 12
Aastaaruande esitamisest - kes, kellele ja millal?	13
Mitterahalise sissemakse kajastamine	14 - 15
Negatiivne omakapital aastaaruandes	16 - 18
Kas minu aastaaruanne kuulub auditeerimisele või kohustuslikule ülevaatusel?	19 - 20
RMP Eesti koolitused märts 2012	21 - 22

Kevad läheneb vargsi ja kindlalt

Tihane laulab veel vaid „Püksid! Püksid!“, peagi aga lisandub sellele ka „Sitsi kleit!“.

Kevad ja sellele järgnev suvi lähenevad tormilise kiirusega. On viimane aeg hakata tegelema puhkuste ajakava koostamisega, et jõuaks seda aegsasti ka töötajatele tutvustada. Muu hulgas tuleb aasta esimesel poolel koostada ka eelmise aasta aruanne.

2012. aasta esimeses SPETSIALISTI numbris kirjutab puhkuste ajakava koostamisest ja sellega seonduvast Tööspektsiooni töösuhete osakonna peajurist **Meeli Miidla-Vanatalu**. Lisaks on RMP Eesti OÜ tegevjuht **Karin Ungro** koostanud ülevaatliku tabeli, millal on sel aastal kõige kasulikum ja kahjulikum puhata.

OÜ Rimess partner ja vandeaudiitor **Aivar Kangust** selgitab, kuidas kajastada raamatupidamises mitterahalist sissemakset. Negatiivse omakapitali teemat analüüsivad BDO Eesti AS juhtivpartner, tegevjuht ja vandeaudiitor **Sulev Luiga** ning partner, juhtivlektor ja vandeaudiitor **Sven Siling**. Raamatupidamise Toimkonna liige ja vannutatud audiitor ning Antimar Audiitorid OÜ juhatuse liige **Anne Nuut** kirjutab, millal kuulub aastaaruanne auditeerimisele ja millal tuleb teha ülevaatus.

Lisaks on lahendamiseks teemakohane ristsõna ja ülevaade kevadistest RMP Eesti OÜ koolitustest.

Head lugemist!

Peatoimetaja Maia Kurim



Puhkuste ajakava



Meeli Miidla-Vanatalu
Tööinspektsiooni töösuhete osakonna peajurist

Puhkuse andmise ja puhkuste ajakava koostamise reeglid on reguleeritud töölepingu seaduse (TLS) neljandas jaos, paragrahvides 54-71.

Vastavalt seadusele on tööandjal kohustus koostada iga kalendriaasta kohta puhkuste ajakava ja teha see töötajatele teatavaks kalendriaasta esimese kvartali jooksul ehk hiljemalt 31. märtsiks. Ajakava koostamine võimaldab tööandjal tööd paremini kavandada, selgitada välja asendamise vajaduse ning vältida olukorda, kus kõik töötajad jäävad näiteks juulikuus üheaegselt puhkusele.

Kui tööandja jätab puhkuste ajakava koostamata või mõne puhkuseosa ajakavas märkimata, võib töötaja kasutada puhkust, teatades sellest kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis tööandjale ette 14 kalendripäeva. See tähendab, et töötajal on võimalus teatada tööandjale kaks nädalat enne puhkusele jäämist e-kirjaga oma soovist ning tähtaja saabumisel puhkusele jääda. Tööandja sel juhul töötajale takistus teha ei saa. Töötaja selline käitumine ei saa olla aluseks ka töölepingu erakorralisel ülesütlemisel, isegi kui töötaja jääb puhkusele tööandjale kõige kiiremal ja majanduslikult kasutoovamal ajal.

Töötaja ei saa väita, et puhkuse ajakava on koostamata, enne esimese kvartali möödumist ehk enne 1. aprilli. Seega ei ole varem võimalik ka puhkust 14-kalendripäevase etteteatamistähtajaga nõuda. See on lubatud vaid nendele isikutele, kellel on seadusest tulenev õigus nõuda puhkust neile sobival ajal.

Seadus eeldab, et puhkuste ajakavasse märgitakse töötajale jooksva kalendriaasta eest ettenähtud põhipuhkus ja eelnevate aastate eest kasutamata jäänud põhipuhkuse päevad. Samas ei ole keelatud puhkuste ajakavasse ka muude, juba aasta algul planeeritavate puhkuste kasutamise ajad. Puhkuste ajakavasse võib märkida näiteks õppepuhkuste kasutamise aja või lapsepuhkuse päevade kasutamise.

Kui puhkuse ajakavasse on märgitud muud seaduses ettenähtud puhkused, siis antakse need vastavalt ajakavale. Kinnitatud ja töötajatele teatavaks tehtud ajakava saab muuta ainult poolte kokkuleppel, erandid kehtivad vaid TLS § 69 lg-s 7 nimetatud soodustatud isikutele.

TLS § 69 lg 7 kohaselt on õigus nõuda põhipuhkust sobival ajal naisel vahetult enne ja pärast rasedus- ja sünnituspuhkust või vahetult pärast lapsehoolduspuhkust; mehel vahetult pärast lapsehoolduspuhkust või naise rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal; lapsevanemal, kes kasvatab kuni seitsmeaastast last ja koolivaheajal sellel vanemal, kes kasvatab 7–10aastast last. Soodustatud isikuteks on ka alaealised töötajad, nemad võivad puhkust nõuda koolivaheajal.

Töötajale laienevate soodustustega on võimalik arvestada puhkusekava koostamisel, kui tööandja küsib töötajate puhkusesoove. Samas ei sätesta seadus vastava õiguse realiseerimise tingimusi, mis tähendab, et siin saab rakendada üldpõhimõtteid, nagu hea usu ja mõistlikkuse printsiip, lojaalsus üksteise suhtes. Seega säilib töötajal õigus kasutada puhkust talle sobival ajal ka pärast ajakava teatavaks tegemist ning soodustatu võib nõuda hiljem ajakava muutmist.

Tööinspektsioonilt küsitakse sageli, kas tööandja peab puhkust võimaldama ka

Kui puhkuste ajakava ei ole, siis on töötajal õigus minna puhkusele, kui teatab 14 kalendripäeva ette.

selle aja eest, mida töötaja ei ole veel välja teeninud ehk kas töötajal on õigus, näiteks selle aasta aprillikuus, saada põhipuhkust kogu 2012. kalendriaasta eest.

Vastus on jah, sest vaatamata sellele, et TLS § 68 lg 1 ütleb üldpõhimõttena, et puhkust antakse töötatud aja eest, sätestab TLS § 68 lg 5, mida saab vaadelda erinormina, et põhipuhkus tuleb kasutada kalendriaasta jooksul.

Puhkus esimesel tööaastal

Probleemiks on ka puhkuse vormistamine töötaja esimesel tööaastal. Kas täiendada puhkuste ajakava iga töötaja tööleasumisel või kuidas olukord lahendada, kui töötaja ei soovi puhkust kasutada?

Töötaja tööleasumise kalendriaastal antakse töötajale puhkust tema nõudmisel. Seega võiks puhkuse andmise aluseks olla töötaja avaldus. Kindlasti peaks avaldus olema antud mõistliku aja jooksul enne puhkuse soovitatavat algust ehk vähemalt 2 nädalat ette. Kui töötaja ei soovi esimesel tööaastal puhata, siis kandub puhkus järgmisesse kalendriaastasse. Siis on tööandjal juba puhkuste ajakava koostamisel võimalus määrata töötaja puhkuse kasutamist.

Puhkusest loobumine

Kas töötaja saab loobuda puhkuse kasutamisest või nõuda selle hüvitamist rahas?

Seaduse eesmärgi kohaselt peab töötaja igal aastal talle ettenähtud põhipuhkust kasutama, et säiliks tema tervis ja töövoime. Seepärast ei ole töösuhte kestel kasutamata põhipuhkuse hüvitamine rahas lubatud. Rahas hüvitamine on võimalik vaid töölepingu lõppemisel.

Silmas tuleb pidada, et ka põhipuhkuse

edasilükkamine järgnevasse kalendriaastasse on võimalik ainult töötaja isikust tulenevatel olulistel põhjustel. TLS § 69 lg 6 järgi eelkõige ajutise töövoimetuse, rasedus- ja sünnituspuhkuse või streigis osalemise tõttu.

Töötajate saatmine kollektiivpuhkusele

Kas tööandja saab ühepoolse otsusega saata töötajad kollektiivpuhkusele või tuleb selleks sõlmida kollektiivleping?

Kui varasematel aastatel kollektiivpuhkust rakendatud ei ole ja selline võimalus ei tulene ka töötajate suhtes kohaldatavast kollektiivlepingust, siis peab tööandja arvestama, et tegemist on töötajate jaoks olulise muudatusega. Töölepingu seaduse läbiva põhimõtte kohaselt peavad pooled oluliste tingimuste muutmiseks pidama läbirääkimisi ja sõlmima vastavasisulise kokkuleppe.

Kui tööandja alluvuses töötab vähemalt 30 töötajat, on ta kohustatud vastavalt usaldusisiku seadusele informeerima töötajaid puhkuse andmise reeglite muutmise soovist ja konsulteerima reeglite sisus enne nende kehtestamist.

Kollektiivlepingu sõlmimine on vajalik ja mõistlik, kui selle eesmärk ei ole ainult puhkuste kasutamise korra reguleerimine, vaid ka muud teemad.

Meeles tuleb pidada ka seda, et kollektiivpuhkuse rakendamine ei säästa tööandjat TLS § 69 lg 7 järgimisest.

Kuidas puhkuste ajakava koostamine peaks toimuma?

Seaduse eesmärgi kohaselt peab puhkuste ajakava koostamise protsess toimuma järgmiselt.

Töötaja peab igal aastal puhkama.

**Kollektiivpuhkus
eeldab ka töötajate
nõusolekut selleks.**

1. Tööandja palub töötajatelt informatsiooni, millal nad soovivad 2012. a põhipuhkust kasutada, selgitades, et juhul, kui töötajad soovivad puhkust osadeks jaotada, siis peab vähemalt ühe osa kestus olema 14 kalendripäeva ning ülejäänud osade kasutamist võib tööandja piirata 7 kalendripäevaga vastavalt TLS § 68 lg-le 5.
2. Tööandja on kohustatud ajakava koostamisel arvestama kindlasti TLS § 69 lg-s 7 nimetatud soodustatud isikute soovidega - neile tuleb tagada puhkuse kasutamine neile sobival ajal.
3. Tööandja koostab puhkuste ajakava arvestades töötajate soove ja ettevõtte vajadusi.
4. Kui tööandja, pärast soodustatud isikute õiguste realiseerimist, kõigi töötajate soovidega arvestada ei saa, siis ta:
 - a. määrab ise puhkuse aja, võimaldades töötajatel põhipuhkuse kasutamise täies ulatuses tööandjale sobival ajal või
 - b. asub töötajatega läbirääkimistesse ja sõlmib kokkuleppe puhkuse osadeks jaotamise kohta ning kasutamises pooltele sobival ajal.
5. Kinnitab puhkuste ajakava ja teeb selle hiljemalt 31. märtsil töötajatele teatavaks. Tööandjale on soovitatav hilisemate vaidluste vältimiseks saada töötajatelt kinnitus ajakavaga tutvumise kohta.

NEW Powerful Formula

Tervisliku Suhtumise KOHVI
Looduslikult ja tervislikult paremasse vormi

- suurendab energiat
- vähendab söögiisusid
- aitab põletada soovimatu rasvad sinu kehalt
- hoiab keha tervena ja vormis

RISTSÕNA

Puhkused ja aastaaruanne

									9											
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				

Paremale

- 1 Mitterahalise sissemakse korral ei kajastata rahavoogude aruandes ... suurenemist
- 2 Kuidas peab töötaja tööandjat teavitama, kui puhkuste ajakava ei ole koostatud?
- 3 Osakapitali sissemakse võib olla rahaline või ...
- 4 Kui pikk on periood, mille jooksul pärast majandusaasta lõppemist tuleb aastaaruanne esitada?
- 5 Kelle kaitseks on loodud omakapitali miinimumnõue?
- 6 Missuguse perioodi jooksul tuleb põhipuhkus ära kasutada?
- 7 Kelle võlad tasutakse ettevõtte pankroti korral esimesena?
- 8 Aastaaruande ülevaatusse kokkuvõtte koostatakse ... vormis
- 9 **Lahendus: Mille kohta tuleb 31. märtsiks koostada ajakava?**

Vastuseid ootame kuni 20. märtsini 2012 e-posti aadressile toimetus@rmp.ee.

Õigesti vastanute vahel loositakse välja 1 karp Healthy Attitude coffee.

Healthy Attitude coffee ehk Tervisliku Suhtumise KOHV on toorkohv, mis sisaldab rohelist tee ekstrakti, zenzenni, kroompikolinaati, kaltsiumi ja kiudaineid. Täpsemalt saab lugeda www.sentac.eu.

Võitjaga võtame ühendust isiklikult ja nime avaldame RMP.ee elektroonilises Nädalikirjas 21. märtsil 2012.

RMP.ee toimetus



Kokkuvõte analüüsist: Millal on rahaliselt otstarbekas puhata 2012. aastal muutuva kuutasuga töötajatel?



Karin Ungro
RMP Eesti OÜ tegevjuht

Käesoleva artikli kokkuvõtte aluseks on arvutused ja tabel, mille leiab RMP.ee portaali artiklist "Kas minu puhkus on rahaliselt kasulik, kui aluseks on 6 kuu töötasu?"

Artiklis analüüsisime, kui palju kasu või kahju saab töötaja, kelle igakuine tasu töö eest ei ole püsiva suurusega, kes puhkab järjest 28 kalendripäeva või 21, 14 või 7 kalendripäeva kaupa ja kahel erineval perioodil ehk siis puhates kuu alguses või kuu lõpus.

Alates 01.01.2012 on toimunud muudatused keskmise tasu arvutamise korras ja on taastatud püsiva kuutasuga töötavatele isikutele nn töötasu säilitamise võimalus ("Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord" § 1 lg 11). **Seega, kui isik saab muutumatu suurusega töötasu, siis ei ole vajadust arvutada keskmist töötasu ning töötajale makstakse sama tasu, mis igakuiselt on makstud.**

Samuti on määruses toodud selgelt välja, millise perioodi tasud tuleb aluseks võtta - sissenõutavaks muutunud töötasud. **Seega paljuski sõltub nüüd aluseks võetavad 6 kuud sellest, millal on töötaja palgapäev. Meie arvutustes on palgapäev 10. kuupäeval.** (Kui aga puhkaja palgapäev on muul ajal, siis võib muutuda ka aluseks võetav periood ning seeläbi ka tasu suurus.)

Aluseks võetud andmete eeldused olid:

- töötaja töötasu on olnud igakuiselt keskmiselt **980 €** kuus ja antud tasus sisalduvad ka igasugused lisatasud (**summa on võetud igakuiselt ühesuurune, et tekiks võrreldavus**);

- 6 eelneva kuu töötasud kokku on 5 880 €;
- töötaja ei ole viibinud vahepeal ei puhkusel ega töövõimetuslehel;
- kõik puhkused algavad 1. kuupäeval või lõpevad kuu viimasel päeval sõltumata sellest, kas see on püha või nädalavahetus;
- puhkusetasu arvestamise vajadus tekib enne puhkust;
- töötaja palgapäev on 10. kuupäeval (ehk töötasu sissenõutavaks muutumise kuupäev on 10. kuu-päev);
- töötaja tööpäevad on esmaspäev-reede.

Tabeli ja arvutuskäigu leiab RMP.ee portaalist aadressil
<http://www.rmp.ee/toooigus/tls/12862>

Muutumatu suurusega töötasu korral ei ole vajadust arvutada keskmist tasu.

Millal oli/on rahaliselt otstarbekas 2012. aastal puhata, kui töötasu ei ole igakuiselt püsiv?

Töötaja

Jaanuvar	Sõltumata sellest, millal ja kui pikalt jaanuaris puhkasite, saite te rahalist kasu. Meeldivalt positiivne kuu.
Veebruar	Suhteliselt kehv kuu puhkamiseks rahalises mõttes ka sel aastal vaatamata sellele, et veebruaris on 29 päeva ning saab puhata lausa terve kuu.
Märts	Märts on puhkamiseks hea kuu. Ükskõik, millal puhkate, rahaline võit on olemas ja pole vahet, kas puhkus on kuu alguses või teises pooles.
Aprill	Ka sel aastal toob aprillis puhkamine kaasa igal juhul rahalise kaotuse. Mida pikem puhkus, seda suurem rahaline kaotus.
Mai	Kui plaanite puhkust maisse, siis tasuks planeerida nii, et puhkus algaks kuu alguses ja oleks lühem kui 28 päeva.
Juuni	Sel aastal on parim puhkuse pikkus, mida juunisse planeerida 7 päeva.
Juuli	Suurepärase kuu puhkamiseks ja ilmselt seepärast sooviks enamik töötajaid puhata just juulis. Tööandjale on aga sel kuul töötaja puhkamine kulukam.
August	Väga hea kuu puhkamiseks. Puhkuseperioodi pikkus ning alguse aeg ei mõju tasule kahjulikult, vaid raha saab isegi rohkem. Samaväärne juuliga.
September	Ei midagi märkimisväärset. Samas on see kuu, kus puhkamine on igal juhul rahalises vääringus kahjulik.
Oktoober	Parim kuu puhkamiseks rahalises mõttes. Puhka, kui pikalt ja millal tahes - kasud on igal juhul rahas tuntavad.
November	Kuu, kus töötajad eriti ei soovi puhata, kuid mis oleks majanduslikult töötajale kasulik. Ja puhkuse planeerimisel ei ole vahet, kas puhkus algab kuu alguses või on hoopis kuu teises pooles.
Detsember	Puhkuseks rahalises mõttes kõige kahjulikum kuu. Samas, kui on võimalik 7-päevane puhkus planeerida aasta lõppu, on see kuu lõpust algavatest 7-päevastest puhkustest parim ja ka puhata saab kõige pikemalt.

Tööandja

Jaanuvar	Jaanuaris puhkajad tõid tööandjale kaasa täiendavat rahalist kulu.
Veebruar	Kulude kokkuhoiu mõttes kasulik kuu võimaldamaks töötajatel puhata.
Märts	Kuu, mil võiks võimaldada töötajatele puhkust, sest täiendav rahaline kulu on suhteliselt minimaalne.
Aprill	Kui rahaga on kitsas, siis võiks pakkuda puhkamise võimalusi just aprilli.
Mai	Sõltuvalt sellest, kuidas antud kuu puhkused planeerida võib tulemus olla optimaalne.
Juuni	Kuu mil töötajatel meeldiks puhata ja seda võiks neile ka võimaldada, sest ei too kaasa olulist kulude kasvu.
Juuli	Töötajate lemmik, kuid tööandjale mitte nii positiivne.
August	Kollektiivpuhkus augustis mõjutab ilmselt tööandja rahakotti rohkem, kui soov oleks.
September	Tasuks kaaluda lapsevanematele puhkuste võimaldamist just kooli alguseks, sest ka rahaliselt ei tule see kulukas.
Oktoober	Kui töötajad ei avalda suurt soovi oktoobris puhata ei tasuks ka tööandjal seda soovitada, sest puhkus oktoobris toob üldjuhul kaasa täiendavad väljaminekud.
November	Samuti kuu, mil puhkajad toovad kaasa täiendavaid kulusid.
Detsember	Sel aastal saab tööandja rahakott tugeva hoobi, kui on jõulupuhkused plaanis. Muud puhkused detsembris aga peaksid pakkuma hoopis kokkuhoitu.

**Töötajale on parim
puhkusekuu oktoober,
tööandjal tasub
töötajad puhkusele saata
aga aprillis.**

Kuidas arvutada puhkusetasu?

Töökas Ämblik raamatupidaja arvutab puhkusetasu



Karin Ungro
RMP Eesti OÜ tegevjuht

Käesolevaks hetkeks on Sääse Pinin töötanud firmas Töökas Ämblik juba 8 kuud ning ta sooviks võtta puhkust 7 kalendripäevaks 12.-18. märts 2012. Kuna firmas Töökas Ämblik ei ole veel puhkuste ajakava kinnitatud (ajakava koostatakse ja tehakse töötajale teatavaks esimese kvartali jooksul ehk siis hiljemalt 31. märtsiks, TLS § 69 lg 2), siis töötaja esitas ka sellesisulise avalduse.

Firmajuht oli sellega nõus (saavutati vastastikune kokkulepe – tööandja tegi omakäeliselt märke puhkuseavaldusele) ning sellest teavitati ka töötajat. Juhi poolt kinnitatud puhkuseavaldus edastati raamatupidajale ning asumegi proua Pininale arvutama puhkusetasu.

Vastavalt Töölepingu seaduse § 70 lg-le 2 tuleb puhkusetasu maksta töötajale välja hiljemalt eelviimasel tööpäeval enne puhkust, kui pole kokku lepitud teisiti (firmajuht ja Sääse Pinin ei leppinud kokku teisti). Seega proua Pinin peab puhkusetasu kätte saama hiljemalt 8. märtsil 2012. a. Kuna töölepingus on töötasu maksmise päevaks 10. kuupäev, siis saab proua Pinin puhkusetasu enne kui töötasu eelmise kuu eest.

Mis aga puutub eelmise kuu töötasusse, siis 10. kuupäev on puhkepäev ning töötasu tuleb vastavalt Töölepingu seaduse § 33 lg-le 2 (juhul kui palgapäeva langeb puhkepäevale või riigipühale, tuleb töötasu välja maksta puhkepäevale eelneval tööpäeval) välja maksta eelneval tööpäeval, praegusel juhul 9. märtsil 2012.

Sääse Pinin on saanud kogu meie firmas töötatud aja jooksul igakuiselt põhitasu 925 €. Selle aja jooksul pole talle makstud lisatasusid. Seega on võimalik proua Pinina puhkusetasu arvu-

tada lähtudes „Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ § 1 lg-st 11, mis võimaldab maksta töötajale sama tasu (nn töötasu säilitamine).

TÖÖTASU SÄILITAMISE PÕHIMÕTTEL

Kuutasu	925€
Tööpäevi märtsis	22
Puhkuse perioodi langevate tööpäevade arv	5
Puhkusetasu	925 / 22 x 5 = 210.23 € (brutosumma)

2012. a märtsi eest saadav töötasu, mis kuulub väljamaksmisele 10. aprillil 2012. a, oleks $925 / 22 \times 17 = 714.77$ €. Kokku puhkusetasu ja töötasu peavad võrduma 925 € ($210.23 + 714.77 = 925$ €).

Samal ajal esitas puhkuseavalduse ka Kärt Kärbes, kes soovib samuti puhata 7 kalendripäeva perioodil 12.-18. märts. Küll aga on Kärt Kärbes erinevalt Sääse Pininast saanud igakuiselt erineva suurussega tasusid, sest tema tasu sõltub lisaks ka töömahust.

Tema tasud: august 925€, september

Kui palgapäev langeb puhkepäevale või riigipühale, tuleb töötasu maksta välja puhkepäevale eelneval tööpäeval.

1130€, oktoober 1000€, november 925€, detsember 850€, jaanuar 720€, veebruar 925€.

Ka tema palgapäev on 10. kuupäeval ja tema puhkusetasu tuleb välja arvutada ning välja maksta hiljemalt 8. märtsil 2012. a.

Palgapäeva kuupäev on oluline ka puhkustasu arvutamise aluseks võetava perioodi poolest.

„Keskmise töötasu maksmise tingimused ja kord“ § 2 lg 2 räägib sellest, et aluseks võetakse 6 kuud, mis eelnevad puhkusetasu arvutamise vajadusele (Kärt Kärkse puhkusetasu arvutamise vajadus tekib 8. märtsil 2012). **Aluseks võetava perioodi määramisel on oluline, et töötasud oleks muutunud sissenõutavaks. Sissenõutavaks aga muutub töötasu alles palgapäeval.**

Seega

- Kärt Kärkse palgapäev on 10. kuupäeval ja tema veebruari töötasu pole puhkusetasu arvutamise hetkeks veel sissenõutavaks muutunud ja seega veebruari töötasu arvesse ei võeta, vaid arvutamise aluseks võetavad kuud on augusti 2011- jaanuari 2012 eest teenitud töötasud.
- kui Kärt Kärkse lepingus oleks kokku lepitud palgapäev aga näiteks 5. kuupäeval, siis oleks puhkusetasu arvutamise aluseks võetav periood september 2011-veebruar 2012.

KALENDRIPÄEVA TASU KAUDU ARVUTAMINE

		OLETUSLIK
Töötasu	August 2011 925 €	September 2011 1130 €
	+	+
	September 2011 1130 €	Oktoober 2011 1000 €
	+	+
	Oktoober 2011 1000 €	November 2011 925 €
	+	+
	November 2011 925 €	Detsember 2011 850 €
+	+	
Detsember 2011 850 €	Jaanuar 2012 720 €	
+	+	
Jaanuar 2012 720 €	Veebruar 2012 925 €	
KOKKU saadud töötasu	5500 € (6 kuu keskmine 5500 / 6 = 925 €)	5500 € (6 kuu keskmine 5500 / 6 = 925 €)
Kalendripäevade arv perioodil august 2011 kuni jaanuar 2012	(august 31 + september 30 + oktoober 31 + november 30 + detsember 31 + jaanuar 31) = 184	(september 30 + oktoober 31 + november 30 + detsember 31 + jaanuar 31 + veebruar 29) = 182
Kalendripäevadest lahutame maha antud perioodi langevad riiklikud pühad	(20. august, 24., 25. ja 26. detsember, 1. jaanuar) Kokku 5 päeva. 184 - 5 = 179	(24., 25. ja 26. detsember, 1. jaanuar ja 24. veebruar) Kokku 5 päeva. 182 - 5 = 177
Arvutame ühe kalendripäeva tasu	5500 / 179 = 30.726256 = 30.73 €	5500 / 177 = 31.07344 = 31.07 €
Puhkuse kestus	7 kalendripäeva	7 kalendripäeva
Puhkusetasu	7 x 30.73 = 215.11 € (brutosumma)	7 x 31.07 = 217.49 € (brutosumma)

Puhkusetasu arvutamise aluseks võetavat perioodi mõjutab, millal on palgapäev.

Eeltoodud arvutusi vaadates näeme, et kuigi nii Säase Pinina kui ka Kärt Kärbe keskmine tasu oli 925 €, on Kärt Kärbe poolt saadav puhkustasu natuke suurem ja selline erinevus tuleneb üldjuhul nii puhkuse kuust kui ka aluseks võetavasse perioodi jäävate pühade arvust, mida ilmekalt näitab PROGNOOSarvutus viimases tulbas.

Kui näiteks perioodis august 2011-jaanuar 2012 poleks olnud ühtegi riigipüha, siis oleks Kärt Kärbe puhkustasu olnud 209.22 €.

Arvutame nüüd ka mõlema tegelikult kätte saadava puhkusetasu.

Kinnipidamised töötasust

	Säase Pinin	Kärt Kärbes
Puhkusetasu (bruto)	210.23 €	215.11 €
Töötuskindlustus (töötaja) 2,8%	210,23 x 2,8% = 5,88644 = 5,89 €	215,11 x 2,8% = 6,02308 = 6,02 €
Kogumispensioni II samm 2%	210,23 x 2% = 4,2046 = 4.20 €	215,11 x 2% = 4,3022 = 4.30 €
Tulumaksuga maksustamine Kuna töötaja saab 9. märtsil 2012. a töötasu, mis on juba arvestatud ning selle arvestamisel on rakendatud tulumaksuvaba lubatud kuu summat, siis kuulub puhkusetasu tulumaksuga maksustamisele alates esimesest sendist.	210.23 - 5.89 - 4.20 = 200.14 € 200.14 x 21% = 42.0294 = 42.03 €	215.11 - 6.02 - 4.30 = 204.79 € 204.79 x 21% = 43.0059 = 43.01 €
NETOTASU Summa, mis kuulub töötajale puhkusetasuna väljamaksmisele 8. märtsil 2012	210.25 - 5.89 - 4.20 - 42.03 = 158.13 €	215.11 - 6.02 - 4.30 - 43.01 = 161.78 €

Puhkusetasu suuruses mängivad rolli nii puhkuse kuu kui ka arvutamise aluseks võetavasse perioodi jäävad pühad.

Kahe puhkusetasu vahe brutotasus oli 4.88 €, kuid pärast maksude mahaarvamist saab Kärt Kärbes Säase Pini-nast enam kätte ainult **3.65 €**.

Ehk siis, mida suurem tasu, seda suurem osa läheb ka maksudeks.

Dokumendinäidis

PUHKUSTE AJAKAVA 2012

RMP.ee e-poes www.rmp.ee/epood/dokumendinaidised-too-oigus/



Aastaaruande esitamisest - kes, kellele ja millal?

Majandusaasta aruande esitamise kohustus on sätestatud raamatupidamise seaduse § 14 lõikes 1, mille järgi tuleb raamatupidamiskohustuslasel koostada lõppenud majandusaasta kohta majandusaasta aruanne, mis koosneb raamatupidamise aastaaruandest ja tegevusaruandest.

Ettevõtte majandusaasta pikkus on 12 kuud ja suurel osal ettevõtetest ühtib see kalendriaastaga. Ettevõtte majandusaasta võib olla märgitud perioodist ka pikem või lühem, seda ettevõtte asutamisel, lõpetamisel, majandusaasta alguskuupäeva muutmisel või muul seaduses ettenähtud juhul. Sellisel juhul on lubatud maksimaalseks majandusaasta pikkuseks 18 kuud.

Aastaaruanne tuleb äriregistrile esitada 6 kuu jooksul majandusaasta lõppemisest. Ettevõtte, kelle majandusaasta ühtib kalendriaastaga, peavad aastaaruande esitama hiljemalt 30. juuniks majandusaasta lõppemisest (nt 2011. a aruanne tuleb sellisel juhul esitada hiljemalt 30. juunil 2012. a; kui aga ettevõtte majandusaasta kestus on 01.05.2011-30.04.2012, siis tuleb aastaaruanne esitada hiljemalt 31. oktoobriks 2012. a).

Äriregistrile esitavad oma aastaaruande kõik raamatupidamiskohustuslased (v.a füüsilisest isikust ettevõtjad ehk FIEd).

Majandusaasta aruande peavad esitama

- **täisühingud** (äriseadustik § 97¹),
- **osaühingud** (äriseadustik § 179),
- **aktsiaseltsid** (äriseadustik § 334),
- **mittetulundusühingud** (mittetulundusühingute seadus § 36),
- **sihtasutused** (sihtasutuste seadus § 34),
- **korteriühistud** (korteriühistute seadus § 15) ja teised, kellele laieneb aastaaruande esitamise kohustus.

Aastaaruande kinnitab kas juhatus (nt osaühing) või nõukogu (nt sihtasutus).

1. jaanuarist 2010. a tuleb majandusaasta aruanne esitada elektrooniliselt äriregistri e-aruandluskeskkonna kaudu.



Maia Kurim
RMP Eesti OÜ toimetaja

**Aastaaruanne esitatakse
6 kuu jooksul pärast
majandusaasta lõppu.**

Dokumendinäidis
TÖÖLEPING TÄHTAJATU

RMP.ee e-poes www.rmp.ee/epood/dokumendinaidised-too-oigus/

1.15 EUR

Mitterahalise sissemakse kajastamine



Aivar Kangust
Rimess OÜ partner,
vandeaudiitor

Ettevõtte asutamisel ja samuti ettevõtte edaspidise tegevuse käigus võib osutada vajalikuks suurendada osa-/aktsiakapitali ning teha sissemakseid osa-/aktsiakapitali. Täiendavaid sissemakseid võib vaja olla teha näiteks siis, kui ettevõtte omakapital on vähenenud lubatud piirmäärast allapoole saadud kahjumi tõttu. Samuti võib tekkida vajadus osa-/aktsiakapitali suurendamiseks majandustegevuse laiendamise või ümberkujundamise käigus, seadusandlusest tulenevalt ning muudel juhtudel.

Osa-/aktsiakapitali suurendamiseks saab teha sissemakseid kas rahas või mitterahalises vormis, andes üle vara või varalisi õigusi. Sellist mitte rahas tehtud sissemakset osa-/aktsiakapitali nimetatakse mitterahaliseks sissemaks. Mitterahalise sissemakse ese ehk siis see, mida saab üle anda sissemaks, võib olla mis tahes rahaliselt hinnatav ja osaühingule üleantav vara (näiteks auto, tööpink jne) või varaline õigus (näiteks võlgnevus omaniku ees), millele on võimalik pöörata sissenõuet. Teisisõnu vara ja varalist õigust peab saama takistusteta müüa.

Kui osade/aktsiate eest tasutakse muu varaga kui raha, siis sellest tulenevalt on vajalik selle vara väärtuse hindamine. Vara väärtuse hindamisel on vajalik leida mitterahalise sissemaksena üleantava vara või õiguse harilik väärtus. Harilikuks väärtuseks loetakse kohaliku keskmist turuhinda. Hariliku väärtuse määramisel lähtutakse mitterahalise sissemakse saaja seisukohast, mitte sissemakse andja seisukohast. Seetõttu hindab mitterahalise sissemakse väärtust sissemakse saaja ettevõtte juhatas.

Vastavalt äriseadustikule peab mitterahalise sissemakse eseme harilikust väärtusest piisama sissemakstavaks osa-/aktsiakapitaliks ning ülekursiks. Kui peaks tekkima olukord, kus vara väärtusest ei piisa, tekib ettevõttel aktsionäri vastu nõudeõigus puuduva summa tasumiseks rahas. Samas võib sisse-

makse väärtus olla suurem kui sissemakstava osa-/aktsiakapitali ning ülekursi summa. Äriseadustiku redaktsioon, mis hakkas kehtima 1. jaanuarist 2011. a sätestab, et mitterahalise sissemakse väärtusest peab piisama (mitte vastama) sissemakstud osade/aktsiate nimiväärtuseks ning ülekursiks. See tähendab, et eseme väärtus, mis ületab osa-/aktsiakapitali, kajastatakse ülekursina.

Mitterahalise sissemakse kajastamine raamatupidamises toimub üldkoosoleku otsuses ja hindamisaktis toodud informatsiooni alusel, kus muu hulgas on märgitud, milline osa mitterahalisest sissemaksest läheb osa-/aktsiakapitali suurendamiseks ja milline osa kajastatakse ülekursina. Samuti sisaldab hindamisakt üleantava vara detailset kirjeldust või varade nimekirja ning omandisuhet. Mitte alati ei tehta osa-/aktsiakapitali sissemakseid kasutades ülekursi. Võib esineda ka olukord, kus osa-/aktsiakapitali suurendatakse ilma ülekursita.

Mitterahalise sissemaksena saadud vara võetakse arvele selle vastuvõtmisel mitterahalise sissemakse saaja poolt ja kajastatakse tema raamatupidamises vastavalt sellele, millise varaga on tegemist. Vara arvelevõtmisega loetakse nõue osa-/aktsiakapitali suurenemise eest rahuldatuks. Raamatupidamiskanded on mitterahalise sissemakse saajal:

Osakapitali suurendamiseks võib üle anda vara ja varalisi õigusi.

osa-/aktsiakapitali suurendamisel:

- K osa-/aktsiakapital (*summas, mille võrra on otsustatud suurendada osa- või aktsiakapitali*) ja
- K ülekurs (summas, mis kajastub ülekursina)
- D nõue sissemakse teostaja vastu

mitterahalise sissemakse vastuvõtmisel:

- D vara (**summas, mis hinnati mitterahalise sissemakse eseme väärtuseks**) või
- D kohustus mitterahalise sissemakse teostajale (*tavaliselt laenukohustus*)
- K nõue - sissemakse teostaja vastu

Pärast esmast arvelevõtmist raamatupidamises tuleks saadud varale rakendada ettevõttes neidsamu arvestuspõhimõtteid, mida kasutatakse ettevõttes sarnaste varade puhul.

Raamatupidamise aastaaruandes kajastub informatsioon osa-/aktsiakapitali suurenemisest mitterahalise sissemakse korral aruandeaastal lisaks bilansile omakapitali muutuste aruandes ja läh-

tuvalt tehingu olulisusest ka aruande vastavasisisulises lisas ning avalikustatakse tehingute hulgas seotud osapooltega. Mitterahalise sissemakse korral peab rahavoogude aruande koostamisel arvestama, et osakapitali suurenemist ja vara suurenemist (võla vähenemist) ei kajastata.

Üldkoosoleku otsus peab sisaldama infot mitterahalise sissemakse kajastamisest raamatupidamises.

Vara arvelevõtmisega loetakse nõue osakapitali suurenemise eest rahuldatuks.

Aastaaruande tulipunktid

- Muudatused aastaaruandes seoses üleminekuga eurole
- Materiaalse põhivara kajastamisest
- Mida ja kuidas kajastatakse seotud osapoolte lisas?
- Intressid ja teenustasud
- Kasumi jaotus
- Elektroonilise aruande esitamine

Maire Otsus-Carpenter

28.03.2012, **EESTI RAAMATUPIDAJATE KONVERENTSIL**
 vaata kava www.rmp.ee/koolitus/konverentsid/

Negatiivne omakapital aastaaruandes



Sulev Luiga

BDO Eesti AS juhtivpartner, tegevjuht ja vandeaudiitor



Sven Silling

BDO Eesti AS partner, juhtivlektor ja vandeaudiitor

Omakapitali ehk netovarade negatiivsus seostub enamikule kapitali täiendava kaasamise-taastamise vajadusega või pankrotiavalduse esitamisega, sest lihtsustatult näitab negatiivne omakapital seda, et majandusüksusel puuduvad vahendid kõikide kohustuste katmiseks. Asjatundlikumad inimesed teavad, et äriseadustik nõuab ka ebapiisava positiivse omakapitali korral netovara taastamist või ettevõtte lõpetamist. Seda siis näiteks juhtudel, kus netovara moodustab alla poole aktsiakapitalist või on väiksem minimaalsest lubatust.

Rohkem analüüsivad isikud teavad ka, et omakapitali negatiivsus ei tähenda ilmingimata majandusüksuse vähest jätkusuutlikkust ja/või ebapiisavat maksevõimet. Näiteks võib negatiivne või ebapiisav omakapital tekkida ka siis, kui finantseerimisel eelistatakse võõrkapitaliinstrumente. Negatiivne omakapital võib siis näiteks peegeldada ka seisust, kus omanikud finantseerivad majandusüksuse tegevust põhiosas intressikandvate kohustuste abil (ja mitte omakapitali instrumentide abil). Omaniku kui investori seisukohalt vaadatuna tuleb investeerimisobjekti paigutada piisav summa olenemata sellest, kas see kajastub majandusüksuses omakapitalina (nt aktsia- või osakapital) või võõrkapitalina (nt laenukohustus). Sama kehtib ka maksevõime kohta - ka negatiivse omakapitali korral, kui kohustuste refinantseerimiseks leidub jätkuvalt võlausaldaja, siis maksetega probleeme ei teki.

Omakapitali miinimum-nõue

Miks siis omakapitali ehk netovara miinimumnõudeid kehtestatakse ning nende järgimist nõutakse? Tavapärane vastus viitab võlausaldajate kaitsele - kui majandusüksusel ei ole piisavalt varasid kohustuste katmiseks, siis jäävad võlausaldajad osaliselt või täielikult oma nõudesummadest ilma. Sellises situatsioonis ei riski majandusüksuse

omanikud enam oma (juba kaotatud) panustega ning tegutsemist jätkates võtavad täiendavaid riske vaid võlausaldajate varale.

Eelnevas on omajagu tõtt ning konkreetseid võlausaldajaid täpsemalt teadmata tasubki nii mõelda. Kuid juhtudel, kus võõrkapitalist moodustavad olulise osa või enamuse kohustused majandusüksuse omanike ees, peaksid muutuma ka hinnangud, a'la kellel on rohkem kaotada. Siiski on ka siin oma "agad". Kontroll majandusüksuse poolt teostatavate majandustehingute üle annab (enamuse)omanikele eelise ülejäänute ees - neil on võimalik oma võimalikke kahjusid minimeerida teiste arvelt. Taolise võimaluse kuritarvitamise takistamiseks on põhimõtteliselt kaks teed:

- nõuda omakapitali - netovara taastamist kokkuleppelise miinimumini ja/või
- määrata kohustuste katmise järjekord, mis soosiks võlausaldajaid, kes „vabatahtlikult” ei soovi riskida.

Esimese puhul määratakse netovara lubatav miinimum ning kui see majandustegevuse käigus langeb alla netovara kokkuleppelise miinimumi, siis tuleb omakapital etteantud aja jooksul kohustuslikus korras taastada või majandusüksust ootab eest sundlikvi-

deerimine. Netovara nõuetele vastavuse taastamiseks on põhimõtteliselt kolm võimalust.

1. Suurendada varade väärtust (varade lisamine või väärtuse kasvamine ehk üleshindlus). Varade lisamine tähendab rahalisi ja/või mitterahalisi sissemaksid. Samuti näiteks kingitusi ja annetusi, mis kasvavad omakapitali aruandeperioodi kasumi abil (läbi kasumiaruande).
2. Kohustuste vähendamine (konverteerimine seotud või vabaks omakapitaliks). Aktsia- või osakapitali suurendamine võlgade abil (nn aktsia- või osakapitali suurendamine nõuete tasaarvestamise teel) on näide, kuidas omakapitali ehk netovara seisust parandatakse kohustuste vähendamise teel. Samasse kategooriasse kuulub ka nn kohustuste andeksandmine, mis küll eelmisest erineb omakapitali mõjutamisega aruandeperioodi kasumi kaudu (kasumiaruande).
3. Omakapitalisisene restruktureerimine. Omakapitalisisene restruktureerimine on võimalik vaid teatud juhtudel, kus netovara on positiivne ning aktsia- või osakapital on ebaproportsionaalselt suur. Sellistel puhkudel vähendatakse aktsia- või osakapitali ning vabanenud summa jäetakse vabaks omakapitaliks.

Keerukamad netovara taastamisviisid

Keerukamad netovara taastamisviisid, nagu näiteks ühinemised ja jagunemised, on oma sisult vaid eelloetletud kolme võimaluse laiendused. Seejuures on praktikas sageli oluline, et erinevaid lähenemisviise eristavad teineteisest eelkõige:

- läbiviimise kiirus (nt kõige ajakulumakamateks on juriidilises mõttes

tavapäraselt aktsia- või osakapitali vähendamised);

- läbiviimise lihtsus (nt kapitali tõstmised erinevate huvidega ja/või laia omanikeringi puhul; kapitali vähendamine võlausaldajate vastuseisu korral);
- maksuaspektid (nt vabasse omakapitali kantud summade omanikele tagastamisel eksisteerib summade (dividendidena) maksustamise risk).

Kohustuste katmise pingerea määratlemiseks sätestatakse regulatsioon, mis fikseerib likvideerimis- ja pankrotiprotsessis majandusüksuse võlgade tasumise järjekorra. Eesti puhul on pankrotiseadusest tulenevalt pingerida alljärgnev:

1. pandiga (v.a kommertspandiga) tagatud nõuded;
2. töötajate nõuded;
3. maksunõuded;
4. kommertspandiga tagatud nõuded;
5. muud tähtaegselt tunnustatud nõuded;
6. tähtaegselt esitamata, kuid tunnustatud nõuded;
7. omanike omakapitaliinstrumentidest tulenevad nõuded.

Ülalkirjeldatud pingereast ilmneb, et kriisisituatsioonis on eelistatud need, kelle nõuded on tagatud pandiga. Reeglina on sellisteks võlausaldajateks krediidasutused. Kuid ka omanikud võivad soovida end teistest võlausaldajatest paremale positsioonile "mängida" ja oma kontrollivat positsiooni ära kasutades muuta "vabu" varasid oma nõuete tagatisteks ja/või suurendada vahendeid valimata oma nõuete hulka/summat (ja sedakaudu osatähtsust) sobivas nõueterühmas.

Teisalt vaadatuna ei ole kõikidel majandusüksustel vaid üks omanik ning sedakaudu kujunevad ka situatsioonid, kus omanikel on erinevad panustamise

**Omakapitali
miinimumi nõue on
võlausaldajate kaitseks.**

**Netovara suurendamise
võimalused on:
suurendada varade
väärtust, vähendada
kohustusi, restruk-
tureerida omakapitali.**

Eri netovara taastamisviise eristavad üksteisest läbiviimise kiirus ja lihtsus ning maksuaspektid.

võimalused ja soovid. Lihtsamad ebakõlad on võimalik lahendada täiendavatel sissemaksetel ülekurssi kasutades (saab tekitada olukorra, kus osalus ei kasva sissemaksiga võrreldavalt). Keerukamate puhul soovib rohkem panustav omanik saada täiendavaid õigusi, võrreldes vähem panustanud omanikuga. Üheks selliseks eesõiguseks võib olla sissemaks tagastamine (eelisjärjekorras), seejärel kui netovara on taastunud - saavutanud nõutava taseme. Kui aga majandusüksus võtab kohustuse omanikule vara tagastada, siis ei saa panustatud kapitali lugeda omakapitali hulka kuuluvaks. Paljudes riikides on selle probleemi lahendamiseks kasutusele võetud nn miinimum omavahendite (st mitte omakapitali) nõue ning nn allutatud laene loetakse omavahendite osaks (sarnane Eestis krediidasutuste puhul kasutatava süsteemiga). Allutatud on need laenud selliselt, et paiknevad eelkirjeldatud pingereas 6. ja 7. positsiooni vahel (seega investor on eelistatumas seisus kui omanik, kuid vähem eelistatud seisus kui võlausaldaja).

Allutatud laenu kasutamine netovara nõuete täitmiseks ei ole Eestis seni veel seadustatud. Samas võib kaaluda sisult suhteliselt sarnase täiendava reserv-

kapitali moodustamist. Täiendava reservkapitali loomise võimalikkus ei ole seadustes reguleeritud ammendavalt ja on sätestatud vaid põhimõtteliselt. Sellise reservi loomise võimalusele, näiteks osaühingute kohta, viidatakse äriseadustiku § 176 p 11, mille kohaselt netovara ebapiisavuse korral saavad osanikud võtta tarvitusele nn muud abinõud. Üheks muuks abinõuks võib sedakaudu olla raamatupidamise seaduse lisas 1 toodud bilansiskeemi järgi muude reservide moodustamine. Selleks et loodav täiendav reservkapital (muu reserv) vastaks omakapitali tunnustele peab AS nõuetest lähtuvalt selle loomise ja kasutamise kord olema reguleeritud äriühingu põhikirjas. Samuti on arusaadav, et täiendavat reservkapitali moodustav/suurendav rahaline või mitterahaline sissemaks peab olema äriühingule üle antud ja sellelt ei tohi arvestada intresse. Taolise reservi puhul on põhimõtteliselt võimalik fikseerida (reservi moodustamise ja kasutamise põhimõtetes), et netovara kasvamisel piisava tasemeni tagastatakse sissemaksed reservi moodustajatele. Sellisel puhul oleks tegemist tingimusliku kohustusega, mis jõuaks bilanssi alles netovara kasvamisel üle nõutud taseme.

Kas tead, et

Eesti Raamatupidajate Kogu (ERK)

on raamatupidajate kutseühing, mis

- * ÜHENDAB ja ESINDAB raamatupidajaid
- * HOIAB raamatupidaja kutse MAINET ja väärikust
- * korraldab TÄIENDKOOLITUSI ja teabepäevi
- * VIIB läbi KUTSEEKSAAMEID ja väljastab kutsetunnistusi
- * on ühiskonnas TUNNUSTATUD ARVAMUSLIIDER majandusarvestuse alal.



EESTI RAAMATUPIDAJATE KOGU

ASTU LIIKMEKS!

Tel: 655 8330, 50 61322 E-post: erk@erk.ee <http://www.erk.ee>

Kas minu aastaaruanne kuulub auditeerimisele või kohustuslikule ülevaatusle?

Ettevõtjatel ja raamatupidajatel võib tekkida probleeme tuvastamiseks, kas neil tuleb hakata otsima endale audiitorit, kes auditeeriks raamatupidamise aastaaruannet või ei ole seda siiski vaja teha. Aga kust leida sellekohast informatsiooni?

Uue audiitortevõtmise seaduse jõustumisest 8. märtsil 2010. a on see ainuke seadus, kus on kirjas need olulised näitajad, mis annavad vastuse meie küsimusele. Siiski on kindlasti tarvis lugeda ka ettevõtte põhikirja ja äriseadustikku.

Audiitortevõtmise seadus jagab raamatupidamise aastaaruande audiitorkontrolli kaheks: auditiks (§ 50) ja ülevaatusle (§ 51). Audiitorkontrolli teostavad vandeaudiitorid vastavalt vandeaudiitori kutsetevõtmise rahvusvahelistele standarditele.

Ülevaatusle kohustus

Ülevaatusle kohustuse nõuet rakendatakse alates 01.01.2011 ja aruannetele, mille majandusaasta algas 01.01.2010 või hiljem ehk siis nüüd juba teist aastat.

Ülevaatusle on piiratud turvalisust pakkuv töövoõtt, mis on auditist väiksema mahuga, ent sama sisuga, kuid ei anna auditiga võrreldavat kindlust.

Ülevaatusle korral sisaldab audiitori aruanne **eitusel** baseeruvat kokkuvõtet.

Konsolideeritud aastaaruande koostamise kohustusest on muu hulgas vabastatud raamatupidamiskohustuslased, kes ei ületa audiitortevõtmise seaduse § 92 lõigete 1 või 2 kriteeriume, mis sätestavad ülevaatusle kohustuse.

Kohustuslik ülevaatusle ja kohustuslik konsolideerimine on vajalik, kui raamatupidamise aastaaruandes esitatud näitajatest **vähemalt kaks** ületavad

• müügitulu või tulu 1 000 000 eurot,

- varad bilansipäeva seisuga 500 000 eurot,
- keskmine töötajate arv 15 inimest.

Ülevaatusle ja konsolideerimise kohustus tekib samuti, kui raamatupidamise aastaaruandes **vähemalt üks** näitajatest ületab

- müügitulu või tulu 3 000 000 eurot,
- varad bilansipäeval kokku 1 500 000 eurot,
- keskmine töötajate arv 45 inimest.

Auditi kohustus

Auditi kohustuse nõudeid rakendatakse alates 01.01.2011 ja aruannetele, mille majandusaasta algas 01.01.2010 või hiljem.

Auditi kohustus tekib, kui raamatupidamise aastaaruandes esitatud näitajatest **vähemalt kaks** ületavad

- müügitulu või tulu 2 000 000 eurot,
- varad bilansipäeva seisuga 1 000 000 eurot,
- keskmine töötajate arv 30 inimest.

Auditi kohustus tekib samuti, kui raamatupidamise aastaaruandes esitatud näitajatest **vähemalt üks** ületab

- müügitulu või tulu 6 000 000 eurot,



Anne Nuut

Raamatupidamise Toimkonna liige ja vannutatud audiitor Antimar Audiitorid OÜ juhatuse liige

Ülevaatusle aruanne põhineb eitusel.

Auditi kohustus võib olla sätestatud raamatupidamiskohuslase põhikirjas.

- varad bilansipäeval kokku 3 000 000 eurot,
- keskmine töötajate arv 90 inimest.

Raamatupidamise aastaaruande audit on olenemata finantsnäitajatest kohustuslik igale aktsiaseltsile, kohaliku omavalitsuse üksusele, avalik-õiguslikule juriidilisele isikule ja riigieelarvest eraldist saavale erakonnale.

Samuti võib olla raamatupidamiskohuslase põhikirjas sätestatud auditi kohustus.

Sihtasutuse audiitor-kontrolli kohustusest

Enne aruande nõukogule kinnitamiseks esitamist edastab juhatus aruande audiitorile kontrollimiseks, kui audiitor-kontroll on vastavalt seadusele, sihtasutuse põhikirjale või nõukogu otsusele kohustuslik (sihtasutuste seaduse § 34 lõige 2 jõustus 01.01.2011, kehtides majandusaasta aruannete aruandeperioodide kohta, mis algasid 2010. a 1. jaanuaril või hiljem).

Sihtasutuse raamatupidamise audiitor-kontrolli kohustus sätestatakse audiitor-tegevuse seaduses (sihtasutuste seadus § 35, jõustus 08.03.2010).

Sihtasutuste seaduse ja audiitor-tegevuse seaduse muutmise seaduse alusel (vastu võetud 09.12.10, jõustunud 01.01.11, aruandeperioodide kohta, mis algasid 2010. a 1. jaanuaril või hiljem) tehti alljärgnev täiendus:

audiitor-tegevuse seaduse § 91 täiendati lõikega 4

(4) Raamatupidamise aastaaruande audit on kohustuslik sihtasutusele,

- mille asutajaks on riik;
- avalik-õiguslik juriidiline isik, kohalik omavalitsus, erakond või
- äriühing, milles riigil on vähemalt otsustusõigus **riigivaraseaduse** tähenduses;

- samuti testamendi alusel asutatud sihtasutusele;
- või sihtasutusele, mille audiitor-kontrolli kohustus tuleneb põhikirjast või nõukogu otsusest
- või mis vastab audiitor-tegevuse seaduse § 91 lõigetes 1 või 2 sätestatud tingimustele.

Riigivaraseaduse § 3 lõike 1 (mõistet) järgi on

3) enamusotsustusõigus – äriühingu üldkoosolekul põhikirja muutmise, aktsia- või osakapitali suurendamise või vähendamise, äriühingu lõpetamise, ühinemise, jagunemise või ümberkujundamise otsuse vastuvõtmiseks nõutavat häälteenamust esindavate aktsiate või osa omamisega kaasnev õigus;

4) otsustusõigus – äriühingu üldkoosolekul käesoleva lõike punktis 3 nimetatata otsuste vastuvõtmiseks nõutavat häälte arvu esindavate aktsiate või osa omamisega kaasnev õigus.

Sihtasutuste seaduse ja audiitor-tegevuse seaduse muutmise seaduse vastu võetud 09.12.10, jõustunud 01.01.11 aruandeperioodide kohta, mis algasid 2010. a 1. jaanuaril või hiljem, millega täiendati audiitor-tegevuse seaduse § 92 lõikega 2¹, mille järgi on raamatupidamise aastaaruande ülevaatus kohustuslik audiitor-tegevuse seaduse § 91 lõikes 4 nimetatata sihtasutusele, mille raamatupidamise aastaaruandes toodud aruandeaasta näitajatest vähemalt üks ületab alljärgnevaid tingimusi:

- 1) müügitulu 15 000 eurot,
- 2) varad bilansipäeva seisuga kokku 15 000 eurot.

Audit on muu hulgas kohustuslik testamendi alusel asutatud sihtasutusele.

RMP Eesti koolitused märts 2012

Praktiliselt ja põhjalikult

14.03

FIE kassapõhine raamatupidamine, maksud ja Vorm E

- FIE kohustused arvepidamises.
- Raamatupidamismeetodi valik.
- FIE ettevõtluse tulude liigitus vastavalt vormile E.
- Kulude ettevõtluse kuluks lugemise kriteeriumid. Loetelu: mida ei arvata FIE kuludesse.
- FIE sotsiaalmaksukohustus, selle arvestamine ja tasumise tähtajad.
- FIE tulumaksukohustus, selle arvestamine ja tasumise tähtajad.
- Laenude ja liisingute kajastamine.
- Ettevõtluse tuludest suuremate kulude edasikandmine järgnevale majandusaastale.
- FIE erikonto kasutamine.
- FIE tegevuse peatamine.
- 2011. aasta tuludeklaratsiooni Vorm E täitmisest.

SOODUSHIND
46 + km

Lektor: **Riin Pajula** (Arvestusabi OÜ ettevõtluskonsultant)
Toimumise koht: Tallinn, Õpetajate Maja (Raekoja plats 14)

15.-16.03

ABC raamatupidamises

- Raamatupidamine ja finantsaruanded.
- Töötasu arvestus, sellega seotud mõisted ning maksud. Praktilise ülesande põhjal.
- Maksuarvestus, maksumäärad, -tähtajad, maksudeklaratsioonide. praktiline täitmine (TSD, käibedeklaratsioon). Jne.

SOODUSHIND
140 + km

Lektor: **Tiia Järve** (RMP Eesti OÜ raamatupidaja ja raamatupidamisalaste baasteadmiste koolitaja)
Toimumise koht: Tallinn, Kopli Ettevõtlusinkubaator (Kopli 98)

23.03

Keskmise tasu arvestus aastal 2012

- Kellele laieneb keskmise tasu arvutamist reguleeriv määrus?
- Millal tekib keskmise töötasu arvutamise vajadus?
- Millal võib kasutada kokkulepitud töötasu maksmise võimalust keskmise töötasu maksmise asemel?
- Muutumatul suurusega töötasu vs puhkusetasu.
 - Millistel juhtudel võib kasutada töötasu säilitamist?
 - Kas õppepuhkuse ja haigushüvitise korral saab kasutada säilitamist? Jne.

SOODUSHIND
94 + km

Lektor: **Katrin Sarap** (MAQS Law Firm Advokaadibüroo OÜ advokaat)
Toimumise koht: Tallinn, Õpetajate Maja (Raekoja plats 14)

Info ja registreerimine

Kasulikud ja meeldejäädavad!

28.03

EESTI RAAMATUPIDAJATE KONVERENTS: Kevadmissioon 2012

- EURO saatus, kas EURO jääb püsima? Hea ja halb stsenaarium.
- Keskmise töötasu arvestamise muudatused juristi vaatevinklist.
- PRAKTILISED ÕPITOAD
Õpituba I: Puhkused ei ole enam "mägede taga"
Õpituba II: Aastaaruande tulipunktid

Õpituba I: Dividendid versus tasu töö eest
Õpituba II: Käibemaksust avalikule ja mittetulundussektorile
- Ametiauto ja isiklik auto – mida me peame teadma?
- Lähme lähetusse! Lähetustega seotud aktuaalsed küsimused ning muudatused 2012



Esinejad:

Andres Dvinjaninov (näitleja, lavastaja, Emajõe Suveteatri juht)
Ülo Kaasik (Eesti Pank, asepresident)
Heli Raidve (Heli Raidve Tööõigusabi, juhataja/jurist)
Maire Otsus-Carpenter (Finantsinspeksioon, audiitor)
Marko Saag (Advokaadibüroo GLIMSTEDT, advokaat, Tallinna Tehnikaülikool, lektor)
Sirje Pulk (Rahandusministeerium, peaspetsialist)
Aule Kindsigo (Maksu- ja Tolliamet, otseste maksude talitus, juhataja kt)
Urmas Võimre (BDO Eesti AS, partner/juhtiv maksukonsultant)

Toimumise koht: Tallinn, Radisson Blu Hotel Olümpia

30.03

SOOME maksuküsimused ja ehitusteenus

- Soomes ehitusteenuste osutamise õiguslikud alused.
- Lepingulised suhted tellijaga.
- Tööõiguslikud suhted.
- Töötaja maksustamine.
- Ettevõtte maksustamine.
- Muud küsimused
 - ülevaade automaksust.
 - tegevusjuhised ja blanketid.
 - juttu tuleb ka viimasel ajal toimunud muudatustest, jne.



Lektor: **Paul Künnap** (advokaadibüroost Sorainen)

Toimumise koht: Tallinn, Õpetajate Maja (Raekoja plats 14)

Info ja registreerimine

www.rmp.ee/koolitus/rmp

tel 6 848 110

e-mail info@rmp.ee