

С.М. Ижаев

магистрант

Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ)
г. Ростов-на-Дону, Россия

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ИНФОРМАЦИИ ОБ УЧЕТЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ И РОССИЙСКИМИ СТАНДАРТАМИ

В настоящее время МСФО считается одним из главных инструментов, гарантирующих предоставление прозрачной информации о финансовом состоянии компании для широкого круга участников рынка, в том числе и зарубежных, поэтому вопрос перехода российских предприятий на международные стандарты финансовой отчетности не теряет своей актуальности и является весьма важным и обсуждаемым.

Используя МСФО для составления отчетности, у предприятий открываются возможности выхода на международные рынки, повышается конкурентоспособность компании за счет обеспечения надежной и прозрачной информацией заинтересованных пользователей, происходит улучшение корпоративного имиджа, что дает возможность привлечения зарубежного финансирования, увеличивая количество потенциальных инвесторов.

Международная практика учета оплаты труда существенно отличается от российской практики. На уровне МСФО расходы регулируются Международным стандартом финансовой отчетности (IAS) 19 "Вознаграждения работникам". Вознаграждения работникам включают в себя все формы выплат, осуществляемые организацией работнику за его труд. В соответствии с МСФО (IAS) 19 выделяют следующие виды вознаграждения работникам: заработная плата (включает оклад, участие в прибыли, премии, а также оплачиваемое отсутствие на работе, например, ежегодный оплачиваемый отпуск или дополнительный отпуск за выслугу лет); выходные пособия (компенсационные выплаты при увольнении или сокращении штата); выплаты по окончании трудовой деятельности (пенсионное обеспечение, страхование жизни и медицинское обслуживание) [1].

Вознаграждения работникам в соответствии с МСФО 19 классифицированы по 4 группам (табл.1).

Применительно к каждой из группы вознаграждений работникам в МСФО 19 раскрываются вопросы признания и оценки таких вознаграждений, а также их отражения в бухгалтерской отчетности.

Согласно МСФО (IAS) 19 все вознаграждения работникам делятся на краткосрочные и долгосрочные (см. рисунок).

Классификация вознаграждений работников в соответствии с МСФО 19 "Вознаграждения работникам"

Группа вознаграждений работникам	Примеры
Краткосрочные вознаграждения работникам, выплата которых в полном объеме ожидается до истечения 12 месяцев после окончания годового отчетного периода, в котором работники оказали соответствующие услуги	- заработная плата и взносы на социальное обеспечение; - оплачиваемый ежегодный отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни;- участие в прибыли и премии; - льготы в неденежной форме (такие как медицинское обслуживание, обеспечение жильем, автомобилями, предоставление товаров или услуг бесплатно или по льготной цене) для действующих работников
Вознаграждения по окончании трудовой деятельности	- пенсионные выплаты (например, пенсии и единовременные выплаты при выходе на пенсию);- прочие вознаграждения по окончании трудовой деятельности, такие как страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности
Прочие долгосрочные вознаграждения работникам	- оплачиваемое время отсутствия долгосрочного характера, например отпуск за выслугу лет или творческий отпуск;- выплаты к юбилею или иные вознаграждения за выслугу лет;- выплаты при длительной потере трудоспособности
Выходные пособия	единовременное вознаграждение в обмен на расторжение трудового соглашения

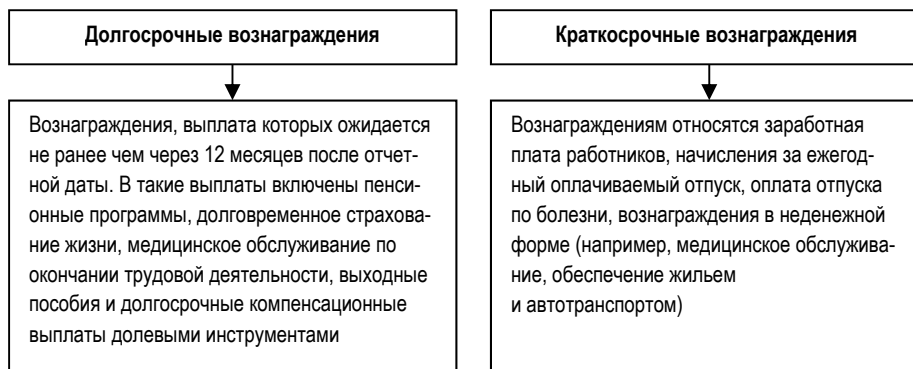


Рис. Виды вознаграждений согласно МСФО (IAS) 19

Как следует из МСФО 19, оплачиваемые отпуска подразделяются на два вида: накапливаемые и неаккапливаемые.

К основному неаккапливаемому оплачиваемому отсутствию специалиста на рабочем месте можно отнести, в частности: больничный листок; временную нетрудоспособность; отпуск по уходу за ребенком.

В случае если отсутствие специалиста классифицируется как неаккапливаемое, фирма признает расходы непосредственно при наступлении самого факта отсутствия специалиста. Кроме того, неаккапливаемое оплачиваемое отсутствие не может переноситься на будущие периоды. Если специалист не израсходовал или частично израсходовал неаккапливаемое

оплачиваемое отсутствие в расчетном отрезке времени, то оно пропадает. Специалист лишается права на получение денежных выплат за такое неиспользованное отсутствие, в том числе и при увольнении.

При накапливаемых отсутствиях фирма может принять расходы только на дату оказания специалистами услуг, повышающих будущее оплачиваемое отсутствие. Компания становится обязанной выплатить сотруднику вознаграждение за отсутствие по мере оказания специалистом услуги, в результате чего возрастает длительность оплачиваемого отсутствия.

При этом п. 14 МСФО 19 предписывает компаниям оценивать прогнозируемые расходы на компенсацию накапливаемого отсутствия на основании данных о накопленном работником на конец года оплачиваемом отсутствии.

МСФО 19 позволяет накапливаемое отсутствие разделить на два типа:

- компенсируемое - когда у специалиста появляется право на денежные компенсации за неиспользованное отсутствие в случае, если он решит покинуть фирму. В тех случаях, когда накапливаемое компенсируемое отсутствие полностью не использовалось в течение расчетного периода, его можно перенести на будущее и использовать в последующих временных периодах. Примером вознаграждений данной группы выступает основной оплачиваемый отпуск.

- некомпенсируемое - это когда у специалиста нет права на денежные компенсации за неиспользованное отсутствие в ситуации, когда такой сотрудник решает уволиться. Такие вознаграждения сопряжены для фирмы с возникновением обязательств и расходов (п. 13 МСФО 19).

Премии и бонусы, выплачиваемые специалистам, составляют значительную долю в общем объеме вознаграждений. При отражении выплачиваемых фирмой вознаграждений в учете следует, прежде всего, понимать, что это за вознаграждения, к какой группе они относятся. В частности, важно уметь проводить различие между долгосрочными и краткосрочными, компенсируемыми (накапливаемыми и ненакапливаемыми) и некомпенсируемыми выплатами, поскольку от этого напрямую зависит механизм учета [2].

Сравнение некоторых российских положений по бухгалтерскому учету и международных стандартов финансовой отчетности, регулирующих особенности учета труда и заработной платы, представлено в таблице 2.

Таблица 2

Сравнение РПБУ и МСФО по учету труда и заработной платы

Предмет сравнения	РПБУ	МСФО
Признание прибыли	Прибыли/убытки по пенсионным планам с установленными выплатами учитываются и отражаются в отчетности аналогично требованиям МСФО.	Прибыли и убытки отражены в составе переоценки обязательств по вознаграждениям по окончании трудовой деятельности и признаются непосредственно в составе прочего совокупного дохода.
Признание расходов: стоимость услуг прошлых периодов	Стоимость услуг прошлых периодов учитывается и отражается в отчетности аналогично требованиям МСФО.	Стоимость прошлых услуг возникает в том случае, когда происходит изменение условий плана с установленными выплатами с целью обеспечения дополнительных выплат за уже оказанные работником услуги.

Предмет сравнения	РПБУ	МСФО
Наличие обязательства по предоставлению пенсий или других выплат по окончании трудовой деятельности	РПБУ не содержит положений по учету обязательства по предоставлению пенсий или других выплат по окончании трудовой деятельности, однако организации могут использовать учетный подход, аналогичный установленному в МСФО.	В определенных случаях практика регулярного увеличения суммы выплат в прошлые периоды может указывать на наличие текущего обязательства внести в будущем изменения в план. В таких случаях обязательство увеличить выплаты, обусловленное сложившейся практикой, будет основой для определения суммы обязательства.
Признание в бухгалтерском балансе	РПБУ не содержит положений по отражению в отчетности непризнанных актуарных прибылей/убытков или непризнанной стоимости прошлых услуг, однако организации могут использовать подход, аналогичный установленному в МСФО.	В отчете о финансовом положении отражается статус финансового обеспечения (профицит или дефицит) пенсионных планов с установленными выплатами при условии соответствия максимальной величины активов установленным требованиям.

В российской практике при учете вознаграждений по окончании трудовой деятельности применяется подход, аналогичный МСФО: одновременно с начислением заработной платы производятся страховые взносы, которые включаются в текущие расходы.

Что касается учета выходных пособий, в российских положениях по бухгалтерскому учету отсутствуют специальные положения, устанавливающие правила учета выходных пособий в соответствии с правилами, аналогичными МСФО. В международной практике для учета выходных пособий применяются правила учета планов с установленными выплатами.

Необходимо также отметить, что в РПБУ отсутствуют специальные положения, устанавливающие правила учета налогов, относящихся к планам вознаграждения работников. В международной практике налоги, относящиеся к планам вознаграждения работников, необходимо учитывать в зависимости от их характера либо в составе доходов по активам плана, либо в расчете обязательства по пенсионному плану.

В условиях перехода на МСФО в бухгалтерской (финансовой) отчетности данные по вознаграждениям работникам целесообразно формировать в разрезе всех видов вознаграждений, предоставляемых организацией своим работникам, включая выплаты и всевозможные льготы. Информация должна представляться развернуто по видам, формам и структуре текущей оплаты труда, премиям, бонусам, оплате больничных, оплате отпусков, медицинскому страхованию персонала, прочим денежным и неденежным вознаграждениям [3].

Таким образом, формирование таблиц в приложении к бухгалтерскому балансу и отчету о финансовых результатах по вознаграждениям работникам, а также раскрытие в них детализированной информации в соответствии с требованиями МСФО позволят повысить уровень достоверности и аналитичности бухгалтерской (финансовой) отчетности в части долгосрочных и краткосрочных вознаграждений работникам. Детализированная информация позволит понять назначение каждой выплаты и повысить с их помощью уровень мотивации сотрудников, что, в свою очередь, приведет к повышению качества труда.

Список литературы

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 "Вознаграждения работникам" [Электронный ресурс]: - Режим доступа: справочно-правовая система "КонсультантПлюс".
2. Самарцева А.И. Особенности законодательного регулирования учета расчетов с персоналом по оплате труда [Текст] / А.И. Самарцева, З.В. Чеботарева // Вестник университета. - 2017. - №4. - С. 66-72.
3. Корзенко Н.И. Стимулирование и мотивация труда в организации / Н.И. Корзенко, А.С. Хорева // Вестник Челябинского государственного университета. - 2015. - № 1 (356). - С. 127-128.

© С.М. Ижаев, 2018

УДК 331.23

С.В. Маркова

преподаватель

ОГАПОУ "Белгородский

техникум общественного питания"

г. Белгород, Россия

ОПЛАТА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

Основным источником дохода каждого из нас является заработная плата. Заработная плата - это та сумма денег, которую наемный работник получает от работодателя за выполнение конкретной, указанной в должностной инструкции или описанной в устной форме работы. Представления о заработной плате связаны с объективно требуемым для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объемом жизненных средств, которые работник получает в стоимостной форме за свой труд, соответствующим достигнутому уровню развития производственных сил общества и воплощающимся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и членам его семьи [1, с. 54].

Данный вид прибыли граждан составляет более половины доходов населения в развитых странах. Что же касается Российской Федерации, то больше 80% доходов приходится на заработную плату. В наши дни идет тенденция к легализации основного дохода граждан, так как правительством и другими компетентными органами систематически проводятся мероприятия по привлечению недобросовестных работодателей к ответственности. Уровень благосостояния российского общества складывается из множества факторов, среди которых уровень динамики заработной платы, ее дифференциация. К сожалению, сегодня, имеется значительное количество проблем с выплатами заработной платы и ее количеством в денежном эквиваленте. Из чего возникает необходимость в преобразовании системы оплаты труда, которое предполагает: совершенствование критериев оценки стоимости рабочей силы, совершенствование методов регулирования оплаты труда. Основным критерием оплаты утвержден минимальный размер зарплаты. Данный вид оплаты является нормативом, установленным государством - минимально-