ОСОБЕННОСТИ ВЕДЕНИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ ЗА ТРУД В РОССИЙСКОЙ И МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКЕ

А.Д. Колмыкова, *магистрант*
Волгоградский государственный аграрный университет
(Россия, г. Волгоград)

Аннотация. *Проблемы, рассмотренные в данной статье, посвящены бухгалтерскому учёту вознаграждений за труд в российской системе учёта, а также указаны их различия с международными стандартами финансовой отчётности. Раскрыто понятие заработной платы по РСБУ и МСФО. Указаны ключевые моменты совершенствования учёта расчётов с персоналом по оплате труда.*

Ключевые слова: *оплата труда, учёт труда, международные стандарты учёта и отчётности, совершенствование учёта оплаты труда, вознаграждения за труд.*

Одно из ведущих мест в системе бухгалтерского учёта занимает учёт вознаграждений работникам за труд, который даёт возможность эффективно использовать труд работников, обеспечивать занятость и вознаграждение работников по результатам их трудовой деятельности.

В экономической литературе вознаграждение рассматривается как денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда. В настоящее время размер премиальных выплат возрастает за счет выплаты премий, повышения заработной платы и, в целом, увеличения штата работников. Это подтверждается статистикой заработной платы по работникам в РФ.

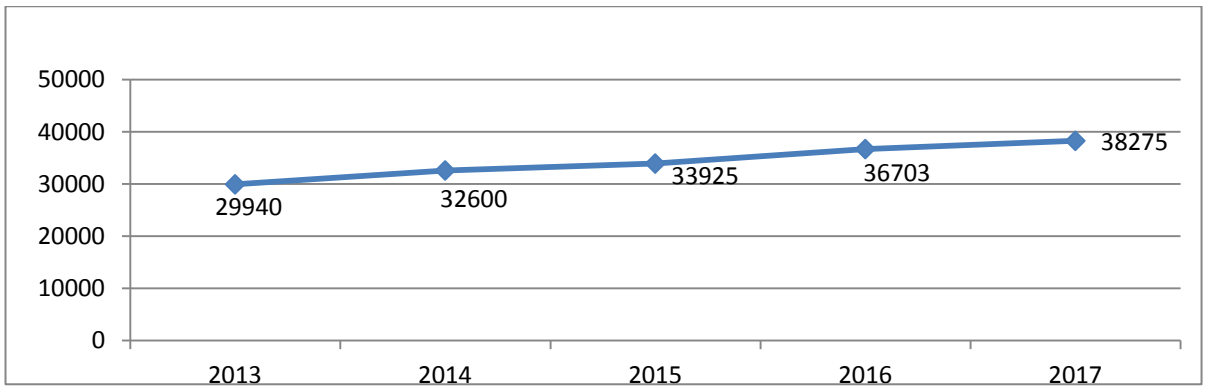

Рис. 1. Статистика средней заработной платы работников в РФ, руб.

Рассматривая методологические аспекты учёта оплаты труда и иных вознаграждений, заметна существенная разница в российской (РСБУ) и международной (МСФО) учётной практике. В системе российского бухгалтерского учёта нет чёткого стандарта регулирующего учёт оплаты труда, наряду с этим, в международной практике, расходы регулируются МСФО 19 «Вознаграждения работникам».

В настоящее время разработан проект, положения по бухгалтерскому учёту «Учёт вознаграждений работникам», который приближен к МСФО 19. Данный проект ПБУ хоть и схож с международными стандартами, но имеет некоторый различия, так как проект ориентирован на российскую модель учёта и правила составления отчётности.

В данном ПБУ представлен порядок учёта затрат на оплату труда работников и оценочных обязательств по их вознаграждениям.

Обязательства по вознаграждению работников за труд делятся на краткосрочные (разные виды премий, заработная пла-

та, оплачиваемые отпуска) и долгосрочные (страховые взносы и обязательства по вознаграждению работников, срок исполнения которых превышает 12 месяцев после отчётного периода признания в бухгалтерском учёте).

Проводя расчёт обязательств по выплатам работникам вознаграждений за труд с неопределённым сроком исполнения (например: отпускные, годовые и квартальные премии, различные бонусы), важно отметить, что работник постепенно зарабатывает право на их выплаты. В сущности, это является резервом для предстоящих выплат. Они определяются также с учетом страховых взносов. При этом необходимо обеспечить документальное подтверждение обоснованности оценки данных резервов.

Проект ПБУ «Учёт вознаграждений работникам» предназначен для раскрытия в финансовой отчётности сведений по общей величине заработной платы, вознаграждений работникам по отдельным видам, отчислений на социальные нужды и страховые взносы. Для представителей малого бизнеса использование ПБУ «Учёт вознаграждений за труд» не является обязательным. К тому же, данное положение не раскрывает особенности ведения бухгалтерского учёта оценочных обязательств по схемам с установленными выплатами, к примеру, пенсий, страховых и иных выплат. Бухгалтерский учёт оценочных обязательств ведётся в соответствии с МСФО. Тем не менее, возникает проблема, т.к. требования МСФО к учету таких обязательств ориентируют на использование справедливой стоимости. Такая стоимость отсутствует в российском учете.

В российском проекте ПБУ и международном стандарте финансовой отчётности нет единства по многим вопросам и признакам вознаграждений работников. Изучая зарубежный опыт учёта, Российские компании смогут значительно повысить свою эффективность.

В таблице 1 представлена сравнительная характеристика методологии учёта вознаграждений работникам в международной и российской практике.

Таблица 1. Сравнительная характеристика методологии учета вознаграждений

Идентификация объекта учета	Международная практика	Российская практика
Экономическое содержание объекта учета	Краткосрочные вознаграждения, вознаграждения по окончании трудовой деятельности, прочие долгосрочные вознаграждения работникам, выходные пособия, компенсационные выплаты долевыми инструментами	Фонд заработной платы (основная и дополнительная), выплаты социального характера, расходы, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера
Нормативно-правовое регулирование объекта учета	МСФО (IAS) 19 "Вознаграждения работникам"	Система нормативно –правового регулирования бух. учета расходов на оплату труда и отчислений на социальные нужды
Используемый счет по учету вознаграждений	Самостоятельно разрабатываемая система счетов в организации	Счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»
Оценка вознаграждений	Не дисконтированная стоимость, дисконтированная стоимость, справедливая стоимость	Не дисконтированная стоимость
Отражение в отчетности информации о вознаграждении работникам	Требования к раскрытию информации в финансовой отчетности разработаны по каждой из пяти групп выплат	Информация о задолженности перед персоналом организации раскрывается в финансовой, налоговой и статистической отчетности

Бухгалтерский учёт краткосрочных вложений вознаграждений работникам в соответствии с международными стандартами выполняется линейным методом и оценивается на не дисконтируемой основе.

Затраты по планам участия в прибыли и выплатам премий считаются расходом, а не распределением чистой прибыли. Указанные выплаты следует классифицировать как выплаты долевыми инструментами, и относят к долгосрочным выплатам.

По МСФО 19 вознаграждения по окончании трудовой деятельности разделяются на планы с установленными взносами и с установленными выплатами. По планам с установленными взносами организация совершает фиксированные взносы в пенсионный фонд, поэтому обязательства организации ограничиваются строго определённой суммой, которую она должна внести в данный фонд. В отношении планов с установленными выплатами, взносы могут выплачиваться как предприятием, так работниками, отчисления могут происходить как в полном объёме, так и частично, как в организацию, так и в юридически независимый фонд, из которого выплачиваются пенсии работникам.

Основные виды вознаграждений работникам по МСФО 19 представлены в таблице 2.

Таблица 2. Вознаграждения работникам

Текущие вознаграждения работникам	Вознаграждения, подлежащие выплате в полном объеме в течение 12 месяцев после окончания периода, в котором работники выполнили соответствующую работу
Вознаграждения по окончании трудовой деятельности	Это вознаграждения работникам, которые выплачиваются по окончании периода занятости
Выходные пособия	Выплачиваются в случае расторжения компанией трудового соглашения с работником до достижения им пенсионного возраста или увольнения работника по собственному желанию при сокращении штатов
Планы вознаграждений	Соглашения, в соответствии с которыми компания выплачивает по окончании трудовой деятельности одному или нескольким работникам
Пенсионные планы с установленными взносами	Это планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности, предполагающие осуществление компанией фиксированных взносов в отдельный фонд
Пенсионные планы с установленными выплатами	Это все прочие пенсионные планы, отличные от планов с установленными взносами
Пенсионные планы группы работодателей	Пенсионные планы с установленными выплатами или взносами, которые объединяют активы

Проведя анализ МСФО 19 «Вознаграждения работников» видно, что в российском аналоге данного стандарта имеется ряд недоработок, но, несмотря на это, использование ПБУ «Учёт вознаграждений работникам» поможет исключить существенный пробел нормативной базы бухгалтерского учёта, а также повысит достоверность финансовой отчётности и приблизит её к международным стандартам.

С переходом на МСФО предприятиям будет легче выйти на международные рынки капитала, так как увеличивается сопоставимость их показателей, кроме того, МСФО делает деятельность фирмы более прозрачной, что дает больше возможностей западным инвесторам для анализа их деятельности.

Исходя из всего вышесказанного, можно отметить, что для дальнейшего совершенствования и упрощения ведения расчё-

тов по вознаграждениям работников за труд, необходимо в российскую систему бухгалтерского учёта, со временем, внедрять новшества, связанные с международными стандартами финансовой отчётности. То есть, осуществлять переход на отчётность и расчёты согласно международным стандартам, которые, в ближайшем будущем, станут основными в ведении бухгалтерского учёта в мире. Данный переход способствует обеспечению предприятиям наибольшей устойчивости на мировом рынке.

Переход на МСФО является достаточно сложным и трудоёмким процессом, который должен соответствовать темпам развития экономической реальности в России и ориентироваться на готовность действующей системы бухгалтерского учёта и бухгалтеров к соответствующим нововведениям.

Библиографический список

1. *Агеева, О.А.* Международные стандарты финансовой отчетности: Учебник для вузов / О.А. Агеева, А.Л. Ребизова. – М.: Юрайт, 2013. – 447 с.
2. *Бабаев, Ю.А.* Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО): Учебник / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. – М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. – 398 с.
3. *Баткаева, И.А.* Организация оплаты труда персонала: Учебное пособие // И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.
4. *Воронина, Л.И.* Международные стандарты финансовой отчетности: Учебное пособие. – М.: Магистр, ИНФРА-М, 2011. – 200 с.
5. *Камышанова, П.И.* Практическое пособие по бухгалтерскому учету / Под ред. П.И. Камышанова, А.П. Камышанова, Л.И. Камышановой. – Элиста: АПП "Джангар", 2015. – 512 с.
6. *Константинова, Е.П.* Международные стандарты финансовой отчетности: Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2011. – 288 с.
7. *Швецкая, В.М.* Практикум по бухгалтерскому учету: учеб. пособие для студентов вузов и колледжей // В.М. Швецкая, Н.Б. Донченко, Н.А. Кириллова, - 6-е изд., доп. и перераб. – М.: Дашков и К, 2013. – 336 с.
8. *Шеремет, А.Д.* Бухгалтерский учет / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфуллин, Е.В. Негашев. – М.: Форма, 2014. – 602 с.

FEATURES OF ADMINISTRATION OF ACCOUNTS FOR WORKERS FOR WORK IN RUSSIAN AND INTERNATIONAL PRACTICE

A.D. Kolmykova, *graduate student*
Volgograd state agrarian university
(Russia, Volgograd)

Abstract. *The problems discussed in this article are devoted to the accounting of remuneration for work in the Russian accounting system, as well as their differences with international standards of financial reporting. The notion of wages under RAS and IFRS is disclosed. The key moments of improvement of calculation of calculations with personnel on payment are specified.*

Keywords: *remuneration of labor, labor accounting, international standards of accounting and reporting, improving the accounting of wages, remuneration for work.*