

Бухгалтерский учет, анализ, аудит и статистика: состояние, проблемы, перспективы
**О ПРИНЯТИИ ПОЛОЖЕНИЯ ПО УЧЕТУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ
РАБОТНИКАМ**

Богданова Юлия Сергеевна

Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: bogdanovajs@gmail.com

Инвестиционная ситуация в России в 2014 году значительно ухудшилась. 56% опрошенных подписчиков Bloomberg назвали российский рынок худшим для инвестиций среди 8 крупнейших экономик мира (США, Великобритания, ЕС, Япония, Китай, Бразилия, Индия).

Безусловно, подобное мнение в значительной степени обусловлено возросшими геополитическими рисками. В то же время, наряду с такими факторами как коррупция, бюрократия, сложность во взаимодействии с таможенными и налоговыми органами, отрицательный эффект на приток иностранных инвестиций оказывает сложность и противоречивость российского законодательства. Это касается и бухгалтерского законодательства в целом, и положений по ведению бухгалтерского учета, в частности. Инвесторы нуждаются в актуальной и достоверной информации о состоянии дел в компании. В связи с этим, в российском учете взят курс на реформирование системы учета в соответствии с международными стандартами.

Программа реформирования бухгалтерского учета в соответствии с МСФО была принята в России в 1998 году и с этого момента многие положения по бухгалтерскому учету были приближены к международным стандартам (ПБУ 2/2008, ПБУ 11/2008, ПБ 15/2008 и ряд других). Однако остаются области, не охваченные четким регулированием. Одной из таких областей является учет вознаграждений работникам, который в международном учете регламентирует IAS 19 «Вознаграждения работникам», действующий в редакции 2011 года (заменив редакцию 1998 года).

В настоящий момент расходы на оплату труда работников в большей степени попадают под действие ПБУ 10/99 «Расходы организации» и ПБУ 8/2010 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы» в части формирования резервов. Однако специального положения по учету вознаграждений работников не существует.

В связи с этим в 2011 году был разработан и размещен на сайте Минфина проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам». Его принятие позволит собрать все существующие нормы по учету вознаграждений работникам в одном документе, что сделает учет более структурированным, а добавление норм международных стандартов приведет к отражению более полной и достоверной информации о краткосрочных и долгосрочных расчетах с работниками. Этот факт представляется важным, так как затраты по оплате труда часто являются одной из наиболее существенных статей при формировании себестоимости продукции. Тем не менее, прошло уже 3 года, а проект положения все еще не утвержден. Разберемся в причинах.

Начнем с рассмотрения основных положений, нашедших отражение в проекте стандарта: взятых из действующих норм российского законодательства и заимствованных из международной практики.

В Проекте появляется определение понятия «вознаграждение работников». Ранее на практике под ним понимались лишь такие краткосрочные вознаграждения как заработная плата, краткосрочные оплачиваемые отпуска и различные премии. Определение было расширено и стало включать в себя выплаты работникам и в пользу работников третьим лицам, осуществляемые в связи с выполнением работниками трудовых функций, не

включенные в заработную плату (расходы на ДМС, добровольное пенсионное обеспечение и прочие). Особое место в проекте стандарта уделяется оценочным обязательствам по схеме с установленными выплатами, ранее данный термин в РСБУ не использовался. Особенности учета пенсионных схем с установленными выплатами определяются международными стандартами (пункт 25).

В проекте ПБУ критерии признания вознаграждений работникам схожи с критериями, установленными для признания расходов организации (ПБУ 10/99). Исключение составили обязательства, связанные с компенсациями при перерывах в работе. Порядок их признания зависит от вида перерыва: непереносимые (временная нетрудоспособность) или переносимые (оплачиваемые отпуска). Здесь прослеживается параллель с данными процессами в МСФО, описываемые терминами «накапливаемые» и «ненакапливаемые отсуствия на работе».

Непереносимые перерывы в работе учитываются в том периоде, в котором работник получает право на выплату, не принимая во внимание источник финансирования. Что касается переносимых перерывов, в Проекте установлено, что месячная часть отпускных должна начисляться ежемесячно вместе с заработной платой, а не единовременно перед выплатой. Для этого может формироваться резерв предстоящих расходов на счете 96 "Резервы предстоящих расходов". Фактически это является оценочным обязательством, так как месячная часть отпускных в текущем периоде не известна. В данном аспекте Проект пересекается с ПБУ 8/2010 "Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы". В МСФО можно найти более подробную иллюстрацию данного механизма, подкрепленного примерами.

Существенное новшество Проекта связано с применением дисконтирования к оценочным обязательствам, характерного для международных стандартов. Дисконтирование применяется к обязательствам по вознаграждениям работникам, а также по страховым взносам, со сроком погашения более 12 месяцев. То есть происходит уменьшение отсроченных денежных потоков согласно принципу временной стоимости денег, характерному для международных стандартов. В качестве ставки дисконтирования используются «эффективная доходность к погашению по состоянию на отчетную дату обращающихся на рынке ценных бумаг высоконадежных корпоративных (негосударственных) облигаций» (пункт 13). При их отсутствии применяется эффективная доходность государственных облигаций.

Однако Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам» не лишен недостатков. Несмотря на то, что в нем дается определение понятия «вознаграждения работникам», структура долгосрочных и краткосрочных вознаграждений не раскрыта достаточно точно, как это сделано в МСФО, что может привести к возникновению спорных вопросов при их признании.

Также недостаточно полно рассмотрен вопрос определения и условий признания обязательств по вознаграждениям работников в учете и отчетности. Одним из условий признания расходов по вознаграждениям является условие о том, что они уменьшают экономические выгоды организации. Однако выполнение трудовых функций приводит к получению дохода, а его уменьшение происходит только в момент начисления и выплат вознаграждений и страховых взносов.

Однако, несмотря на ряд недостатков проекта ПБУ, его принятие после доработки является необходимым. Оно поможет повысить достоверность информации о вознаграждениях работникам, что будет полезно как внутренним, так и внешним пользователям финансовой отчетности.

Источники и литература

- 1) Международный стандарт финансовой отчетности IAS 19 «Вознаграждения работникам» // Приложение №7 к приказу Министерства финансов РФ от 18.07.2012 № 106н
- 2) Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам» // http://minfin.ru/common/img/uploaded/library/2011/07/PBU_Voznagrazhdeniya_rabotnikam
- 3) Астанкова Н. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам» - курс на МСФО. 2014. URL: <http://expert.pravokonst.ru/articles/proekt-pbu-uchet-voznagrazhdeniy-rabotnikam-kurs-na-msfo/>
- 4) Диркова Е. Ю. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам»: мнение практика. // Зарплата. 2012 г. № 12.
- 5) Смирнов П. Б. Переход предприятия на МСФО в области расчетов с персоналом как основа повышения эффективности управления трудовыми ресурсами [Текст] / П. Б. Смирнов, В. Ф. Трунина // Молодой ученый. 2013. №1. С. 180-182.