

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И В СИСТЕМЕ МСФО

Брянская Я.А.

*Брянская Яна Александровна – магистрант,
направление: корпоративный учет и финансово-инвестиционный анализ,
кафедра бухгалтерского учета и статистики,
Сибирский федеральный университет
Институт экономики, управления и природопользования, г. Красноярск*

Аннотация: в статье проводится сравнительный анализ проекта ПБУ «Учет вознаграждений работникам» и МСФО «Вознаграждения работникам».

Ключевые слова: заработная плата, вознаграждения работникам, пенсионные начисления.

На официальном сайте Министерства финансов Российской Федерации размещен Проект Положения по бухгалтерскому учету «Учет вознаграждений работникам» от 26.07.2011 г. В данном ПБУ рассматривается порядок учета затрат на оплату труда работников и оценочных обязательств по их вознаграждениям. Прототипом Проекта является Международный стандарт финансовой отчетности 19 «Вознаграждения работникам». Проведем сравнительный анализ проекта ПБУ «Учет вознаграждений работникам» и МСФО «Вознаграждения работникам».

В отличие от российской системы бухгалтерского учета, в МСФО все аспекты учета вознаграждений работников объединены в двух стандартах - МСФО 19 «Вознаграждения работникам» и МСФО 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам».

Перейдем к самому понятию оплаты труда. В российском законодательстве наиболее полная трактовка понятия дается в статье 129 Трудового Кодекса Российской Федерации, в которой под оплатой труда понимается «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты» [1].

В проекте ПБУ «Учет вознаграждений работникам» под вознаграждениями работникам понимают все виды возмещения работникам организации и в пользу работников третьим лицам (включая членов семей работников) за выполнение работниками своих трудовых функции вне зависимости от формы выплаты (денежная, натуральная)

Согласно МСФО 19 под вознаграждениями работникам понимаются все формы выплат работникам в обмен на оказанные ими услуги [2]. Таким образом, в МСФО 19 понятие вознаграждений работникам является более широким, чем в российских стандартах. Помимо заработной платы и премий, в состав вознаграждений включаются и другие выплаты и начисления (например, оплата личного страхования работников, медицинские услуги и др.). МСФО 19 определяет четыре категории вознаграждений работникам: краткосрочные долгосрочные вознаграждения, выплаты по окончании трудовой деятельности, выходные пособия.

В нормативных документах Российской Федерации отсутствует разделение вознаграждений работников на долгосрочные и краткосрочные. При этом подразделение обязательств перед работниками на долгосрочные и краткосрочные осуществляется на основании общих принципов, сформулированных в ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации». В проекте ПБУ не предусмотрена четкая классификация выплат работникам.

Также стоит отметить, что в отличие действующих в российской практике нормативных актов, в международном учете вознаграждения работникам включают вознаграждения, предоставляемые как работникам, так и их иждивенцам, и могут осуществляться путем выплат, осуществляемых в пользу либо непосредственно работников, их супругов, детей или других иждивенцев, либо других лиц, таких как, например, страховые компании. В проекте ПБУ выплаты в пользу работников третьим лицам уже относятся к вознаграждениям.

Согласно МСФО 19 в состав выплат по заработной плате включаются заработки, начисление которых производится работнику как на основе полного рабочего дня, частичной занятости, на постоянной, разовой или временной основе. Следует отметить, что российское действующее законодательство по бухгалтерскому учету охватывает отношения организации и непосредственно работника, основанные на трудовом договоре и внутренних нормативных документах. В проекте же ПБУ указано, что к вознаграждениям работникам не относятся выплаты работникам по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера, а также непосредственно связанные с такими выплатами страховые взносы.

В проекте ПБУ обязательства по вознаграждениям работникам признаются в бухгалтерском учете при одновременном соблюдении следующих условий:

а) у организации существует обязанность по вознаграждениям работникам, исполнения которой организация не может избежать;

б) имеется уверенность в том, что в результате выполнения работником трудовых функций произойдет уменьшение экономических выгод организации;

в) сумма затрат может быть надежно и обоснованно определена.

Относительно второго условия признания обязательств существуют противоречивые мнения, поскольку само условие звучит довольно нелогично [3]. В международном аналоге подобных условий нет, обязательство по выплате вознаграждения работнику возникает при существовании условия (а) данного проекта.

Таким образом, изучив и проанализировав действующее нормативное регулирование оплаты труда в РСБУ и в МСФО, нужно отметить, что действующего ПБУ либо другого нормативного документа, который бы целиком регулировал порядок учета и раскрытия в финансовой отчетности вознаграждений работникам, включая пенсионные начисления, в российском законодательстве в настоящее время нет, отсутствует целостная методика учета и отражения в отчетности данных объектов, обобщающая различные способы вознаграждений работникам, применяемых в мировой практике.

Список литературы

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015).
2. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». [Электронный ресурс]: Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. Режим доступа: http://minfin.ru/common/upload/library/no_date/2012/IAS_19.pdf/ (дата обращения: 01.06.2017).
3. Мещерякова Т.В. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам»: основные преимущества и барьеры в применении // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития, 2013. № 4-2. С. 44–49.