

М.Н. Галкина

Полесский государственный университет, gal.79@mail.ru

В настоящее время в условиях жесткого ограничения финансовых ресурсов повышаются требования к качеству и прозрачности отчетности организаций. Оценка и измерение показателей (учет по справедливой стоимости, учет будущих экономических выгод и др.), находящие свое отражение в МСФО, сегодня особенно актуальны.

В трудах ряда российских и зарубежных экономистов высказывается мнение о том, что МСФО должны заменить национальные системы бухгалтерского учета и что сам процесс перехода заключается лишь во внесении соответствующих изменений в национальное законодательство. Однако, как показывает практика, ни одно европейское государство не спешит изменять национальное законодательство и переходить на ведение бухгалтерского учета и составление отчетности на принципах МСФО. Связано это с тем, что каждое государство обеспечивает ведение бухгалтерского учета исходя из особенностей национальной экономики, действующей системы налогооб-

ложения, национальных и политических интересов. Система учета и отчетности в первую очередь должна быть направлена на удовлетворение информационных потребностей конкретного государства.

Многие вопросы оплаты труда в нашей стране решаются иначе, чем в общепринятой мировой практике. Однако требования МСФО должны соблюдаться независимо от особенностей национального бухгалтерского учета и отчетности.

Чтобы определить и выявить различия в оплате труда работников проанализируем стандарт, в котором дано описание вознаграждения работников МСФО -19. Целью данного стандарта является установление правил учета и раскрытия информации о вознаграждении работникам [1]. В украинском учете есть ему прямой аналог — П(С)БУ 26 «Выплаты работникам». Этот стандарт по содержанию почти не расходится с международным, однако, в МСФО 19 информации все-таки больше.

Согласно стандарта МСФО- 19 выполнение работником трудовых обязанностей за будущее вознаграждение обязывает компанию начислить обязательство. Расход при этом признается, если компания использует выгоды, созданные трудом работника [2].

МСФО-19 предусматривает четыре основных форм расчетов и вознаграждений. Надо заметить, в более ранних редакциях МСФО 19 содержали еще один пункт: компенсационные выплаты инструментами собственного капитала. На данном этапе такие выплаты регулируются отдельным стандартом МСФО-2 «Выплаты долевыми инструментами».



Рисунок 1 – Основные формы расчетов и вознаграждений по МСФО

1) Краткосрочные вознаграждения признаются в балансе обязательством компании немедленно по факту получения услуг, с зачетом любых ранее выплаченных авансов. Дебетовые остатки ранее выплаченных авансов при этом числятся в активах - в той мере, в которой возможен их будущий возврат или зачет. Краткосрочные обязательства не дисконтируются. Начисление обязательства корреспондирует с начислением расхода периода, исключая вознаграждения, относимые на увеличение себестоимости продукции.

В белорусской и российской практике учета нет четкого разделения вознаграждений работнику на краткосрочные и долгосрочные вознаграждения.

На наш взгляд, в соответствии с МСФО обязательства, определяемые как оказание работником услуги в обмен на вознаграждение, подлежащие выплате в будущем не всегда могут быть признаны расходами. В белорусской учетной практике, как правило, возникновение обязательства влечет за собой признание расходов в сумме обязательств.

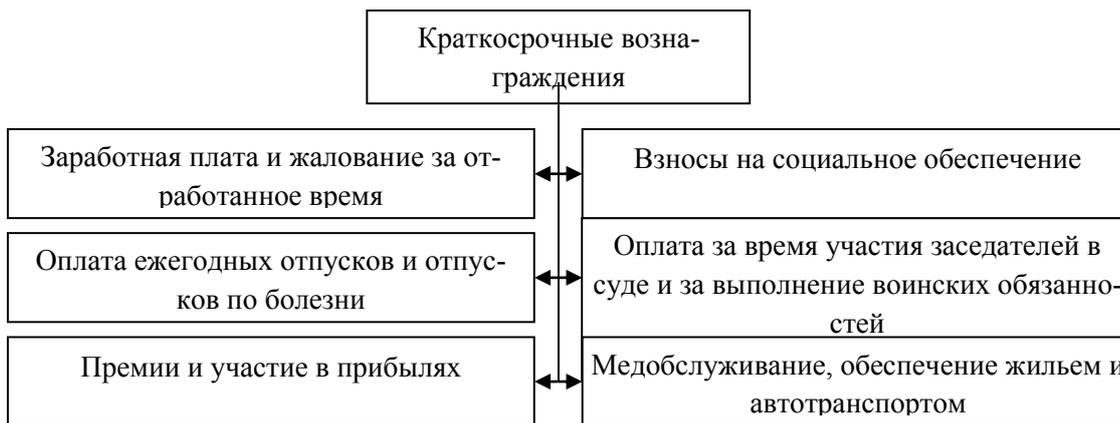


Рисунок 2 – Примерный состав краткосрочных вознаграждений

Не накапливаемые отпуска учитываются в момент наступления отпуска. Накапливаемые отпуска учитываются как обязательство при оказании работниками услуг, увеличивающих их права на будущий отпуск (фактически - ежемесячно), даже если отпуск является некомпенсируемым и обязательство может исчезнуть с увольнением работника. Обязательства оцениваются в сумме, предполагаемой к выплате работнику за неиспользованный отпуск, накопленный на отчетную дату.

Необходимо отметить, что в РБ законодательно не закреплены определения и разграничения отпусков, предоставляемых работникам, на не накапливаемые и накапливаемые. Допустимое в белорусской практике резервирование отпусков в течение календарного года имеет мало общего как с вышеуказанными нормами МСФО 19, так и с сущностью понятия резерва по МСФО 37. В национальном бухгалтерском учете резерв на оплату отпусков создается по счету 96 «Резерв предстоящих расходов и платежей» и указывается в бухгалтерской отчетности организации. Компания, составляющая отчетность по МСФО вправе резервировать средства на оплату отпусков, но в годовой отчетности по МСФО эти средства не отражаются.

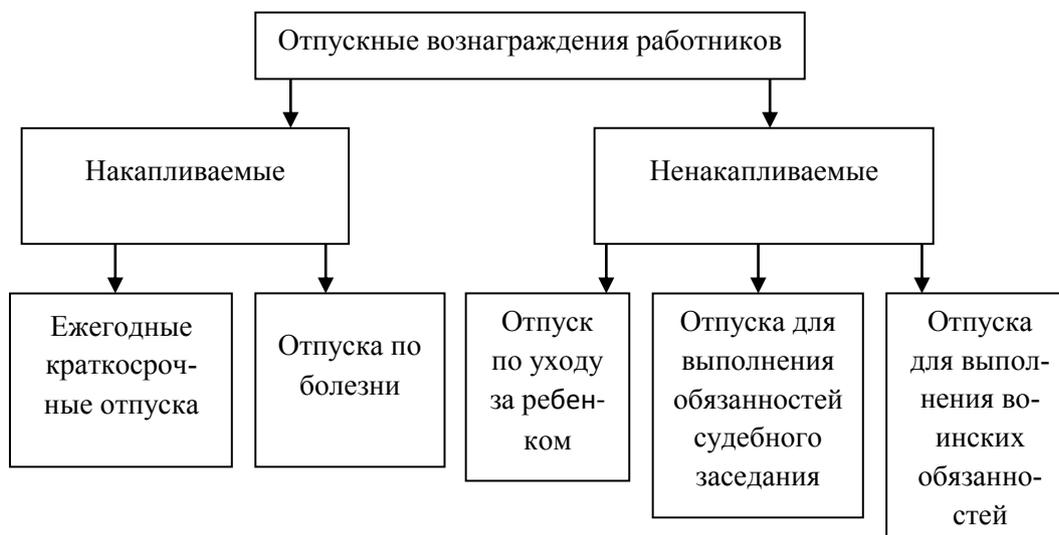


Рисунок 3 – Отпускные вознаграждения работников

Текущие премии, как правило, учитываются наравне с обычной заработной платой. Премии и иные регулярные выплаты, начисляемые по окончании отчетного года, могут признаваться как обязательство в балансе на конец отчетного года, если решение о сумме и порядке выплаты принято до даты составления отчетности за год, при условии, что механизм расчета премий позволяет оценить их сумму до выхода решения и подобные премии - регулярная практика компании.

Выплаты, имеющие характер распределения прибыли или «планы участия», трактуются как часть трудового соглашения работника с компанией, а не с ее собственниками. Поэтому они признаются как расход, наравне с обычной оплатой труда, а не как распределение чистой прибыли.

2) Вознаграждения, выплачиваемые по окончании трудовой деятельности, когда работник уже не может работать и прекратил свое сотрудничество с организацией. К ним относят пенсионные выплаты, страхование жизни, медицинское обслуживание по окончании периода занятости. Данные вознаграждения возникают по соглашению с работниками и требуют проведения предварительных операций по планам пенсионного обеспечения.

3) Прочие долгосрочные выплаты – включают долгосрочные отпуска, вознаграждения за выслугу лет, длительные пособия по нетрудоспособности, а также любые вознаграждения, выплачиваемые спустя 12 месяцев и более после того периода, в котором они заработаны. Сумма таких обязательств признается в виде разницы между дисконтированной суммой обязательств работодателя и справедливой стоимостью активов фонда, из которого финансируется выплата. Выплаты, под которые не осуществляется никакое фондирование – учитываются по дисконтированной сумме обязательства.

4) Выходные пособия – обязательства и расходы признаются тогда, когда имеются формальные основания для увольнения работника по достижению пенсионного возраста или работнику было сделано предложение уволиться по собственному желанию в обмен на выходное пособие.

При массовом увольнении компания самостоятельно оценивает количество работников, которые согласятся на предложенные условия увольнения. Данное условие относится к пособиям в части, превышающей установленное законом пособие при увольнении по сокращению штатов, которое признается для всех работников, подлежащих увольнению. Пособия, выплачиваемые по истечении 12 месяцев после отчетной даты, учитываются в дисконтированном виде [3].

В заключение следует отметить, что МСФО имеют большое значение для отдельных организаций как инструмент привлечения дополнительных инвестиций, а также для развития экономики страны в целом, поскольку Международные стандарты финансовой отчетности способствуют формированию открытого бизнес-климата и интеграции Республики Беларусь в мировую экономику.

Литература:

1. Международные стандарты учета и финансовой отчетности – М.: ИНФРА – М, 2008. –512с.
2. Международные стандарты финансовой отчетности 2005. – М.: Аскери–АССА, 2005. –1064с.
3. Международные стандарты финансовой отчетности 2010. – М.: Аскери–АССА, 2010. –984с.