

**Удовцева Анастасия Сергеевна**

студентка

**Бондаренко Людмила Викторовна**

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

## **МЕЖДУНАРОДНАЯ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА УЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ ПЕРСОНАЛУ**

***Аннотация:** в статье приведена сравнительная характеристика учета вознаграждений персонала в Российской Федерации и за рубежом. Рассмотрены нормативно-правовые документы, регулирующие особенности начисления и уплаты заработной платы, а также порядок поощрения работников за доброкачественный труд.*

***Ключевые слова:** вознаграждения, международная практика, заработная плата, бухгалтерский учет.*

На современном этапе развития бухгалтерского учета в Российской Федерации не разработан единый документ, регулирующий особенности начисления и уплаты заработной платы, а также порядок поощрения работников за доброкачественный труд. Все эти вопросы затрагиваются в различных нормативно-правовых актах, в том числе в Гражданском, Трудовом и Налоговом кодексе РФ, что доставляет неудобство в поиске необходимой информации. В международной практике данная проблема была решена путем объединения всех рассматриваемых аспектов в одном стандарте МСФО 19 «Вознаграждения работникам».

Данный стандарт обязателен к применению во многих зарубежных странах работодателями для учета вознаграждений работникам. В России МСФО носят рекомендательный характер, но с 2005 г. обязательны к применению для всех кредитных организаций. На современном этапе развития бухгалтерского учета

многие крупные российские организации составляют и публикуют отчетность, составленную в соответствии с МСФО.

МСФО 19 дает следующее определение вознаграждения работникам – все формы возмещения, которые предприятие предоставляет работникам в обмен на оказанные ими услуги. Понятие «зарботная плата» в данном стандарте отсутствует.

В рассматриваемом нами МСФО закреплена следующая классификация вознаграждений, представленная на рисунке 1.

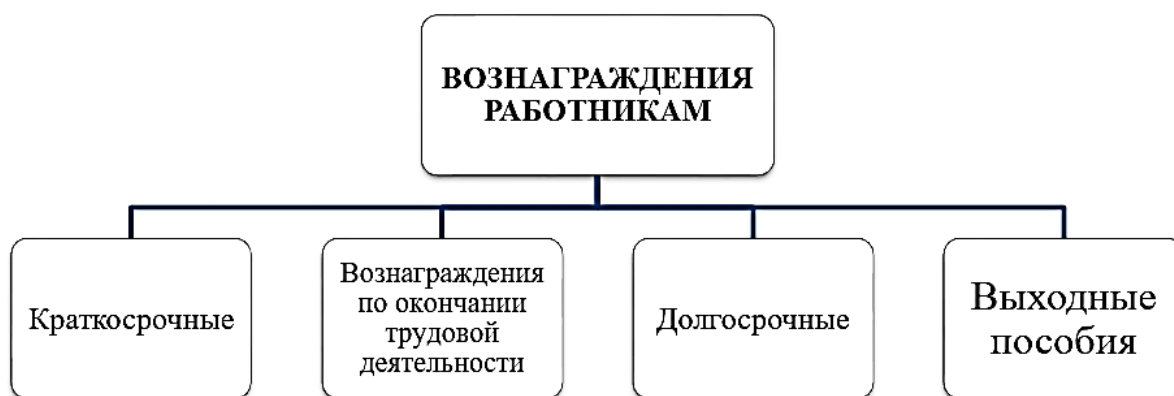


Рис. 1. Виды вознаграждений работникам согласно МСФО

Рассмотрим каждый вид более подробно:

1. Краткосрочные вознаграждения работникам – вознаграждения за исключением выходных пособий, предусматривающие денежную выплату в срок не позднее двенадцати месяцев после завершения годового отчетного периода, в котором была выполнена работа или оказана услуга. К ним относятся заработная плата с начислениями в социальные фонды; премии; а также льготы, выраженные в не денежной форме.

Кроме этого экономические субъекты могут оплачивать работникам их отсутствие на работе по таким причинам, как ежегодный отпуск, отпуск по болезни, уход за ребенком, исполнение воинского долга, а также в виду краткосрочной нетрудоспособности. Такие отсутствия на рабочем месте согласно МСФО 19 подразделяются на накапливаемые и не накапливаемые.

Накапливаемые отсутствия в случае их неполного использования могут быть перенесены на будущий период. При этом они могут компенсироваться и некомпенсироваться организацией.

Ненакапливаемые отсутствия не предусматривают их перенос на будущий период и не дают право работникам получить денежные средства за неиспользуемый отпуск в случае расторжения трудового договора.

2. Вознаграждения после окончания трудовой деятельности: пенсии и иные пенсионные выплаты; страхование жизни, медицинское обслуживание и иные выплаты после ухода с занимаемой должности.

Соглашения, в которых закреплён порядок предоставления вознаграждений после окончания трудовой деятельности, называются планами вознаграждений.

Для того чтобы рассчитать сумму затрат на вознаграждения по окончании трудовой деятельности в международной практике применяют расчетную оценку параметров, т.е. актуарные допущения. Они включают в себя демографические (смертность, текучесть кадров и т. д.) и финансовые допущения (ставка дисконтирования, налоги пособия на медицинское обслуживание и т. д.).

3. Долгосрочные вознаграждения – вознаграждения, предусматривающие выплату денежных средств в срок, превышающий двенадцать месяцев после завершения годового отчетного периода, в котором была выполнена работа или оказана услуга. В эту группу включаются выплаты в связи с выслугой лет, юбилеем, а также выплаты, связанные с потерей трудоспособности на длительное время.

4. Выходные пособия – вознаграждения работникам, выплачиваемые вследствие расторжения трудового договора или достижения возраста, признанного пенсионным.

В бухгалтерском учете РФ не предусмотрена такая обширная классификация. Различия международных и российских стандартов по учету вознаграждений представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика учета вознаграждений  
в международной и российской практике

Признак сравнения	Международная практика (МСФО)	Российская практика
Наличие стандартов	МСФО 19 «Вознаграждения работников»	Единый стандарт не предусмотрен. Информация о вознаграждении работников представлена в Трудовом, Гражданском, Налоговом кодексе и иных нормативно – правовых актах.
Классификация вознаграждений	– краткосрочные; – после окончания трудовой деятельности; – прочие долгосрочные; – выходные пособия.	– фонд заработной платы; – выплаты социального характера; – прочие выплаты, не входящие в фонд заработной платы и социальные фонды.
Оценка вознаграждения работников	– дисконтируемая стоимость; – недисконтируемая стоимость.	– недисконтируемая стоимость.
Отражение в отчетности	Требования к созданию финансовой отчетности по каждому виду вознаграждений.	Специальные требования не предусмотрены. Раскрытие информации осуществляется в бухгалтерской (финансовой), налоговой и статистической отчетности.

В российской практике ведения бухгалтерского учета на данном этапе существует только проект положения по бухгалтерскому учету ПБУ 25 «Учет вознаграждений работникам». Данный проект предусматривает порядок отражения вознаграждений в бухгалтерском учете и отчетности во всех организациях, за исключением кредитных и бюджетных.

Проект предусматривает следующие определение вознаграждения – все виды возмещений работникам за выполнение ими своих трудовых обязанностей. К ним относятся вознаграждения, представленные на рисунке 2.

Проект ПБУ 25 распространяется также на страховые взносы, которые уплачиваются во внебюджетные фонды. Как видно из рисунка 1 и 2, классификация вознаграждений в МСФО и проекте ПБУ 25 различаются. Наряду с МСФО проект предполагает введение такого понятия, как дисконтируемая

стоимость. Принцип дисконтирования предполагает оценку обязательств, срок исполнения которых превышает 12 месяцев, по стоимости, определенной путем дисконтирования.



Рис. 2. Виды вознаграждений работникам согласно проекту ПБУ 25  
«Учет вознаграждений работникам»

В общем итоге, Российская Федерация стремится ввести такие требования к ведению бухгалтерского учета, которые будут схожи с МСФО, для того чтобы в будущем переход на международные стандарты был более простым и не требовал существенных изменений в бухгалтерии. Пока ПБУ 25 «Учет вознаграждений работникам» не вступило в силу, при ведении бухгалтерского учета по оплате труда следует руководствоваться кодексами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, а также постепенно внедрять МСФО, что и происходит на данный момент времени.

### **Список литературы**

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» (введен в действие на территории Российской Федерации)

Федерации Приказом Минфина России от 25.11.2011 №160н) (ред. от 18.07.2012).