

УДК 331.2

**МСФО 19 «ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД»: ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ И  
ОТРИЦАТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ**

**Исхакова Г.Р.**

*студент магистратуры*

*2 курс, факультет «Экономический»*

*Стерлитамакский филиал БашГУ*

*Россия г.Стерлитамак*

**Мурзагалина Г.М.,**

*Кандидат экономических наук, доцент*

*Стерлитамакский филиал БашГУ*

*Россия г.Стерлитамак*

**Никитина Н.Н.**

*кандидат экономических наук, доцент*

*Стерлитамакский филиал БашГУ*

*Россия г.Стерлитамак*

**Аннотация:** На сегодняшний день остро стоит вопрос, касающийся перехода российских компаний на систему международных стандартов ведения учета и составления финансовой отчетности, который обладает характеристикой важности и обсуждаемости. Объяснить его актуальность можно тем, что международные стандарты признаны в числе одних из главных инструментов, дающих гарантию предоставления открытых данных относительно финансового положения организации для множества рыночных участников как российского, так и зарубежного уровня. В данной статье рассмотрены положительные и отрицательные аспекты применения МСФО 19 с позиции его сравнения с российскими правилами, определяющими порядок учета и составления отчетности по вознаграждениям работникам организации.

**Ключевые слова:** учет, МСФО, международные стандарты, труд, вознаграждение, заработная плата, учета труда.

***IAS 19 "REMUNERATION FOR WORK": POSITIVE AND NEGATIVE SIDES***

***Iskhakova G.R.***

*graduate student*

*2 course, faculty "Economic"*

*Sterlitamak branch of BashGU*

*Russia, Sterlitamak*

***Murzagalina G.M.,***

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

*Sterlitamak branch of BashGU*

*Russia, Sterlitamak*

***Nikitina N.N.***

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

*Sterlitamak branch of BashGU*

*Russia, Sterlitamak*

**Annotation:** Today there is an acute issue concerning the transition of Russian companies to the system of international accounting standards and financial reporting, which has the characteristic of importance and discussion. Its relevance can be explained by the fact that international standards are recognized as one of the main tools that guarantee the provision of open data on the financial position of the organization for many market participants, both Russian and foreign level. This article discusses the positive and negative aspects of the application of IFRS 19 from the standpoint of its comparison with the Russian rules governing the accounting and reporting on employee benefits.

**Keywords:** accounting, IFRS, international standards, labor, remuneration, wages, labor accounting.

Современная российская система ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности характеризуется продолжающимся поэтапным движением, направленным на приближение отечественной системы учета к международным правилам формирования отчетности.

С 2013 года состав международных стандартов финансовой отчетности дополнен стандартом по регулированию вознаграждений за труд, именуемый IAS 19 «Вознаграждения за труд».

Современная система учета в России не имеет единого стандарта, определяющего общий порядок ведения учета и составления отчетности обязательств, связанных с оплатой работникам их трудовых функций, а также их социального обеспечения.

Система ведения бухгалтерского учета в России регулирует ключевые моменты вознаграждения труда работников с помощью ряда нормативно-правовых актов, к которым относятся Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс Российской Федерации и так далее.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации оплата труда представляет собой вознаграждение за труд исходя из квалификации работника, количества, качества, условий и сложности работы, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера [2, с. 116].

Главным отличием международных стандартов финансовой отчетности по учету обязательств, связанных с оплатой труда работников, от системы бухгалтерского учета по российским правилам является регулирование им с помощью единого стандарта МСФО 19 «Вознаграждения за труд».

МСФО 19 определяет вознаграждения работникам как совокупность форм возмещения, предоставляемых предприятием работникам взамен оказанных их силами услуг или расторгнутого трудового соглашения [2, с. 115].

В этих документах существуют различия в классификации выплат, причитающихся работникам.

В соответствии с российскими стандартами учета расчетов с персоналом по оплате труда, а также прочих выплат расходы организации включают следующие составляющие:

- 1) фонд заработной платы, который отражает величину оплаты за отработанное время, за неотработанный период, доплаты стимулирующего характера, премии, надбавки, оплата топлива, питания, жилья и так далее;
- 2) социальные выплаты, за исключением государственных пособий из внебюджетных фондов;
- 3) не учитываемые в первых двух пунктах расходы.

Вознаграждения работникам в соответствии с международными стандартами классифицируются на следующие группы:

- 1) вознаграждения работникам краткосрочного характера, предполагающие вознаграждения, не включая выходные пособия, которые выплачиваются в полном размере на протяжении 12 месяцев после окончания отчетного периода оказания соответствующих услуг;
- 2) вознаграждения по случаю окончания трудовой деятельности, включающие выплачиваемые работникам вознаграждения в результате окончания ими трудовой деятельности;
- 3) иные вознаграждения работникам долгосрочного характера;
- 4) выходные пособия, под которыми понимается вид вознаграждения взамен расторжения трудового соглашения.

Поскольку абсолютно каждая из этих групп вознаграждений за труд обладает различным экономическим обоснованием, МСФО 19 определяет по каждой из них требования, касающиеся предоставления финансовой отчетности.

На международном уровне используется несколько иной порядок учета вознаграждений за труд вследствие завершения трудовой деятельности.

В соответствии с МСФО 19 данные выплаты предоставляются согласно заключенным с работниками соглашениям, являющихся основой разработки Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

пенсионных планов. В свою очередь такие планы по завершению трудовой деятельности делятся на планы с обозначенными взносами, а также планы с обозначенными выплатами. По первому плану величина вознаграждения работникам выражается величиной взносов предприятий в план или же уплатой страховой организации. По второму плану у предприятия образуется обязательство, которое состоит в обеспечении работникам и бывшим работникам выплат фиксированной величины.

Обозначенные различия в этих двух видах планов состоит в наличии актуарного риска, под которым понимается риск, покрываемый страховой компанией взамен уплаты премии. В планах с установленной величиной взносов связанные с недостатком сумм для выплаты риски целиком ложатся на работников. В планах с некоторой величиной выплат риск целиком лежит на предприятии [3, с. 165].

Это определяет положительный аспект для международных стандартов ввиду того, что российская система учета такую классификацию планов, касающихся пенсионных выплат, не имеет. Кроме того, необходимо подчеркнуть, что в МСФО 19 планы с установленной величиной взносов предполагает подобный подход также и к российскому государственному обеспечению пенсией. Итак, каждый вопрос, касающийся учета планов с фиксированными выплатами в России, не устанавливается.

Рассмотрим основные достоинства и недостатки МСФО 19 «Вознаграждения за труд».

МСФО 19, в отличие от российских стандартов учета и формирования отчетности, у которых отсутствует единый стандарт, регламентирует учет вознаграждений за труд.

Кроме того, международный стандарт классифицирует выплаты работникам с точки зрения их продолжительности в отличие от российской системы учета, делящей их по источникам выплат, а также принадлежности к осуществлению трудовых функций.

После завершения трудовой деятельности выплаты работникам производятся согласно заключенному с ними трудовому соглашению, служащему основой в разработке пенсионных планов. Стоит отметить, что по российским стандартам они производятся из отчислений, производимых от лица работодателя.

И, наконец, в отличие от российской системы, не имеющей специальных требований отражения данных в финансовой отчетности, международная система устанавливает ряд отдельных правил (требований) к ее представлению по каждой группе вознаграждений за труд.

Преимуществом международного стандарта служит стремление России приблизить систему учета путем введения требования относительно использования дисконтированной стоимости к обязательствам, связанным с вознаграждениями за труд, у которых срок погашения превышает 12 месяцев после отчетного периода. Проводить дисконтирование продолжительной задолженности, а именно снижать ее величину, следует по общим правилам ведения бухгалтерского учета, поскольку все сведения должны отражаться на отчетную дату [1, с. 64].

Негативным аспектом служит то, что такая система не отражает характерные черты ведения бухгалтерского учета обязательств по схеме с установленными выплатами, а сразу в этом случае ссылается на применение МСО 19. Одновременно с этим такая направленность очень проблематична, поскольку международные требования учета этих обязательств нацелены на применение справедливой стоимости, на данный момент не применяемой в российской системе ведения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности.

Таким образом, с целью последующего упрощения и совершенствования расчетов с работниками в части оплаты их труда в российской системе учета следует поэтапно использовать связанные с международными стандартами учета и отчетности новшества. Другими словами, необходимо переключаться

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

на расчеты и составление отчетности в соответствии с МСФО 19, в перспективе получающие статус основных в мировой системе бухгалтерского учета. Данный переход предоставит предприятиям наибольшую устойчивость. И даже при наличии ряда недостатков такое применение позволит упорядочить методику ведения бухгалтерского учета расчетов с работниками за их труд, а также максимально приблизить ее к международным требованиям.

### **Библиографический список**

1. Зелинская Т.М., Муллинова С.А., Кесян С.В. Актуальные вопросы применения МСФО 19 // Инновационные процессы в научной среде. – 2017. – С. 61-65.
2. Исаева Л.Р. Сравнительный анализ проекта ПБУ «Учет вознаграждений работникам» и МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» // Современные тенденции в экономике и финансах. – 2016. – С. 115-117.
3. Сехина Е.Е. Сравнительный анализ МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» и ПБУ «Учет вознаграждений работникам» // МСФО в системе экономической безопасности хозяйствующих субъектов. – 2018. – С. 164-168.
4. Никитина Н.Н. Учетная политика организации: сравнительный анализ МСФО и РСБУ // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – Курск, 2016. – №7 (17) – С.232-237.
5. Мурзагалина Г. М. Основные направления реформирования бухгалтерского учета в соответствии с МСФО/ Г. М. Мурзагалина, Л. В. Ханнанова// Студент и наука: Материалы студенческих научных конференций, февраль 2009 года, г. Уфа – Редакционно-издательский центр Башкирского государственного университета. - с. 140-141.

*Оригинальность 98%*