

ПРОЕКТ ПБУ «УЧЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКОВ»

В статье раскрыто основное содержание проекта ПБУ «Учет вознаграждений работника. Проведена параллель между российским проектом и МСФО 19 «Учет вознаграждений работников».

Ключевые слова: вознаграждения работникам; дисконтированная стоимость; оценочные обязательства.

В настоящее время в России происходит реформирование бухгалтерской системы, а точнее сближение российских и международных стандартов. Один из вопросов, который остается неурегулированным в нашей стране – это вопрос учета вознаграждений работникам. Пока что этот вопрос остается открытым.

В 2011 году для решения данной проблемы и разработан ПБУ «Учет вознаграждения работникам», который должен был быть принят и вступить в законную силу в 2014 году. Но, насколько нам известно, до сих пор данный проект не был принят и утвержден. Проект направлен на установление порядка отражения вознаграждений в учете и отчетности. Стоит отметить, что данное ПБУ приближено к МСФО 19 «Вознаграждение работникам», а также тесно связано с ПБУ 8 «Оценочные обязательства, условные обязательства и условные активы». Это была первая, и пока единственная, попытка Минфина внести ясность в учет вознаграждений.

Поэтому, давайте рассмотрим данный ПБУ.

Впервые в ПБУ было сформулировано понятие – вознаграждения работникам. Согласно проекту – это «все виды возмещения работникам организации и в пользу работников третьим лицам за выполнение своих трудовых функций вне зависимости от формы выплаты.» Также четко сформулированы виды вознаграждений, которые могут полагаться работнику:

- заработная плата и иные компенсационное и стимулирующие выплаты;
- любые компенсации, связанные с «выполнением работника трудовых функций» (например, отпуска, выплаты по БиР и др.);
- «выплаты работникам и третьим лицам (членам семьи работника), которые не включены в заработную плату». Но в п. 4 уточняется, что выплаты по гражданско-правовым договорам и договорам подряда не относятся к вознаграждениям. В отличии от МСФО в ПБУ нет деления вознаграждений на краткосрочные и долгосрочные. Проект также затрагивает страховые взносы, говоря, что практически все вознаграждения работников облагаются взносами во внебюджетные фонды. Но далее эта тема более не раскрывается, как нам кажется, по страховым взносам необходимо разработать отдельное ПБУ, где раскрывались бы все особенности данных отчислений [1].

* Донских Екатерина Евгеньевна – студент, кафедра бухгалтерского учета, анализа, статистики и аудита, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: donskee@yandex.ru.

Относительно оценки обязательств, то в ПБУ говорится, что обязательство по вознаграждениям работников признается в величине, отражающей наиболее достоверную оценку затрат, необходимых по этому обязательству. Однако далее данное понятие никак не раскрывается. Тест про оценку обязательств в российском стандарте практически ничего не раскрывается. Как писали выше, в нашем проекте нет четкого деления обязательств по вознаграждениям на краткосрочные и долгосрочные – у нас это обобщенное понятие. В международном же стандарте есть четкое деление на краткосрочные и долгосрочные обязательства, у каждого из которых свои правила оценки. Единственное упоминание о долгосрочном обязательстве в российском ПБУ – это применение дисконтированной стоимости к обязательствам по вознаграждениям, превышающим 12 месяцев. Дисконтированная стоимость для нас – это новое понятие и в данный момент в РФ оно не применяется. Итак, согласно ПБУ дисконтированная стоимость или ставка дисконтирования – это «эффективная доходность к погашению по состоянию на отчетную дату обращающихся на рынке ценных бумаг высоконадёжных корпоративных (негосударственных) облигаций. При отсутствии на рынке ценных бумаг, в качестве ставки дисконтирования применяется эффективная доходность к погашению государственных ценных бумаг» [1]. Как мы видим из данного определения и дисконтированной стоимости – ее смогут применять только те организации, в обращении у которых имеются государственные или негосударственные ценные бумаги. Сложность заключается в том, что небольшой процент организаций имеют какие-либо ценные бумаги и это в основном крупные организации и предприятия.

Еще одно новое понятие, которое вводит ПБУ – это оценочные обязательства по вознаграждениям работников с неопределенной величиной и сроком исполнения (к примеру, это премии по окончании какого-либо периода, отпуск, компенсационные выплаты при увольнении), т.е. это такая величина, которую заранее определить невозможно. Величина такого обязательства должна «отражать количество работников, которым как ожидается, будут выплачены стимулирующие выплаты». Но такое обязательство может быть признано существующей, если такие затраты предусмотрены законодательством, трудовым или коллективным договорами, тест юридически зафиксированы

По оценочным обязательствам по выходным пособиям в проекте предусмотрено два случая:

Расторжение договора – это обязательное мероприятие (чаще всего это сокращение). В этом случае организация должна составить план сокращений, который включает: численность сокращаемых сотрудников, которым должна быть выплачена компенсация, сумма выплат, а также должно быть установлено время исполнения плана по сокращениям.

Расторжение договора в добровольном порядке (по инициативе работодателя). В этом случае величина оценочного обязательства должна отражать количество работников, готовых принять предложение об увольнении.

В МСФО также говорит про оценочное обязательство по выходным пособиям, но в нем предусмотренным случаи расторжения договора либо по инициативе работодателя, либо по инициативе работника [2]. Стоит отметить, что в российском ПБУ про инициативу работника ничего не упоминается.

Что же касается оценочных обязательств по установленным выплатам, то тут проект нам дает прямую отсылку к МСФО (то есть в этом случае применяются правила учета, согласно международным стандартам). Также для бухгалтерского учета таких вознаграждений организация должна раскрыть учетную политику.

Последний пятый пункт проекта посвящен раскрытие информации в бухгалтерской отчетности. Согласно проекту, в бухгалтерской отчетности необходимо будет раскрыть величину заработной платы, отчисления на социальные нужды и страховые взносы, начисленные за отчетный период, а также величину отдельных видов вознаграждений, если она были существенны.

Что же касается оценочного обязательства, то раскрытию подлежит: величина такого обязательства на начало и конец года; суммы обязательств, выплаченные в отчетном периоде; суммы неиспользованных (невывплаченных) оценочных обязательств; характер обязательств и срок их исполнения.

Для российского бухгалтерского учета – это можно назвать прорывом в области организации учета по вознаграждениям работникам, ведь данный проект мог бы решить многие проблемы при формировании заработной платы, отчислений, а также внести ясность в формирование оценочных обязательств с неопределенной величиной (ведь до данного проекта многие даже и не знали, что такие понятия существуют и что нужно уплачивать страховые взносы практически со всех видов вознаграждений). Возможно, что данный проект будет принят после 2018 года, когда в силу вступят новые стандарты учета, разработка которых сейчас ведется, а некоторые уже даже утверждены.

Список использованной литературы

1. Проект ПБУ «Учет вознаграждений работникам». Режим доступа: http://bmcenter.ru/Files/proekt_pbu_uchet_voznagrajdeniya_rabotnicam (дата обращения 10.12.2017).
2. МСФО 19 «Учет вознаграждений работникам». Режим доступа: www.minfin.ru/common/2012/IAS_19 (дата обращения 10.12.2017).