

ПРОБЛЕМА ВНЕДРЕНИЯ МСФО 19 «ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ» И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ТРАНСПАРЕНТНОСТЬ ОТЧЕТНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

© 2021 Петрова О. А.

старший преподаватель Департамента бизнес-аналитики
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Россия, Москва
E-mail: OAPetrova@fa.ru

Обеспечение раскрытия информации о вознаграждениях работникам в финансовой отчетности компаний необходимо для того, чтобы заинтересованный пользователь мог наиболее объективно оценить финансовое положение компаний, учитывая возможные обязательства.

Ключевые слова: учет, анализ, аудит, финансовая отчетность, взаимосвязь, раскрытие информации

По мере развития цифровых технологий все большее количество операций будет автоматизировано и профессии финансовой отрасли начнут видоизменяться. Уже сейчас очевидно, что компании, которые активно внедряют новые инструменты в свою деятельность, начинают выходить на первый план и получают ощутимые экономические выгоды.

Направление «Цифровая экономика» включено в перечень приоритетных стратегий развития России до 2018 года и на период до 2025 года, а также в Стратегию развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы. Следовательно, встает вопрос о роли цифровых технологий в учете, ведь именно он является главным источником информации для инновационного развития бизнеса.

Уже сейчас многие компании начинают внедрять сложные программные продукты для сбора финансовой отчетности, которые ускоряют этот процесс минимум в два раза. Например, компания Норникель в сжатые сроки внедрила программу SAP DM, что позволило сократить срок сбора полугодовой отчетности на две недели. Менеджеры компании отмечают важность этого проекта для акционеров, которые ждут минимального разрыва отчетности с отчетным периодом.

Однако, есть и отрицательные моменты внедрения цифровых технологий в системы учета. Во-первых, это требует существенных финансовых вложений в переобучение кадров и поиск квалифицированных сотрудников в области информационных технологий. Не все российские компании имеют такие возможности. Во-вторых,

программные продукты для автоматизации учета пока недоступны для многих компаний из-за высокой цены. Например, средняя стоимость внедрения системы SAP составляет 400 тысяч долларов.

Таким образом, внедрение цифровых технологий в сбор финансовой отчетности предоставляет отличную возможность улучшить качество анализа деятельности компании. Однако, есть определенные трудности, которые делают этот процесс сложным и затратным. Тем не менее, плюсов от цифровых технологий гораздо больше, а для трудностей есть решение.

Выплаты работникам являются одной из существенных составляющих совокупных расходов любого предприятия и одним из сложных объектов бухгалтерского учета, включающим в себя довольно внушительный перечень выплат, каждая из которых имеет свои особенности отражения как в учете, так и в финансовой отчетности предприятия. Уровень выплат работникам и их структура имеют также большое социальное значение и влияют не только на текущие, но и будущие показатели деятельности предприятия.

В связи с этим вопрос понимания сущности выплат работникам, их структуры и учета является актуальной и весьма важной основой для обоснования и отражения их на бухгалтерских счетах и в финансовой отчетности.

Вопросы отражения в учете и отчетности выплат работникам регулируются Международным стандартом финансовой отчетности 19 «Вознаграждения работникам» [7], кроме компенсационных выплат долевыми инструментами, которые регулируются отдельным стандар-

том — МСФО 2 «Платеж, основанный на акциях».

В российской нормативной базе вопросы учета и отчетности по выплатам работникам регулируются ПБУ 4/99 «Бухгалтерская отчетность организации», ПБУ 10/99 «Расходы организации» и ПБУ 11/2008 «Информация о связанных сторонах».

Следует отметить, что определение понятия «Выплаты работникам» приведено только в МСФО 19. Согласно этому стандарту, выплаты работникам — все формы компенсации, предоставляемых субъектам хозяйствования в обмен на услуги, предоставленные работниками [7]. В нормативных документах Российской Федерации, в том числе по вопросам бухгалтерского учета, определение понятия «Выплаты работникам» отсутствует.

Также отсутствуют работы российских ученых, посвященных глубокому обоснованному раскрытию определения этого понятия.

Необходимо отметить, что четкого определения понятия «выплаты работникам» не предоставлено также и в проекте ФСБУ «Учет вознаграждений работникам». Приведена только

детализация отдельных терминов. Выплаты работникам, в соответствии с проектом разделяют на следующие группы, представленные на рисунке 1.

Имея основные признаки выплат работникам, их можно определить так: выплаты работникам — это все формы текущей и будущей компенсации и дополнительных благ, предоставляемых субъектам хозяйствования самостоятельно или через третье лицо работнику и членам его семьи согласно законодательству и внутренней практике в обмен на текущие, прошлые и будущие услуги в связи с фактом прошлых или текущих трудовых отношений.

Для определения единства и различия между составляющими выплат работникам и регулирующими нормативными актами МСФО 19 и проектом ФСБУ «Учет вознаграждений работникам» рассмотрим структуру таких выплат в соответствии с международными и национальными стандартами.

МСФО 19 и проект ФСБУ «Учет вознаграждений работникам» выплаты работникам разделяют на одинаковые группы. Однако в МСФО 19

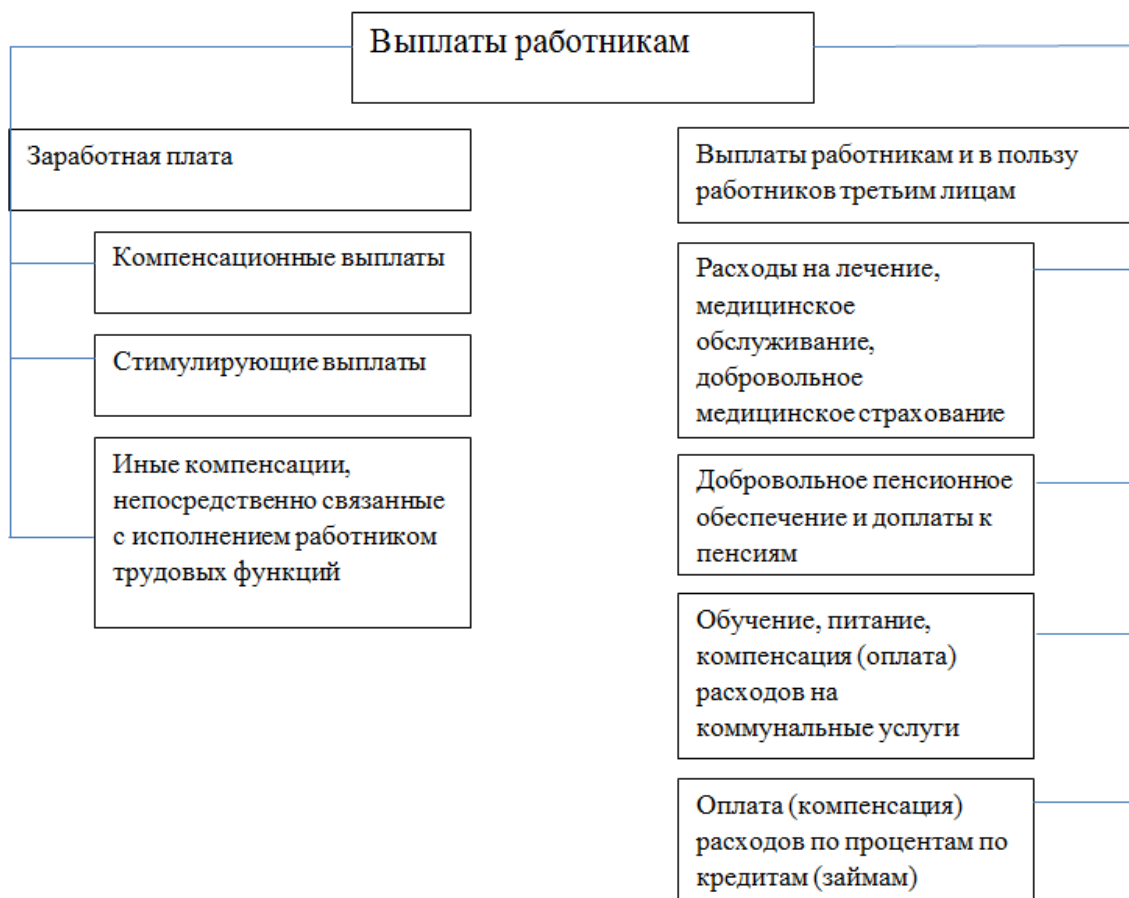


Рис. 1. Выплаты работникам в соответствии с проектом ФСБУ «Учет вознаграждений работникам»

приводится более подробное описание, по сравнению с проектом ФСБУ «Учет вознаграждений работникам», но все же не исчерпывающее, входящих в группы категорий выплат.

Краткосрочные вознаграждения работникам — вознаграждения работникам (за исключением выходных пособий при увольнении работников), которые подлежат уплате в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги. Краткосрочные выплаты работникам включают заработную плату, взносы на социальное обеспечение и другие краткосрочные выплаты.

Перечень выплат работникам, перечисленный в МСФО 19, свидетельствует, что все они являются текущими и будущими доходами физического лица и / или членов его семьи, связанные с текущим и прошлым трудом физического лица на конкретном предприятии (учреждении, организации) и выплачиваются непосредственно предприятием или через третье лицо.

Если рассматривать выплаты по окончании трудовой деятельности, включающие в себя программы с установленными взносами и программы с установленными выплатами, в отчетственном проекте ФСБУ «Учет вознаграждений работникам» прописан механизм отражения выплат по окончании трудовой деятельности, однако практика не предусматривает широкого его использования.

Согласно МСФО 19 и проекту ФСБУ «Учет вознаграждений работникам» программы выплат по окончании трудовой деятельности делятся на два вида: программы по определенным вкладам и программы по установленным выплатам.

Следует отметить, что и в МСФО 19 и в проекте ФСБУ «Учет вознаграждений работникам» выплаты при увольнении выделяют в отдельную

категорию, поскольку в отличие от других видов выплат, обязательства по их осуществлению возникают не из-за предоставления работниками услуг предприятию, а по факту освобождения. В результате расходы на выплату выходного пособия не связаны с получением будущих экономических выгод и должны признаваться сразу.

Согласно МСФО 19, выплаты работникам — это все формы компенсации, предоставляемые субъектам хозяйствования в обмен на услуги, предоставляемые работниками.

МСФО 19 в отличие от проекта ФСБУ «Учет вознаграждений работникам» шире рассматривает аспекты учета расчетов по выплатам работникам, включая, помимо заработной платы и премий, выплаты, связанные с участием работников в прибыли предприятия и неденежные льготы в форме предоставления жилья, автомобилей, бесплатных субсидированных товаров, медицинского обслуживания.

К расходам на содержание персонала в соответствии с МСФО 19 вместе с заработной платой принадлежат взносы работодателя на социальное обеспечение работников (социальное страхование и др.) и включаются как отдельные виды выплат (как часть заработка работников).

В России программы участия в прибылях еще не получили достаточно широкого применения.

Таким образом, для получения достоверной информации для управления и составления внутренней и внешней (финансовой и по корпоративной социальной ответственности) отчетности по выплатам работникам на каждом предприятии должен быть разработан и утвержден рабочий план счетов, в котором предусмотрены субсчета по видам выплат, сроками их осуществления, видам обязательств, по элементам затрат и источниками.

Библиографический список

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».
3. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 № 1632-р // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2017. — № 32. — Ст. 5138. — С. 14517–14574.
4. Вахрушина М.А. и др. Управленческий учет для менеджеров / М: Кнорус, 2018
5. Будович Ю.И. Цифровизация корпоративного учета // Человеческий капитал в формате цифровой экономики. Москва., 2018. С. 117–125.

6. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкция по его применению, которые утверждены Приказом Минфина РФ от 31.10.2000 № 94н
7. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» (введен в действие для применения на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 18.07.2012 № 106н); [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.minfin.ru/ru/performance/accounting/mej_standart_fo/docs/# (дата обращения: 06.04.2019).
8. Положения по бухгалтерскому учету [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.minfin.ru/ru/performance/accounting/accounting/legislation/positions/>
9. Цигельник, М. А. Правила признания обязательств по вознаграждениям работникам в IAS 19 / М. А. Цигельник // Финансовые и бухгалтерские консультации. — 2016. — № 4
10. Chen T.-C., Zhu W.-W., Jiao Z.-K., Petrov A. M. Creep-fatigue lifetime estimation of snagcu solder joints using an artificial neural network approach / *Mechanics of Advanced Materials and Structures*. 2021. 0.
11. Shabbir M.S., Siddiqi A.F., Yapanto L.M., Tonkov E.E., Poltarykhin A.L., Pilyugina A.V., Petrov A.M., Foroughi A., Valiullina D.A. Closed-loop supply chain design and pricing in competitive conditions by considering the variable value of return products using the whale optimization algorithm / *Sustainability*. 2021. Т. 13. № 12. 1
12. Kavitha M., Mahmoud Z.H., Kishore K.H., Petrov A. M., Lekomtsev A., Iliushin P., Zekiy A. O., Salmani M. Application of Steinberg model for vibration lifetime evaluation of SN-AG-CU-based solder joints in power semiconductors / *IEEE Transactions on Components, Packaging and Manufacturing Technology*. 2021. Т. 11. № 3. С. 444–450.
13. Shnaider V.V., Pipko E.G., Petrov A.M. Current information needs of passenger and freight transportation enterprises in Russia / *Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан*. 2020. № 4 (386). С. 348–353.
14. Petrov A., Tolmachev M., Shlychkov D., Basova M., Turishcheva T. Analysis of current trends of employment diversification at the international level: case study of pharmacy industry / *Systematic Reviews in Pharmacy*. 2020. Т. 11. № 12. С. 1383–1390.