

Аннакова Г.Н.

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Appakova G.N.

WAYS OF PERFECTION OF THE ACCOUNT OF COMPENSATION TO WORKERS

УДК: 338:330

В условиях формирования инновационной экономики проблема понимания взаимосвязи научного развития и бизнеса, который основан на взаимном переходе бизнеса в научное развитие, является особенно фактической, так как является научными гипотезами, рождаются и связаны с конкретным бизнесом или его стадиями. Также научное развитие исследует процессы функционирования структур рынка и деятельности предприятия, системы современного книжного хранения (финансовый, административный, налог, счет ветви), финансовые отношения, процедуры составления контрактов. Другой эффективный элемент механизма реализации научного развития в бизнесе - принцип их компенсации, позволяет выполнять их развитие гибкой комбинацией использования средств предметов бизнеса, заинтересованного результатами развития для решения проблем, выдвинутых ими. Это - оригинальный гарант этого, данное развитие будет потребовано и введено ими в изготовлении.

In conditions of formation of innovative economy the problem of understanding of interrelation of scientific development and business which is based on mutual transition of business in scientific development is especially actual, that is scientific hypotheses are born and are connected with concrete business or its stages. Also scientific development investigate processes of functioning of market structures and enterprise activity, system of modern book keeping (the financial, administrative, tax, branch account), financial attitudes, procedures of drawing up of contracts. Other effective element of the mechanism of realization of scientific development in business is the principle of their compensation, allowing to carry out these development by a flexible combination of use of means of subjects of the business interested in results of development for the decision of problems put forward by them. It is the original guarantor of that the given development will be demanded and introduced by them in manufacture.

Учет вознаграждений работникам – понятие актуальное и предельно комплексное, которое включает в себя широкостроения системы вознаграждений работникам, заканчивая организацией их бухгалтерского учета. Согласно Международного стандарта финансовой отчетности 19 «Вознаграждения работникам» (МСФО 19) все формы вознаграждений и выплат, предоставляемых компанией работникам в обмен на оказанные ими услуги, относят к определению самих вознаграждений работникам[1]. Бухгалтерии любой организации, прежде чем осуществлять учет вознаграждений работникам, следует тщательно составить классификацию вознаграждений работникам, который четко будет определять финансовый способы мотивации работы персонала

фирмы, поддержание знаний данного кадрового состава, стимулирование повышения производительности труда, создание условий для удовлетворенности работой. Поэтому в Казахстане бухгалтерский учет вознаграждений работникам по требованиям Национального стандарта финансовой отчетности 2 (НСФО 2) осуществляется отдельно по краткосрочным и долгосрочным вознаграждения работникам [2], а также по другим видам вознаграждений (Таблица 1).

Таблица 1

Классификация вознаграждений работникам организации

Признак классификации	Вид вознаграждения работникам	Определение вознаграждений работникам
1) По срокам	А) краткосрочные вознаграждения работникам	вознаграждениями работникам (за исключением выходных пособий), подлежащие выплате в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги
	Б) долгосрочные вознаграждения работникам	вознаграждениями работникам (за исключением вознаграждений по окончании трудовой деятельности и выходных пособий), задолженность по выплате которых не возникает в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги
2) По назначению	А) за отработанное и неотработанное время	краткосрочные и долгосрочные вознаграждения работникам
	Б) платежи основанные на активах	вознаграждения работникам также включают платежи, основанные на акциях, как в виде долевых инструментов (таких как акции или опционы на акции), так и в виде денежных средств или других активов субъекта в сумме, основанной на цене акций или других долевых инструментов субъекта при условии, что соблюдены определенные условия перехода, если таковые имеются
	В) платежи для иждивенцев работников	вознаграждения работникам включают вознаграждения, предоставляемые как работникам, так и их иждивенцам, поэтому могут осуществляться путем выплат в пользу работников, их супругов, детей или других ижди-венцев, а также других лиц, например, страховые компании в качестве расхода, за исключением тех сумм вознаграждений, которые по НСФО 2 разрешено включать в себестоимость активов.

Краткосрочные вознаграждения работникам включают в себя четыре категории: краткосрочные вознаграждения работникам, вознаграждения по окончании трудовой деятельности; прочие долгосрочные вознаграждения работникам; выходные пособия. Вознаграждения работникам также включают платежи, основанные на акциях, как в виде долевых инструментов (таких как акции или опционы на акции), так и в виде денежных средств или других активов субъекта в сумме, основанной на цене акций или других долевых инструментов субъекта при условии, что соблюдены определенные условия перехода, если таковые имеются. Нужно отметить, что вознаграждения работникам включают вознаграждения, предоставляемые как работникам, так и их иждивенцам, поэтому могут осуществляться путем выплат в пользу работников, их супругов, детей или других иждивенцев, а также других лиц, например, страховые компании в качестве расхода, за исключением тех сумм вознаграждений, которые по НСФО 2 разрешено включать в себестоимость активов. При этом рекомендуем признавать в течение периода в качестве обязательства по вознаграждениям работникам на счете 3350 «Краткосрочная задолженность по оплате труда», и в качестве расхода (на счетах 8110, 7110, 7210), если только затраты не были включены в себестоимость запасов или не были включены в себестоимость основных средств.

В организациях краткосрочные вознаграждения работникам включают в себя такие статьи, как заработная плата рабочим и служащим; краткосрочные оплачиваемые отсутствия на работе (такие как ежегодный оплачиваемый отпуск и социальные отпуска) за период, в котором работники предоставляли соответствующие услуги; участие в прибыли и премии, подлежащие выплате за период, в котором работники оказали соответствующие услуги и вознаграждения в неденежной форме (такие как медицинское обслуживание, обеспечение жильем и автотранспортом, бесплатные или дотируемые товары или услуги) для занятых в настоящее время работников (Схема1). Они измеряются по недисконтирован-

ной величине краткосрочных вознаграждений работникам, подлежащих выплате в обмен на эти услуги.

В современных условиях в составе краткосрочных вознаграждений некоторые краткосрочные оплачиваемые отпуска могут накапливаться, к примеру, неиспользованные годовые отпуска, которые переносятся на будущие периоды и могут быть использованы в будущих периодах, если работник не использует права текущего периода полностью. При этом бухгалтер придерживается требований Трудового кодекса Республики Казахстан (ТКРК), согласно которому любой фирме запрещается непредоставление трудового отпуска работнику в течении двух лет подряд (ст.108) [3]. Поэтому бухгалтерия фирмы должна признать ожидаемые затраты накопленных оплачиваемых отсутствий, если работники оказывают услуги, которые повышают их право на будущие оплачиваемые отсутствия. Здесь измеряются ожидаемые затраты на оплату накапливаемых оплачиваемых отсутствий на работе как дополнительную сумму, которую оно предполагает выплатить работнику за неиспользованные отсутствия на работе, накопленные на конец отчетного периода. Организация обязуется представлять неиспользованные накапливаемые оплачиваемые отсутствия, которые, как ожидается, будут использованы, в качестве текущего обязательства на отчетную дату.

Необходимо отметить, что начисление отпускных и компенсаций за неиспользованный трудовой отпуск осуществляется на основе средней заработной платы. При исчислении средней заработной платы согласно ТК РК (п.6 Правил) не учитываются выплаты, не носящие постоянный характер. Значит, доплаты за расширение зон обслуживания и совмещение должностей на фирме включаются при исчислении средней заработной платы для отпускных, так как они начисляются постоянно и соответственно должны предусматриваться Положением по оплате труда работников определенной компании. Однако компенсационная выплата за неиспользованные работником дни оплачиваемого трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков) производится при прекращении трудового договора, если работник использовал или не использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ст.110 ТК РК).

Кроме того, бухгалтерия признает затраты по иным (ненакапливаемым) оплачиваемым отсутствиям на работе, когда данные отсутствия имеют место. Организация должна измерять затраты по ненакапливаемым оплачиваемым отсутствиям на работе по недисконтированной сумме заработной платы,

Схема 1.

Виды краткосрочных вознаграждений работникам организаций



выплаченной или подлежащей выплате, за период отсутствия.

Долгосрочными вознаграждениями работникам выступают пенсионные планы группы работодателей и государственные пенсионные планы должны классифицироваться как пенсионные планы с установленными взносами или пенсионные планы с установленными выплатами на основе условий плана, включая любые вытекающие из практики обязательства, которые выходят за рамки формальных условий. Бухгалтерия может уплачивать страховые взносы для финансирования плана вознаграждений по окончании трудовой деятельности. Данный план рассматривается как пенсионный план с установленными взносами, кроме случаев, когда у субъекта имеется юридическое или вытекающее из практики обязательство:

1) выплачивать вознаграждения работникам напрямую при наступлении срока их выплаты; или

2) уплачивать дополнительные суммы, в случае если, страховщик не выплатит все будущие вознаграждения работникам, относящиеся к службе работника, в текущем и предшествующих периодах.

Бухгалтерия измеряет обязательство по пенсионному плану с установленными выплатами на основе приведенной стоимости. Субъект должен определить ставку, используемую для дисконтирования будущих выплат на основе рыночной доходности на отчетную дату высококачественных корпоративных облигаций. Когда отсутствует достаточной глубины рынок такого рода облигаций, субъект должен использовать рыночную доходность (на отчетную дату) государственных облигаций. Валюта и сроки по корпоративным или государственным облигациям должны соответствовать валюте и расчетным срокам будущих выплат. Здесь может использоваться метод прогнозируемой условной единицы для определения своих обязательств по пенсионному плану с установленными выплатами и соответствующей стоимости услуг текущего периода и, где это применимо, стоимости услуг прошлых периодов.

В условиях рыночной экономики вознаграждения работникам рассматриваются как источник выплаты заработной платы и формирования пенсионных планов. Раньше пенсионные отчисления определялись в качестве элемента затрат на производство продуктов, работ и услуг. С появлением фондов экономического стимулирования в русле проводимых реформ хозяйственного механизма понятия вознаграждения работникам было дополнено понятиями пенсионных планов группы работодателей и государственных пенсионных планов, метода актуарной оценки их, а затем указанные новшества были объединены согласно НСФО 2 в термин долгосрочных вознаграждений работникам.

В настоящее время в финансовом учете долгосрочные вознаграждения работников включает суммы, являющиеся как вознаграждениями по окончании трудовой деятельности, которые являются вознаграждениями работникам (за исключением выходных пособий), подлежащими выплате по окончании трудовой деятельности, так и прочими долгосрочными вознаграждениями работникам, которые являются вознаграждениями работникам (за исключением вознаграждений по окончании трудовой деятельности и выходных пособий), задолженность по выплате которых не возникает в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги.

Вознаграждения работникам также включают платежи, основанные на акциях, как в виде долевых инструментов (таких как акции или опционы на акции), так и в виде денежных средств или других активов субъекта в сумме, основанной на цене акций или других долевых инструментов субъекта при условии, что соблюдены определенные условия перехода, если таковые имеются. Учет операций платежей, основанных на акциях осуществляется в соответствии с Национальным стандартом финансовой отчетности 2 (раздел 25). При этом в фонд заработной платы включаются все начисленные, а не выданные на руки работникам суммы, т.е. без вычета налогов и других удержаний, осуществляемых в соответствии с законодательством. Здесь необходимо подчеркнуть, что сам фонд оплаты труда включает также краткосрочные вознаграждения работникам, то есть основную и дополнительную оплату труда работников компании.

С учетом современного состояния учета долгосрочных вознаграждений работникам, в бухгалтерском учете необходимо признавать затраты, связанные со всеми вознаграждениями работникам, на которые работники получили право в результате предоставления услуг субъекту в течение периода:

1) в качестве обязательства, после вычета сумм, которые были выплачены непосредственно сотрудникам или в виде взносов в фонд вознаграждений работникам. Если величина уплаченного взноса превышает величину обязательства, причитающегося за услуги, оказанные до отчетной даты, субъект признает это превышение в качестве актива в той части, в какой эта предоплата приведет к сокращению будущих платежей или возврату денежных средств;

2) в качестве расхода, если только затраты, не были включены в себестоимость запасов.

Основанием для исчисления долгосрочных вознаграждений работнику служит размер его заработной платы, который устанавливается работодателем самостоятельно и не может быть

ниже минимального размера заработной платы, установленного Законом «О труде в Республике Казахстан» (ст.71). Однако минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно Законом РК «О республиканском бюджете» не должен быть ниже прожиточного минимума. Кроме того, фирма самостоятельно, но в соответствии с законодательством устанавливает штатное расписание, формы и системы оплаты труда, премирования.

В финансовом учете система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной и смешанной системы оплаты труда. На данных положениях остановимся подробнее, поскольку смешанная система является впервые введенным понятием и содержит элементы тарифной и бестарифной системы оплаты труда. В организациях со смешанной оплатой труда имеются в штатном расписании производственные рабочие, которым присвоены разряды и специалисты с установленными должностными окладами. Поэтому бухгалтеру необходимо проверить правильность установленных разрядов работникам (ст.125 ТК РК) и Единому тарифно-квалификационному справочнику, а также при начислении долгосрочных вознаграждений необходимо руководствоваться прежде всего Законом РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

При исследовании указанного нормативного акта выявляется, что теперь предусматриваются три вида пенсионных взносов:

– обязательные пенсионные взносы, которые удерживаются из доходов работников, кроме состоявшихся пенсионеров, инвалидов I и II групп и иностранных работников, не получивших вид на жительство в Республике Казахстан, а с 01.01.08 г. и с доходов работников - бывших военнослужащих, ушедших в отставку по выслуге лет;

– добровольные профессиональные пенсионные взносы, которые уплачиваются за счет средств работодателя за работников работающих по определенным профессиям согласно Постановления Правительства РК от 15.05.03 г. №452;

– добровольные пенсионные взносы, которые удерживаются из доходов работника по его заявлению в размерах, определенных им самостоятельно на основании пенсионного договора с Накопительным пенсионным фондом.

Пенсионные планы группы работодателей и государственные пенсионные планы должны

классифицироваться как пенсионные планы с установленными взносами или пенсионные планы с установленными выплатами на основе условий плана, включая любые вытекающие из практики обязательства, которые выходят за рамки формальных условий. Однако когда имеющейся информации недостаточно для использования порядка учета, применяемого для пенсионных планов с установленными выплатами, к пенсионному плану группы работодателей, являющемуся пенсионным планом с установленными выплатами, субъект должен: учитывать план в соответствии, как если бы он был пенсионным планом с установленными взносами; и раскрывать факт того, что план является пенсионным с установленными выплатами, и причину, по которой он учитывается как план с установленными взносами, вместе с имеющейся информацией об избытке или дефиците средств плана, и возможные последствия для субъекта.

Фирма может уплачивать страховые взносы для финансирования плана вознаграждений по окончании трудовой деятельности. Бухгалтер должен рассматривать такой план как пенсионный план с установленными взносами, кроме случаев, когда у субъекта имеется юридическое или вытекающее из практики обязательство: выплачивать вознаграждения работникам напрямую при наступлении срока их выплаты; или уплачивать дополнительные суммы, в случае если, страховщик не выплатит все будущие вознаграждения работникам, относящиеся к службе работника, в текущем и предшествующих периодах.

Сегодня, следование современным подходам в учете вознаграждений работникам должно быть оценено как необходимость, так как вознаграждение работнику - это ключевой фактор, связывающий администрацию организации и самого работника, направленный на функционирование самой фирмы.

Литература:

1. МСФО 19 «Вознаграждения работникам», Алматы, 2008г.
2. Национальный стандарт финансовой отчетности 2, Алматы 2008г.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан, Алматы, Центральный дом бухгалтера, 2008г.
4. Кодекс Республики Казахстан «Об аналогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс), Алматы, Центральный дом бухгалтера, 2009г.

Рецензент: д.э.н., профессор Купуев П.К.