

# БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И СТАТИСТИКА

УДК 657.22

**М.Н. ГАЛКИНА**, ассистент

кафедры бухгалтерского учета, анализа и аудита  
Полесский государственный университет,  
г. Пинск, Республика Беларусь

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ, ОЦЕНКЕ И УЧЕТУ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ РАБОТНИКАМ

*Аннотация.* В данной статье определена сущность категории «вознаграждения»; рассмотрена их классификация согласно национального законодательства и по МСФО; приведена сравнительная характеристика вознаграждений работникам по международным, национальным и стандартам других стран; предложена оценка вознаграждений в зависимости от их срочности, а также методика их учета.

**Введение.** В настоящее время в учетную практику хозяйствующих субъектов все активнее внедряются международные стандарты, predeterminedные программой реформирования учета и отчетности. В современных условиях хозяйствования проблемы и вопросы, связанные с вознаграждением работников, приобретают особенно важное значение. Многие из способов вознаграждений работникам, применяемые в мировой практике, в настоящее время не используются в Республике Беларусь. Возможно, причиной является отсутствие белорусских аналогов МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам». Несмотря на широкие возможности организаций в самостоятельном определении размеров, форм и систем оплаты труда, многие вопросы данных расчетов до сих пор жестко регламентированы. Этим объясняется и огромное количество нормативов, регламентирующих конкретные условия данных расчетов.

**Результаты и их обсуждение.** Рассмотрим основные различия учета вознаграждений работникам в отечественном учете и по МСФО. В законах и иных нормативных актах Республики Беларусь отсутствует однозначность идентификации объекта учета «вознаграждение работникам», аналог — «расходы

на оплату труда». Синонимами термина «вознаграждения работникам», как экономической категории, являются «оплата труда», «зарботная плата» и «вознаграждение за труд».

Чтобы справиться с существующими проблемами и решить возникающие вопросы, целесообразно разобраться в теории, определив сущность и содержание этих экономических категорий. Теоретически обоснованный подход имеет большое практическое значение, позволяет более взвешенно принимать конкретные решения. Исследовав и систематизировав теоретические подходы к сущности категорий «зарботная плата», «оплата труда» и «вознаграждения», мы видим, что многие авторы не разграничивают эти понятия. Трудовой кодекс Республики Беларусь также ставит равенство между «зарботной платой» и «оплатой труда» как «вознаграждение за труд» [2]. На наш взгляд, понятие «вознаграждения работникам» более корректно отражает виды денежных и неденежных выплат персоналу, чем категория «оплата труда», представляющая собой систему отношений по поводу вознаграждений, а не сами выплаты.

Таблица 1 – Подходы к сущности категорий «заработная плата», «оплата труда» и «вознаграждения работникам»

Автор	Содержание
Трудовой Кодекс Республики Беларусь	Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [2]
К. Маркс	Заработная плата наемного рабочего представляет собой цену его рабочей силы
Д.Б. Кларк	Заработная плата определяется «предельной производительностью труда» рабочих
В.М. Лебедев	Заработная плата – оплата труда, вложенного работником в выполнение определенного объема работ при соблюдении требований к их качеству
А.Н. Одинец	Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время
Н.А. Алексеенко, И.Н. Гурова	Заработная плата – совокупность вознаграждений, исчисляемых в денежной и (или) натуральной форме, которые наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. – для работника – это основная статья дохода, средство повышения благосостояния его самого и членов семьи. – для работодателя – это элемент затрат на производство
В.Я. Хрипач	Заработная плата – совокупность вознаграждений в денежной и (или) натуральной форме, полученных работником за фактически выполненную работу, а так же за периоды, включаемые в рабочее время
Т.В. Кашанина, А.В. Катании	Заработная плата – установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполняемую по трудовому договору работу
Е.Г. Жулина	Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (контрактами)
М.Н. Федорова	Оплата труда – это регулярно получаемое вознаграждение за произведенную продукцию или оказанные услуги, за отработанное время, включая оплату ежегодных отпусков, праздничных дней и другого неотработанного времени, оплачиваемого в соответствии с трудовым законодательством и коллективными трудовыми договорами
Словарь бизнес-терминов	Вознаграждения – денежная оплата труда работников в виде заработной платы и премиальных выплат, зависящая от количества и качества труда
МСФО 19 «Вознаграждение работникам»	Вознаграждения – все формы вознаграждений и выплат компании в обмен на услуги работников [6]

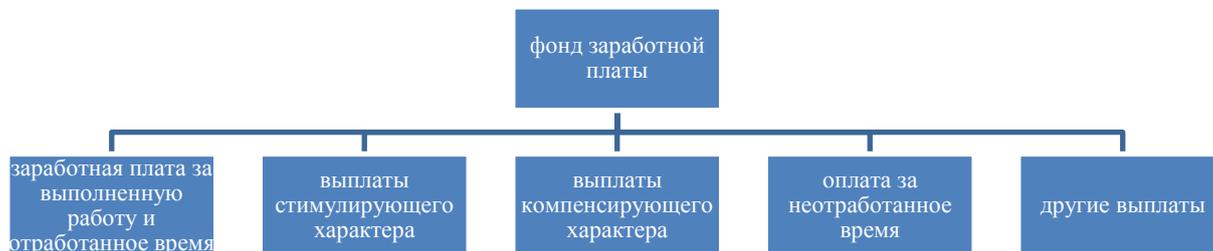
Следует отметить, что в системе нормативного регулирования учета в Республике Беларусь отсутствует специально разработанная Инструкция или стандарт, в которых целиком бы раскрывались вопросы порядка учета и раскрытия в отчетности вознаграждений работникам. В настоящее время порядок расчетов с работниками регулируется

Постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 17 сентября 2001 г. N 80 «Об утверждении инструкции по заполнению форм государственной статистической отчетности по труду» (в ред. постановлений Минстата от от 28.06.2006 N 89). Согласно этого Постановления, в фонд зара-

ботной платы (рис.1) включаются следующие выплаты:

1. заработная плата за выполненную работу и отработанное время;
2. выплаты стимулирующего характера;

3. выплаты компенсирующего характера;
4. оплата за неотработанное время;
5. другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы.



**Рисунок 1 – Состав фонда заработной платы в Республике Беларусь**

Фонд заработной платы – общая сумма денежных средств, выплачиваемых работникам предприятия по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, а также доплат, надбавок и премий в течение определенного периода времени. По мнению авторов, это является своеобразным аналогом вознаграждений работникам, которые приняты в международном учете.

В отечественной практике все выплаты разграничиваются в зависимости от источника выплаты: включаемые в фонд оплаты труда, за счет финансовых результатов, из фонда социальной защиты населения.

В международной практике состав вознаграждений регулируется МСФО-19, который предусматривает четыре основных форм рас-

четов и вознаграждений. Деление на указанные группы предполагает различие вознаграждений с точки зрения особенностей их оценки и раскрытия в отчетности [5]. На рисунке 2 представлена классификация вознаграждений работникам согласно МСФО (IAS) 19.

Сравнивая отечественный подход к разграничению обязательств по оплате труда с классификацией вознаграждений работникам, представленной в МСФО (IAS) 19, нельзя не признать, что они осуществляются на разной основе. В таблице 2 приведем сравнительную характеристику учета по оплате труда в отечественных и международных стандартах

**Таблица 2 – Сравнительная характеристика вознаграждений работникам по международным, национальным и стандартам других стран**

Признак сравнения	Стандарт	Принцип классификации	Разграничение на краткосрочные и долгосрочные	Оценка
МСФО	МСФО 19, МСФО 26	особенность оценки и раскрытия в отчетности	существует	Недисконтированная, дисконтированная, справедливая стоимости.
Республика Беларусь	Нет аналога	в зависимости от источника погашения	Не существует	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости,
Российская Федерация	ПБУ «Вознаграждение работников»	в зависимости от источника их погашения	Не существует	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости
Республика Казахстан	Нет аналога	в зависимости от источника их погашения	Не существует	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости

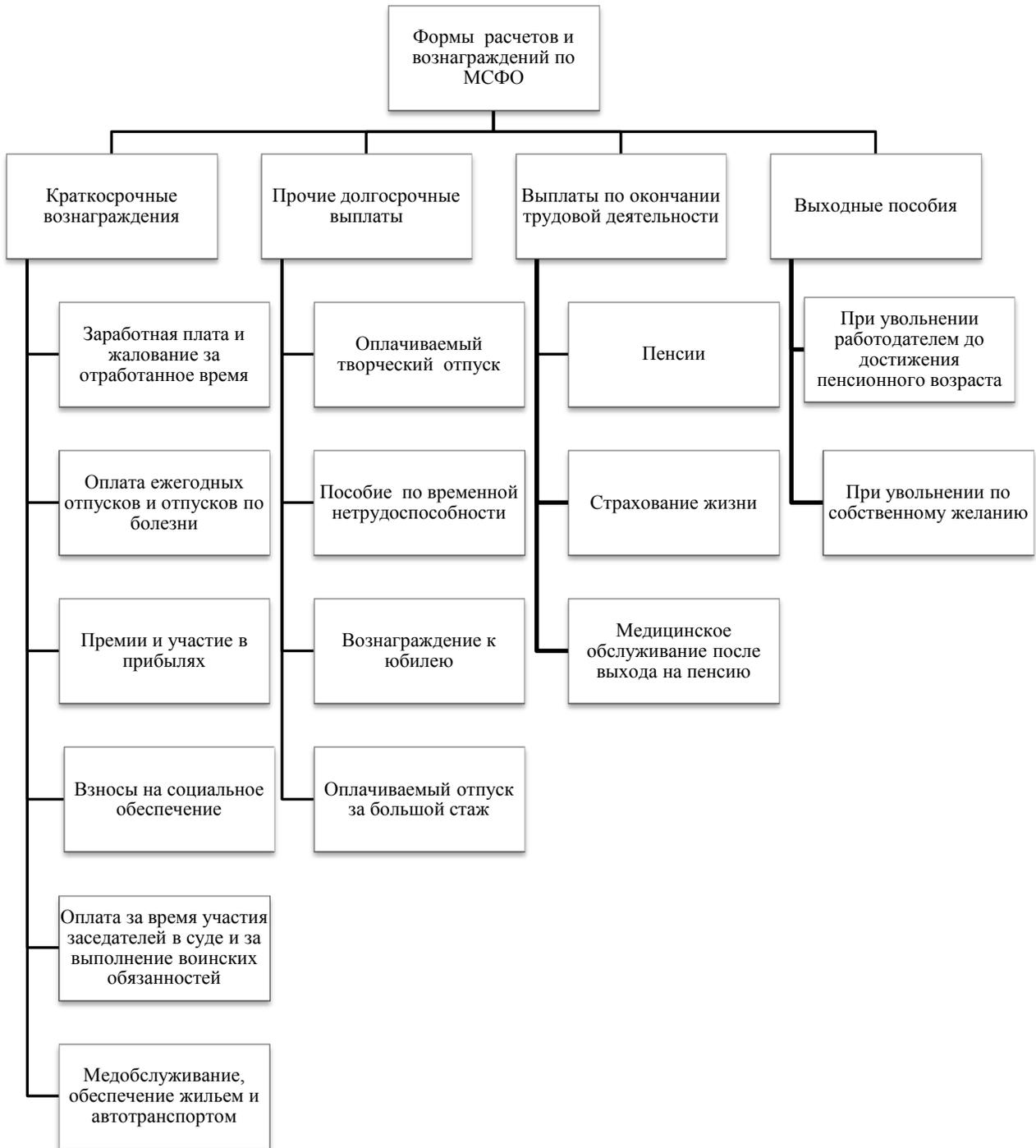


Рисунок 2 – Классификация вознаграждений работникам согласно МСФО (IAS) 19

В белорусской и российской практике учета нет четкого разделения вознаграждений работнику на краткосрочные и долгосрочные вознаграждения. Разграничить краткосрочные и долгосрочные обязательства по оплате труда мы считаем необходимым. При этом должны быть различны требования к их оценке. Краткосрочные обязательства должны оцениваться по стоимости их начисления, а долгосрочные — по дисконтированной стоимости. Очевидно, что чем больше отдален срок оплаты, тем это предпочтительнее для организации, поскольку в этом случае играет роль фактор инфляции. Кроме этого, организация может разместить на период до погашения обязательств средства в банке и получить соответствующую дополнительную сумму в виде начисленных процентов. Таким образом, полагаем, что введение требования оценки долгосрочных обязательств по оплате труда по дисконтированной стоимости обоснованно и необходимо в Республике Беларусь.

Критически изучив предлагаемые подходы авторов в отечественной и зарубежной литературе по классификации и учету вознаграждений работникам, а также возникающие противоречия в нормативно правовой базе, нами предлагается введение в практику учета требований международных стандартов финансовой отчетности. Прежде всего, наименование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» не соответствует ни международным стандартам, ни экономической сущности данной категории «оплата труда», представляющей собой систему отношений, а не непосредственно виды денежных (или неденежных) выплат персоналу, что отражает понятие «вознаграждение». По мнению авторов, следует заменить термин «оплата труда» на «вознаграждение работникам», т.е. наименование счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на «Расчеты с работниками по вознаграждениям». Такое название счета будет более полно и точно раскрывать его содержание. Выполнение данных рекомендаций, по нашему мнению, будет способствовать улучшению организации учета вознаграждений, детализации информации, содержащейся в регистрах синтетического и аналитического учета, которые являются значимым источником для формирования отчетности. К счету 70 «Расчеты с работниками по вознаграждениям» предлагаем открыть следующие субсчета:

Субсчет 1 «Краткосрочные вознаграждения», аналитический учет будет осуществляться по видам краткосрочных вознаграждений (заработная плата за отработанное время, премии, оплата отпусков)

Субсчет 2 «Долгосрочные вознаграждения», аналитический учет по которому будет организован по видам долгосрочных вознаграждений (вознаграждения к юбилею, отпуска, пособия)

Субсчет 3 «Выплаты по окончании трудовой деятельности», аналитический учет по которому будет вестись по видам пенсий и страхования жизни.

Субсчет 4 «Выходные пособия», аналитический учет по которому будет осуществляться по видам пособий при увольнении работника (по собственному желанию, при достижении пенсионного возраста).

**Выводы.** Резюмируя результаты исследования, следует отметить, что наличие широкого понятийного аппарата и необходимость однозначности в изложенных подходах к сущности категории «вознаграждения» и классификации вознаграждений работников, требует разработки методических рекомендаций по учету и отчетности вознаграждений работникам организации, что в значительной мере позволит повысить качество, достоверность информации для принятия эффективных управленческих решений, а также позволит приблизиться к МСФО.

### Литература

1. Налоговый кодекс Республики Беларусь. Особенная часть : закон Респ. Беларусь от 29 дек. 2009 г., № 71-3 (в ред. Закона от 30 дек. 2014 г., № 224-3) // Консультант-Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : закон Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г., № 296-3 (в ред. Закона от 1 июля 2014 г., № 171-3) // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
3. О бухгалтерском учете и отчетности : закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г., № 57-3 // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2015.
4. О дополнительных мерах по совершенствованию оплаты труда работников отраслей экономики : декрет Президента Респ. Беларусь от 27 марта 1997 г., № 10

- (в ред. Декрета от 23 янв. 2009 г., № 2) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Юр-Спектр». – Минск, 2015.
5. Агеева, О.А. Международные стандарты финансовой отчетности : учеб. для вузов / О.А. Агеева, А.Л. Ребизова. – М. : Юрайт, 2014. – 447 с.
6. Бабаев, Ю.А. Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) : учеб. для вузов / Ю.А. Бабаев, А.М. Петров. – М. : Вузовский учеб., 2015. – 398 с.

**GALKINA Marina**

**METHODOLOGICAL APPROACHES TO CLASSIFICATION,  
VALUATION AND ACCOUNTING OF EMPLOYEE BENEFITS**

*Summary. In this article the essence of category of «remuneration»; discusses their classification according to national legislation and IFRS; comparative characteristics of employee benefits at international, national, and standards of other countries; the proposed assessment of compensation depending on their urgency, as well as methods for their accounting.*

© Галкина М.Н.

Статья поступила 9 марта 2016г.