

## РАСЧЕТЫ С РАБОТНИКАМИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА: НАЦИОНАЛЬНЫЙ УЧЕТ И МСФО

*Середа К. В.*

*Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия, г. Горки, Республика Беларусь.*

*Научный руководитель: Коробова Н. М., старший преподаватель*

В Республике Беларусь заработная плата является важной составляющей социально-экономической политики государства, главным источником благосостояния работников. В связи со всем вышесказанным данная тема является актуальной на сегодняшний день.

Цель исследования – изучение расчетов по оплате труда: национальный учет и МСФО.

На пути интеграционных процессов в мировую экономику Республика Беларусь затрагивает все стороны экономического развития, в том числе и переход на международные стандарты финансовой отчетности (МСФО). В связи с этим происходят изменения в нормативно-правовом регулировании оплаты труда.

Согласно статье 57 Трудового кодекса Республики Беларусь [3] заработная плата – это 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.

В системе международных стандартов учета и финансовой отчетности вознаграждения работников регулируются МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [1]. Цель данного стандарта – установление правил учета и раскрытия информации о вознаграждениях работникам. Он требует признавать обязательство, в случае если работник оказал услугу в обмен на вознаграждение, подлежащее выплате в будущем. Расход признается, если компания использует экономическую выгоду, возникающую в результате услуги, оказанной работником в обмен на вознаграждение. Следует отметить, что МСФО (IAS) 19 еще раз обращается к принципу начисления, который должен применяться и в части признания расходов и обязательств, при расчетах с персоналом компании. То есть основным принципом данного стандарта является то, что все расходы организации на вознаграждение работникам должны признаваться в том периоде, в котором вознаграждение зарабатывается работником, а не тогда, когда оно уплачивается или подлежит уплате. Работодатель применяет МСФО (IAS) 19 для учета всех вознаграждений работникам, кроме тех, для которых применяется МСФО (IFRS) 2 «Выплаты на основе акций».

В соответствии с МСФО (IAS) 19, вознаграждения работникам – это все формы возмещения, которые предприятие предоставляет работникам в обмен на оказанные ими услуги или расторжение трудового соглашения.

В рамках указанного стандарта была принята за основу классификация вознаграждений работникам по видам выплат:

1) краткосрочные вознаграждения работникам признаются в отчете о финансовом положении обязательством компании немедленно по факту получения услуг, с зачетом любых ранее выплаченных авансов;

2) вознаграждения по окончании трудовой деятельности, которые возникают, когда работник уже не может работать и прекратил свое сотрудничество с организацией. К ним относятся пенсионные выплаты, страхование жизни, медицинское обслуживание по окончании периода занятости;

3) другие долгосрочные вознаграждения работникам, которые включают долгосрочные отпуска, вознаграждения за выслугу лет, длительные пособия по нетрудоспособности, а также любые вознаграждения, выплачиваемые спустя 12 месяцев и более после того периода, в котором они заработаны;

4) выходные пособия-обязательства и расходы признаются тогда, когда имеются формальные основания для увольнения работника по достижению пенсионного возраста или ра-

ботнику было сделано предложение уволиться по собственному желанию в обмен на выходное пособие. Пособия, выплачиваемые по истечении 12 месяцев после отчетной даты, учитываются в дисконтированном виде;

5) компенсационные выплаты долевыми инструментами осуществляются по соглашениям с работниками, по которым они имеют право на получение долевых инструментов, выпущенных самой компанией или ее материнской компанией [1].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно отметить, что в международной практике не распространено понятие «зарботная плата», вместо него используется термин «вознаграждение работникам». Существующая в МСФО классификация вознаграждений работникам отличается от классификации видов выплат в национальной учетной практике, где отсутствует деление выплат на краткосрочные и долгосрочные. Кроме того, в Республике Беларусь перечень вознаграждений работников гораздо уже, чем это приведено в МСФО.

Также, кроме МСФО (IAS), 19 вопросам регламентации трудовых отношений и формированию информации о вознаграждениях работникам в рамках международных стандартов финансовой отчетности посвящен МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным программам» [2].

Данный стандарт рассматривает определение затрат по пенсионному обеспечению в финансовой отчетности работодателей, имеющих пенсионные программы и, как следствие, дополняет МСФО 19.

Учет вознаграждений по окончании трудовой деятельности отличается от национального и выглядит более усложненным, при этом различают в международной практике два вида пенсионных программ:

1) программы с установленными взносами – пенсионные программы, в соответствии с которыми размеры пенсий, подлежащих выплате, определяются на основе взносов в пенсионный фонд и последующих инвестиционных доходов,

2) программы с установленными выплатами – пенсионные программы, в соответствии с которыми размеры пенсий, подлежащих выплате, определяются по формуле, в основе которой обычно лежит размер вознаграждения, получаемого работником, и/или выслуга лет [2], т. е. план предусматривает гарантированный работодателем размер пенсий.

#### **Основные выводы**

Таким образом, можно отметить следующее: в нормативно-правовом регулировании оплаты труда и пенсионных выплат Республики Беларусь следует учитывать международный опыт и требования МСФО, использовать варианты пенсионных выплат, рассмотреть переход на накопительную систему пенсионного обеспечения, что обеспечит знание работника о том, на какую пенсию он может рассчитывать в будущем.

Внедрение в нормативную базу бухгалтерского учета МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» позволит развиваться и совершенствоваться финансовой отчетности Республики Беларусь, а также сблизит с международными стандартами финансовой отчетности.

#### **Список использованных источников**

1. МСФО (IAS) 19 «Вознаграждение работникам» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://minfin.gov.by/upload/accounting/mfso/post\\_190816\\_657\\_20.pdf](http://minfin.gov.by/upload/accounting/mfso/post_190816_657_20.pdf) – Дата доступа: 28.11.2021.

2. МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным программам» [Электронный ресурс]. – 2021. – Режим доступа: [http://minfin.gov.by/upload/accounting/mfso/post\\_19081](http://minfin.gov.by/upload/accounting/mfso/post_19081). – Дата доступа: 28.11.2021.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.; в ред. Закона Респ. Беларусь от 28 мая 2021 г. №114-3 // Бизнес-инфо: аналит. правовая система / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2021.