

N. COT
Brest State Technical University

CASH FLOW COMPANIES AS AN INDICATOR OF ITS FINANCIAL POTENTIAL

One of directions of control by a financial potential of the plants is the control by currents of money resources. In a paper the necessity of conducting of analysis of one-day magnitude of money resources for determination of a level of a financial potential is substantiated.

Получено 03.07.2013

**ISSN 2225-6741. Рынок транспортных услуг
(проблемы повышения эффективности).
Вып. 6. Гомель, 2013**

УДК 658.16

A. B. КРАВЧЕНКО
Белорусский государственный университет транспорта

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РАБОТНИКАМ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА МСФО

Рассмотрены особенности и виды вознаграждений работникам согласно международных стандартов финансовой отчетности и возможности их применения в Республике Беларусь.

В современных условиях в Республике Беларусь остро стоит вопрос вознаграждения работникам за труд. Сегодня каждый руководитель стремится минимизировать затраты, а каждый работник – получить достойную оплату за свой труд.

Вознаграждение за труд выражается в заработной плате, выплачиваемой работнику ежемесячно.

Согласно статьи 57 Трудового Кодекса 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».

Кроме заработной платы работнику выплачиваются больничные (при условии предоставления больничного листа), отпускные выплаты, компен-

сации, выходные пособия. Все выплаты рассматриваемые законодательством Республики Беларусь являются краткосрочными выплатами.

1 января 2013 года вступил в силу МСФО 19 «Вознаграждение работникам» согласно которому вознаграждения работника подразделяются на 4 группы:

1) краткосрочные вознаграждения работникам, такие как заработная плата и взносы на социальное обеспечение, оплачиваемый ежегодный отпуск и оплачиваемый отпуск по болезни, участие в прибыли и премии (если они подлежат выплате в течение 12 месяцев после окончания периода), а также льготы в неденежной форме (медицинское обслуживание, обеспечение жильем, автомобилями, предоставление товаров или услуг бесплатно или по льготной цене);

2) вознаграждения после окончания трудовой деятельности (пенсии, прочие выплаты при выходе на пенсию, страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности);

3) прочие долгосрочные вознаграждения работникам, включая отпуск за выслугу лет, длительный отпуск, празднование юбилеев или иные вознаграждения за выслугу лет, выплаты при длительной потере трудоспособности, а также участие в прибыли, премии и отложенное вознаграждение (если эти виды вознаграждения не подлежат выплате в течение двенадцати месяцев после окончания периода);

4) выходные пособия.

Из приводимых классификаций видно, что МСФО 19 имеет более четкую и понятную структуру и понятия долгосрочных и краткосрочных обязательств по оплате труда. Возможно, стоит внести подобные изменения в национальные стандарты Республики Беларусь, чтобы на предприятиях возникало меньше спорных вопросов, и работники четко представляли себе систему оплаты труда.

Рассмотрим более подробно каждую группу вознаграждений.

Величина всех краткосрочных вознаграждений работникам, подлежащая выплате за оказанные работниками услуги в течение отчетного периода согласно МСФО 19 «Вознаграждение работникам» на недисконтируемой основе признается в учете:

а) в качестве обязательства (начисленного расхода) после вычета всех уже выплаченных сумм. В случае превышения недисконтированной выплаченной суммы над величиной подлежащей выплате, организация признает это превышение в качестве актива (расхода, оплаченного авансом) в той мере, в какой предоплата приведет, например, к сокращению будущих платежей или возврату денежных средств;

б) в качестве расхода, если вознаграждение не включается в себестоимость актива согласно требованиям МСФО (IAS) 2 «Запасы» и МСФО (IAS) 16 «Основные средства».

Организацией краткосрочным оплачиваемым отсутствием на работе признаются ожидаемые затраты на выплату краткосрочных вознаграждений работникам:

- в виде оплачиваемых отсутствий на работе, которые возникают по случаю отпуска, болезни, краткосрочной нетрудоспособности, по уходу за ребенком матерью или отцом;

- вознаграждения в неденежной форме (такие как обеспечение жильем, автотранспортом, бесплатными и дотируемыми товарами и услугами) для занятых в настоящее время работников;

- на период военной службы.

Оплачиваемые отсутствия на работе подразделяются на накапливаемые и ненакапливаемые.

Накапливаемые оплачиваемые отсутствия признаются на момент оказания работниками услуг, которые дают им права на такие отпуска, и предоставляются на сумму, которую работодатель ожидает оплатить в результате неиспользованного права, на отчетную дату.

Накапливаемые оплачиваемые отсутствия на работе могут быть:

- гарантированными, когда работники за неиспользованные отсутствия на работе приобретают право на денежные компенсации. Обязательство возникает по мере того, как работники оказывают услугу, которая увеличивает их права на будущие оплачиваемые отсутствия на работе;

- негарантированными, когда работники не имеют права на получение денежных компенсаций за неиспользованные отсутствия на работе. Даже в этом случае, обязательство существует и признается, хотя на измерение этого обязательства влияет возможность ухода работников с организации до того, как они используют свое право на накапливаемые негарантированные отсутствия на работе.

В случае ненакапливаемых оплачиваемых отсутствий на работе, когда данные отсутствия имеют место, ожидаемые затраты признаются только при наступлении отпуска.

Ненакапливаемые оплачиваемые отсутствия на работе не переносятся на будущие периоды. Они становятся недействительными, в случае если их не использовали или использовали в текущем периоде не полностью, что не дает права работникам на получение денежной компенсации при увольнении.

К ненакапливаемым оплачиваемым отсутствиям на работе относятся:

- а) отпуска по болезни (в случаях, когда неиспользованные в прошлых периодах отпуска не увеличивают отпуска в будущих периодах);

- б) отпуска по уходу за ребенком матерью или отцом;

- в) на период военной службы.

Организацией не признается обязательство или расход до самого отсутствия на работе, поскольку оказание работником услуг не ведет к увеличению суммы вознаграждения.

Ожидаемые затраты на оплату накапливаемых оплачиваемых отсутствий на работе измеряется организацией в виде дополнительной суммы, которую она предполагает выплатить работнику за неиспользованные отсутствия на работе, накопленные по состоянию на дату баланса.

Обязательство оценивается по величине дополнительных платежей, которые возникают исключительно в связи с накоплением выплат. Во многих случаях у организации отсутствует необходимость производить подробные вычисления для того, чтобы прийти к выводу о том, что у него не имеется существенных обязательств в части неиспользованных оплачиваемых отсутствий на работе.

Ожидаемые затраты на участие в прибыли и выплату премий признается только в случае, если организация имеет текущее правовое или традиционное обязательство производить такие выплаты в связи с прошлыми событиями, или если обязательство можно надежно оценить.

Обязательство существует на текущий момент только тогда, когда у организации нет никакой реальной альтернативы, кроме как произвести выплаты.

Могут существовать планы участия в прибыли, где работники получают долю в прибыли только при условии, что они останутся работать в организации в течение установленного периода времени. Такие планы приводят к возникновению обязательств, вытекающих из практики организации, так как работники предоставляют услуги, которые увеличивают сумму, подлежащую выплате, если они продолжают работать в организации до окончания установленного периода. Оценка таких обязательств учитывает возможность ухода с организации некоторых работников без получения соответствующей доли прибыли.

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности, обеспеченные соглашением, называются планами вознаграждений по окончании трудовой деятельности, например, пенсионные выплаты, страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании периода занятости.

Планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности делятся на пенсионные планы с установленными взносами и пенсионные планы с установленными выплатами.

При пенсионных планах с установленными взносами:

а) обязательства работодателя ограничиваются определенной суммой, которая считается достаточной для выплаты в фонд. Вознаграждения по окончании трудовой деятельности, получаемые работником, определяется суммой взносов, выплаченных организацией или страховой организацией в совокупности с инвестиционным доходом, возникающим от взносов;

б) актуарный риск и инвестиционный риск возлагаются на работника.

В случае, если организация имеет юридическое или вытекающее из практики обязательство, то она может не ограничиваться суммой, выплачиваемой

мой в фонд. Юридическое или вытекающее из практики обязательство возникает:

- а) в связи с формулой вознаграждений по плану;
- б) гарантиями, либо конкретной суммы дохода на взносы;
- в) неофициальной практикой, например, сложившаяся традиция организации повышать пенсию бывшим работникам, с целью устранения влияния инфляции, даже если не существует соответствующего юридического обязательства.

Таким образом, при пенсионных планах с установленными взносами, пенсия, получаемая в конечном итоге бывшим работником, является функцией оплаченных взносов. Стоимость для работодателя является фиксированной и предсказуемой. Нет никакого юридического или традиционного обязательства для покрытия недоплаты.

Компенсационные выплаты долевыми инструментами – выплаты, дающие работнику право получить долевыми финансовыми инструментами организации, или сумма обязательств организации перед работниками, находящаяся в зависимости от будущей цены долевыми финансовыми инструментами организации. Компенсационные выплаты долевыми инструментами включают такие вознаграждения:

- акции, опционы на акции и прочие долевыми инструментами, выпущенные для работников по цене ниже реальной справедливой стоимости, по которой эти инструменты были бы выпущены для приобретения их третьими лицами;
- денежные выплаты, размеры которых будут зависеть от будущей рыночной цены акций отчитывающейся компании.

Когда компания имеет более одного плана компенсационных выплат долевыми инструментами, информация может раскрываться агрегировано по совокупности планов, отдельно для каждого плана, или по группам, сформированным по принципу наибольшей полезности с точки зрения оценки обязательств компании по выпуску долевыми финансовыми инструментами в соответствии с такими планами и изменений указанных обязательств в течение текущего периода. Такие группы могут быть сформированы, исходя, например, из расположения и подчиненности рассматриваемых групп работников. Когда компания раскрывает информацию агрегировано для группы планов, она представляется в форме средневзвешенных показателей или в относительно узких диапазонах значений.

В случае, если компания выпустила опционы акций для работников или для планов компенсационных выплат долевыми инструментами, информация может раскрываться агрегировано для группы планов, а также по группам, сформированным по принципу наибольшей полезности с точки зрения оценки количества и распределения во времени акций, которые могут быть выпущены, и денежных средств, которые могут быть получены в результате этого выпуска. Например, может быть полезно отличать опционы, являющи-

еся опционами "без денег" (когда цена исполнения превышает текущую рыночную цену) от опционов "с деньгами" (когда текущая рыночная цена превышает цену исполнения). Более того, может быть полезно, осуществлять группировку раскрываемой информации таким образом, чтобы не объединять единой строкой опционы с широким диапазоном цен либо сроков исполнения.

К долгосрочным вознаграждениям работников относят выплаты в срок более чем 12 месяцев после окончания периода, например, оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы, другие долгосрочные вознаграждения работникам, оплачиваемый творческий отпуск, выплаты к юбилеям или другие долгосрочные вознаграждения, долгосрочные пособия по нетрудоспособности, а также участие в прибыли, премии и отсроченная компенсация в случае, если указанные выплаты осуществляются в срок более двенадцати месяцев после окончания периода в котором они были заработаны.

В отечественной практике разделения выплаченных сумм работникам на краткосрочные и долгосрочные выплаты нет. Предусмотренное деление выплат на фонд заработной платы, выплаты социального характера и выплаты, не учитываемые в фонде заработной платы и выплатах социального характера, не имеет практической востребованности.

Учет краткосрочных вознаграждений работникам в соответствии с МСФО осуществляется линейным методом и оценивается на недисконтируемой основе. Обязательства по планам участия в прибыли и премиям возникают в связи с услугами, оказанными работником, а не в результате сделок с владельцами компании. Поэтому компания признает затраты по планам участия в прибыли и выплатам премий как расход, а не как распределение чистой прибыли. Данные выплаты классифицируются как выплаты долевыми инструментами. К долевым инструментам относятся, например, акции (простые и привилегированные) и доли участия, а также производные инструменты, условиями которых предусмотрено право на получение акций и долей участия. Данные выплаты часто относятся к долгосрочным.

Введение международных стандартов должно сопровождаться созданием эффективной системы улучшения качества финансовой информации, полноты и своевременности раскрываемой отчетности. Это будет способствовать совершенствованию внутренней системы управления предприятием за счет использования единых методик учета, что позволит управленческому составу организации получать полное представление о реальных затратах. Применение международного стандарта позволит разграничить временной интервал начисления вознаграждения, правильно относить расходы и достоверно формировать показатели финансовой отчетности

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Кожарский, В. В.** Бухгалтерская финансовая отчетность по белорусским и международным стандартам / В. В. Кожарский. – Минск : Экоперспектива, 2011. – 211 с.

2 **Ефремова, Е. Е.** Полностью переписанный МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» начнет действовать с 1 января 2013 года / Е. Е. Ефремова // «МСФО и МСА в кредитной организации». – № 4, 2012. – 8 с.

A. KRAVCHENKO

Belarusian State University of Transport

REMUNERATION TO EMPLOYEES IN THE TRANSITION TO IFRS

Describes the characteristics and types of remuneration to employees in accordance with international financial reporting standards and the possibilities of their application in the Republic of Belarus.

Получено 09.09.2013

**ISSN 2225-6741. Рынок транспортных услуг
(проблемы повышения эффективности).
Вып. 6. Гомель, 2013**

УДК 657.22:656.2(476)

Н. В. КРАВЧЕНКО

Белорусский государственный университет транспорта

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА СНАБЖЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ НА БЕЛОРУССКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА СИСТЕМУ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Рассмотрены особенности организации процесса снабжения материальными ресурсами Белорусской железной дороги и их влияние на методику бухгалтерского учета.

Роль железнодорожного транспорта в экономике государства трудно переоценить, учитывая регулярность и универсальность перевозок независимо от времени года и климатических условий, разветвленность сети железных дорог и их высокие пропускные возможности.