

УДК 657.06

**МСФО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

*Магомедова А.А. ст.ЭФ
Рабаданова Ж.Б. к.э.н., доцент кафедры
«Бухгалтерский учет»
ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»,
г. Махачкала, Россия
jariuat77@mail.ru*

Общемировая тенденция к созданию единого экономического пространства и целенаправленное развитие национальных экономик ведут к объективной необходимости унификации бухгалтерского учета и приведению основных принципов ведения бизнеса в соответствие с международными стандартами. Россия, как один из крупнейших мировых торговых партнеров, после вступления в ВТО, вплотную подошла к повсеместному внедрению стандартов МСФО.

В наше время вопрос перехода российских предприятий на международные стандарты финансовой отчетности является весьма важным и обсуждаемым. Это обусловлено тем, что МСФО считается одним из главных инструментов, гарантирующих предоставление прозрачной информации о финансовом состоянии компании для широкого круга участников рынка, в том числе и зарубежных.

Таким образом, используя МСФО для представления отчетности, у предприятия открывается возможность выхода на международные рынки, тем самым увеличивая количество потенциальных инвесторов. Вместе с тем повышается конкурентоспособность компании и происходит улучшение корпоративного имиджа путем публикации более качественной финансовой информации, что дает возможность привлечения зарубежного финансирования.

Стоит отметить, что МСФО — это не детализированный свод правил

ведения бухгалтерского учета, это общепринятые стандарты, которые не предъявляют строгих требований непосредственно к бухгалтерии, но являются базовой основой для составления финансовой отчетности, помогая ее развивать и совершенствовать.

Впервые идея о внедрении МСФО оформилась в России еще в начале девяностых годов. С того времени государство упорно движется в сторону полного перехода на ведение отчетности в соответствии с международными стандартами. Разумеется, существует ряд трудностей при осуществлении данного процесса. Самым важным препятствием при переходе к международным стандартам, на наш взгляд, является высокая стоимость процесса трансформации в большей степени из-за нехватки квалифицированных кадров, что заставляет привлекать внештатных сотрудников, труд которых является высокооплачиваемым. Очевидно, что для компании выгоднее иметь собственный персонал, обладающий навыками использования информации, подготовленной по МСФО, но, к сожалению, на данный момент в России численность таких высококвалифицированных специалистов невелика. Также несовершенство российской законодательной базы тормозит процесс интеграции международных стандартов. Не стоит забывать и про такой фактор, как менталитет российского бухгалтера, который необходимо подвергнуть изменениям с целью лучшего восприятия МСФО. Как уже ранее рассматривалось в исследовании, МСФО означает прозрачность и достоверность финансовой информации фирмы, приоритет экономической сущности над юридическим оформлением операций и многие другие принципы, которые на данный момент не учитываются российскими бухгалтерами при составлении отчетности.

Программа реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности проводится в России давно. Целью данного процесса является приведение национальной системы бухгалтерского учета в соответствие с требованиями рыночной экономики и международными стандартами финансовой отчетности.

На данный момент, специально разработанного ПБУ либо другого нормативного документа, который бы целиком регулировал порядок учета и раскрытий в финансовой отчетности вознаграждений работникам, включая пенсионные планы, в российском законодательстве нет.

До некоторого времени бухгалтерский учет выплат работникам был организован в соответствии со сложившимися традициями и отдельными нормами ПБУ 10/99, ПБУ 8/2010 и ПБУ 1/2008, а в настоящее время имеется в разработках проект ПБУ «Учёт вознаграждений работникам». Прототипом проекта является Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам».

Несомненно, проект имеет общие черты с МСФО 19 «Вознаграждения работникам», но не копирует его полностью.

В проекте ПБУ «Учёт вознаграждений работникам» к вознаграждениям работника относятся:

заработная плата (оплата труда работника), включая компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), а также иные компенсации, непосредственно связанные с выполнением работником трудовых функций (оплачиваемые отпуска — ежегодный, дополнительный, учебный и т. п.; пособия по временной нетрудоспособности и т. п.);

выплаты работникам и в пользу работников третьим лицам (включая членов семей работников), осуществляемые в связи с выполнением работниками трудовых функций, не включенные в заработную плату.

В МСФО 19 «Вознаграждения работникам» 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.

Таким образом, 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 проект, чтобы на предприятиях возникало меньше спорных вопросов, и работники четко представляли себе систему оплаты труда.

Как известно, ранее в российской практике не была предусмотрена коррекция оценки стоимости, позволяющая отразить стоимость денег во времени, а в МСФО 19 применялся механизм дисконтирования будущих потоков. На данный момент в проекте присутствует требование применения дисконтированной стоимости к обязательствам по вознаграждениям работникам, что является положительным влиянием международного стандарта. Не совсем проработанным представляется вопрос определения обязательств по вознаграждениям работников и условий их признания в

учете и отчетности.

У организации существует обязанность по вознаграждениям работникам, исполнения которой организация не может избежать. Обязанность возникает в результате выполнения работниками трудовых функций и других условий, предусмотренных действующим законодательством, соответствующими коллективными договорами, трудовыми соглашениями, локальными нормативными актами организации или сложившейся практикой деятельности.

Можно сделать вывод, что, несмотря на различные недостатки проекта ПБУ «Учёт вознаграждений работникам», его разработка и внедрение в нормативную базу бухгалтерского учета является необходимым шагом на пути развития и совершенствования финансовой отчетности в России.

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 результатах хозяйственной деятельности. Внедрение МСФО на предприятии способно повысить конкурентоспособность компании за счет обеспечения надежной и прозрачной информацией заинтересованных пользователей, что повлечет за собой увеличение инвестиционной привлекательности.

Список литературы:

1. Воронина Л.И. Международные стандарты финансовой отчетности-М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011г.
2. Трубакова Л. Основные проблемы перехода на МСФО// Информационное Агентство Финансовый Юрист
3. МСФО 19 «Вознаграждения работникам»