

УДК 657.9:331.108

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ КАДРОВ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

А.В. Миронцева

Российский государственный аграрный университет имени К.А. Тимирязева,
г. Москва

Обосновывается значение и роль введения такого понятия как трудовой актив. Рассмотрено нормативное регулирование бухгалтерского учета на предприятии в области регулирования трудовых отношений. Проведен сравнительный анализ МСФО 19 и ПБУ «Учет вознаграждения работникам».

Ключевые слова: *труд, трудовой актив, МСФО 19, вознаграждения, бухгалтерский учет, занятость населения.*

Система трудовых отношений является одной из важных составляющих в экономике организации, стабильное функционирование которой напрямую зависит от сбалансированной политики рынка труда: а именно оплаты труда работникам, осуществляющим трудовую деятельность по трудовому договору (контракту), решение проблемы занятости населения, демографического фактора и уровня образования.

Одно из центральных мест при изучении трудового актива занимает его отражение в бухгалтерском учете и отчетности в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности.

Чтобы вывести определение «трудового актива» необходимо обобщить понятие «труд».

Международная организация труда (МОТ) в своих документах описывает труд так: «целесообразная, формально материальная (прямо-фиксируемый — физический труд) и нематериальная (косвенно-фиксируемый — умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества».

Нам представляется, обоснованным следующее понятие рынка труда, это «система общественных отношений между работником и работодателем на всех стадиях воспроизводства рабочей силы: ее производства (социально-демографический аспект, новая рабочая сила), обмена (акт купли-продажи), распределения (посредством социального, профессионального и территориального перемещения рабочей силы) и использования в сфере труда [12]. Но «рынок рабочей силы – это рынок наемного труда, а не работоторговля» [9]. Интересы субъектов рынка труда прямо противоположны. Если наемный работник стремится продать свою рабочую силу как можно выгоднее, то работодатель желает задействовать эту силу в процессе труда с как можно минимальными затратами для себя.

Рынок труда тесно взаимосвязан с трудовыми ресурсами. Понятие «трудовые ресурсы» стало использоваться в экономической литературе, после того как его сформулировал академик С.Г. Струмилин. «Трудовые ресурсы – экономически активное, трудоспособное население, часть населения,

обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности» [15].

Для того что бы человек мог участвовать в экономических процессах, он должен обладать достаточным «человеческим капиталом». Под человеческим капиталом понимают запас знаний, навыков, способностей, здоровья, образование, профессионализм, которые используются для удовлетворения потребностей каждого человека и общества в целом. «ОН – человеческий, потому что воплощен в личности человека, он – капитал, потому что является источником или будущих доходов, или будущих удовлетворений, или того и другого вместе» [8].

Как в отечественной, так и в зарубежной экономической литературе дано множество определений понятию «человеческий капитал» [4].

По нашему мнению, человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков накопленных каждым человеком и используемые им для удовлетворения своих и как следствие общественных потребностей; запас, который требует постоянного инвестирования в области образования, воспитания, культуры, подрастающего поколения.

В отличие от этого, трудовой актив – это актив предприятия, способный приносить ему экономические выгоды в будущем, созданный за счет трудовых ресурсов путем материального стимулирования повышения профессионального мастерства и закрепления длительными договорными обязательствами в коллективе предприятия для полного использования организацией вложенных ресурсов.

Трудовые отношения между работодателем и работником, регулируются трудовым законодательством (табл. 1):

Т а б л и ц а 1

Перечень нормативных актов, на основании которых осуществляется бухгалтерский учет трудового актива предприятия

№ п/п	Название документа	Дата и № утверждения	Примечание
Федеральные стандарты			
1	Налоговый кодекс Российской Федерации, часть вторая	Утвержден 5.08. 2000 г. № 117-ФЗ (с изм. и доп. от 24.11.2014 N 366-ФЗ)	Устанавливает порядок в целях налогообложения
2	«О бухгалтерском учете»	Федеральный закон от 06.12.2011 г. № 402-ФЗ (с изм. и доп. от 04.11.2014 N 344-ФЗ)	Устанавливает все основные требования и допущения бухгалтерского учета.
3	Трудовой кодекс РФ	От 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ	Устанавливает основные принципы правового регулирования трудовых и других связанных с ними отношений

№ п/п	Название документа	Дата и № утверждения	Примечание
Отраслевые стандарты			
4	Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации	Приказ МФ РФ от 29.07.98г. № 34н (с изм. от 24.12.2010)	Устанавливает требования и принципы ведения учета основных средств
5	Положение по бухгалтерскому учету «Учет вознаграждений работникам», проект ПБУ	Проект приказом Минфина России от 00.00.2011 № 00н	Регламентирует порядок организации вознаграждений работников предприятия
6	ПБУ 9/99 «Доходы организации» 2010 года, ПБУ 10/99 «Расходы организации»	Утверждено 6 мая 1999 г. № 32н (с последними изменениями с изменениями на 27 апреля 2012 года)	Регламентируют учет и порядок отражения в отчетности доходов и расходов
7	ПБУ 1/08 «Бухгалтерская отчетность организации»	утверждено 6 июля 1999 г. N 43н. (ред. 08.11.2010 N 142н)	Регламентирует порядок формирования отчетности организации
Рекомендации в области регулирования бухгалтерского учета			
8	План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций	Приказ МФ РФ от 31.10.2000 г. № 94н (с изм. и доп. от 08.11.2010)	Предусматривает синтетические счета для учета основных средств и их амортизации
Стандарты экономического субъекта			
9	Учетная политика организации	Устанавливается предприятием	Устанавливает порядок формирования и утверждения ведения бухгалтерского учета;

Основным законом по регулированию правил ведения бухгалтерского учета в Российской Федерации является ФЗ «О бухгалтерском учете», вступивший в силу 01.01.2013 года N 402-ФЗ, в котором правила ведения российского бухгалтерского учета более приближены к международным стандартам по бухгалтерскому учету. К подзаконным актам (третий уровень) относятся: указы Президента России, постановления Правительства Российской Федерации, постановления министерств, ведомств и местных органов власти. Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Конституции РФ, ТК РФ и иным федеральным законам (ч. 3 ст. 90 Конституции РФ, ч. 6 ст. 5 ТК РФ).

Постановления Правительства РФ, носящие подзаконный характер, издаются на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных законов, указов Президента РФ. В связи с этим постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ни Конституции РФ, ни федеральным законам, ни указам Президента РФ (ч. 3 ст. 115 Конституции РФ, ч. 7 ст. 5 ТК РФ). В ряде случаев постановления Правительства РФ принимаются для реализации положений ТК РФ. Так, согласно ч. 7 ст. 139 ТК РФ особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством РФ. В соответствии с данной нормой было принято постановление Правительства РФ от 24.12.07 № 922.

Регулирование трудовых отношений осуществляется также подзаконными нормативными правовыми актами министерств и иных федеральных органов исполнительной власти. Эти акты, в свою очередь, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Особое значение среди рассматриваемых актов имеют акты Минздравсоцразвития России, которое является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию, в том числе, в сфере труда. Для учета труда большое значение имеет МСФО 19 Вознаграждение работникам (IAS 19.EmployeeBenefits), введенное в действие приказом Минфина России от 18.07.2012 N 106н "О введении в действие и прекращении действия документов Международных стандартов финансовой отчетности на территории Российской Федерации". В МСФО раскрыто понятие «вознаграждения работникам (employeebenefits)» под которыми подразумеваются все формы вознаграждений и выплат компании в обмен на услуги работников. Вознаграждение работникам, согласно МСФО 19, подразделяются на выплаты долгосрочного и краткосрочного характера. К выплатам краткосрочного характера, например, относят заработную плату, взносы социального страхования, оплачиваемые отпуска, больничные и другие вознаграждения, которые подлежат выплате в срок не более 12 месяцев со дня выполнения (кроме выходных пособий и опционов) относящиеся к денежным вознаграждениям.

Аналогом МСФО 19 в России является разработанное Министерством финансов РФ новое положение по бухгалтерскому учёту – «Учёт вознаграждений работникам». В данном ПБУ отмечено, что к вознаграждениям относятся не только возмещения работникам своей организации, но и возмещения в пользу членов семей своих работников, вне зависимости от денежной или натуральной формы выплаты работникам за выполнение ими своих трудовых функций (рис. 1).

Нормативное регулирование бухгалтерского учета базируется также на Методических рекомендациях по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях утвержденной 22 октября 2008 года Департаментом финансов и бухгалтерского учета Минсельхоза России. Методические рекомендации определяют общий порядок и особенности организации бухгалтерского учета затрат труда и его оплаты в указанных организациях на основе действующей системы нормативного регулирования трудовых отношений и бухгалтерского учета в стране, включая нормативные акты Министерства сельского хозяйства РФ.

Описываемый уровень нормативного регулирования включает также и ПБУ 9/99 «Доходы организации» утвержденные Приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. № 32н (с последними изменениями от 8 ноября 2010 года; редакция, действующая с 1 января 2011 года), которым устанавливаются правила формирования в бухгалтерском учете информации о доходах коммерческих организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству РФ (п.1). И ПБУ 10/99 "Расходы организации" утвержденные приказом Минфина РФ от 6 мая 1999 г. N 33н (с последними изменениями и дополнениями от 27 апреля 2012 г.), которым устанавливаются правила формирования в бухгалтерском учете информации о расходах коммерческих организаций (кроме кредитных и страховых организаций), являющихся юридическими лицами по законодательству РФ (п.1).



Р и с . 1. Схема возмещения работникам в соответствии с ПБУ

Организационный уровень включает локальные нормативные акты, под которыми (согласно ст. 8 ТК РФ) понимаются акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателями (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) в пределах своей компетенции в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Наиболее значимым локальным нормативным актом являются правила внутреннего трудового распорядка, которые регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Следующими по значимости следует назвать должностные инструкции. Эти локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, закрепляют требования к деловым качествам работников, занимающих определенные должности (или претендующих на их занятие) и выполняющих конкретную работу. Установление таких требований также является крайне важным для организации коллективного труда.

Таким образом, основная цель локального нормотворчества – это регулирование процесса труда коллектива, работающего у данного работодателя.

В целом можно сказать, что принятие трудового кодекса, позволило упорядочить трудовые отношения, ввести их в правовое русло, так как радикальные экономические преобразования России, переход к рыночным отношениям привело к тому, что Кодекс законов о труде РСФСР, который действовал с 1 апреля 1972 года, перестал отвечать современным реалиям. И вместе с тем, хотелось бы отметить, что трудовое право не стоит на месте. В трудовое законодательство вносятся изменения, наработки, накопленные за прошедшее время.

По мнению автора, в бухгалтерский учет предприятий необходимо ввести такую единицу учета как трудовой актив. Следует прописать понятие «трудового актива» как в учетной политике организаций, так и в Рабочем плане счетов.

Список литературы

1. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 5-е изд., доп. и перераб. Н. Новгород: НИМБ, 2005. 720 с.
2. Павленков В.А., Рынок труда: Занятость; Безработица: Учебник для вузов, изд-во МГУ, 2004 г.
3. Мазин А.Л. Экономика труда: учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2009 г.
4. Сигова С., Кекконен А. Современные тенденции в прогнозировании рынка труда: опыт России и развитых стран // Проблемы теории и практики управления. 2013. №3. С. 98-105.
5. Макунина И.В., Миронцева А.В. «Кадровый вопрос на селе: каковы пути выхода из кризиса?» // Ежемесячный научно-практический журнал «Национальные интересы: приоритеты и безопасность» 2013 г

THEORETICAL FOUNDATIONS OF PERSONNEL ACCOUNTING

A.V. Mirontseva

Russian State Agrarian University named after K.A. Timiryazev

The article explains the importance and role of labor asset concept. The author considers normative regulation of accounting at an enterprise and gives a comparative analysis of IAS 19 and AR "Accounting for employee benefits."

Keywords: labor, personnel, IAS 19, compensation, accounting, employment.

Об авторе

МИРОНЦЕВА Алла Владимировна – старший преподаватель кафедры финансов, учета и диагностики предприятия, факультет экономики и финансов Российского государственного аграрного университета имени К.А. Тимирязева, e-mail: miralav@yandex.ru

About the author

MIRONCEVA Alla Vladimirovna – Senior Lecturer, the Department of Finance, Accounting and Enterprise Diagnosis, Faculty of Economics and Finance, Russian State Agrarian University named after K.A. Timiryazev, e-mail: miralav@yandex.ru

References

1. Egorshin A. P. Upravlenie personalom: Uchebnik dlja vuzov. 5-e izd., dop. i pererab. N. Novgorod: NIMB, 2005. 720 s.
2. Pavlenkov V.A., Rynok truda: Zanjatost'; Bezrabotica: Uchebnik dlja vuzov, izd-vo MGU, 2004 g.
3. Mazin A.L. Jekonomika truda: uchebnoe posobie. M.: Juniti-Dana, 2009 g.
4. Sigova S., Kekkonen A. Sovremennye tendencii v prognozirovanii rynka truda: opyt Rossii i razvityh stran. Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2013. №3. S. 98-105.
5. Makunina I.V., Mironceva A.V. «Kadrovyj vopros na sele: kakovy puti vyhoda iz krizisa?» Ezhemesjachnyj nauchno-prakticheskij zhurnal «Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost'» 2013 g

6.