

УДК 657

Леско І.О.

Криворізький національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ НА ГІРНИЧОЗБАГАЧУВАЛЬНИХ КОМБІНАТАХ МЕТІНВЕСТ ХОЛДІНГУ

Розглянуто особливості організації обліку виплат працівникам, резервів на додаткове пенсійне забезпечення та інші виплати персоналу, а також принципи формування витрат на персонал для відображення у звітності гірничо-збагачувальних комбінатів Криворізького басейну, які входять до Метінвест Холдингу.

Ключові слова: виплати працівникам, витрати на персонал, довгострокові та короткострокові резерви, звітність, інші виплати персоналу, пенсійні плани.

Lyenko I.

FEATURES OF PAYROLL ACCOUNTING AT MINING PROCESSING PLANTS OF METINVEST HOLDING

Features of payroll accounting management, provision for additional pension contributions and other staff benefits are studied. Principles of costing for reflecting in financial statements at mining processing plants of Kryvyi Rih iron-producing, which are the part of Metinvest Holding, are analyzed.

Keywords: payment, personnel costs, long-term and short-term reserves, accounting and other staff benefits, retirement plans.

Леско И.А.

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ НА ГОРНООБОГАТИТЕЛЬНОМ МЕТИНВЕСТ ХОЛДИНГЕ

Рассмотрены особенности организации учета выплат работникам, резервов на дополнительное пенсионное обеспечение и другие выплаты персоналу, а также принципы формирования расходов на персонал для отражения в отчетности горно - обогатительных комбинатов Криворожского бассейна, входящих в Метинвест Холдинга.

Ключевые слова: выплаты работникам, расходы на персонал, долгосрочные и краткосрочные резервы, отчетность, другие выплаты персоналу, пенсионные планы.

Леско І.О.

Леско І.О.

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. В сучасних умовах трансформаційних перетворень в Україні перед вітчизняними підприємствами гостро постають проблеми реформування системи оплати праці, розробки та впровадження нових концепцій обліку розрахунків з персоналом і побудови якісно нової моделі обліку, яка б інформаційно забезпечувала механізм підтримки управлінських рішень та засоби їх реалізації.

Порядок відображення витрат на персонал у звітності підприємств, підготовленої у відповідності до Міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ), є однією з найменш досліджених ділянок облікових процедур в контексті умов реальної економіки, що обумовлює необхідність теоретичних та практичних розробок з цього питання, із врахуванням досвіду вітчизняних компаній.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Дослідженнями питань організації обліку та відображення у звітності виплат працівникам і витрат на оплату праці на підприємствах різних галузей економіки займалися такі вітчизняні дослідники, як В.А. Домбровський, І.В. Жиглей, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, Т.Г. Мельник, О.І. Пацула, О.А. Петрик, І.В. Саух, В.В. Сопко, Н.М. Ткаченко, Л.П. Шевчук, М.М. Шигун, К.В. Шиманська, О.Ю. Шоляк, Н.В. Шульга, М.Т. Щирба та ін. Із зарубіжних виділимо: С.А. Дятлова, Д.А. Єндовицького, Ю.Г. Одегова, Т.В. Ніконову, Р.А. Яковлева та ін.

Однак окремі питання методики та аспектів практики обліку розрахунків за виплатами працівникам відповідно до Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (МСБО) залишаються дискусійними. Додаткового вивчення вимагають процедури аналітичного обліку витрат на персонал, оцінки та обліку виплат по закінченні трудової діяльності, оцінки та нарахування резервів на додаткове пенсійне забезпечення та інші виплати працівникам, а також забезпечення виплат відпусток і за вислугу років. Доцільним є вивчення нормативно-методичної документації, розробленої керівництвом компанії з метою застосування єдиних принципів при відображенні інформації про витрати на персонал у фінансовій звітності Metinvest Холдингу. Отже, дослідження наведених вище питань є актуальним і вимагає свого продовження.

Цілі статті. Метою публікації є розкриття особливостей облікової

політики компанії щодо обліку виплат працівникам, визнання, оцінки та обліку резервів на додаткове пенсійне забезпечення та інші виплати персоналу, а також принципів формування витрат на персонал для відображення у звітності гірничо-збагачувальних комбінатів Криворізького басейну, які входять до Метінвест Холдингу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих результатів. Група «Метінвест» - лідер у гірничо-металургійному комплексі України, яка здійснює єдине управління підприємствами вугільної, гірничорудної, коксохімічної, металургійної та трубної галузей. До Групи входять 24 українських (в т.ч. Північний, Центральний та Інгулецький гірничо-збагачувальні комбінати (далі – ГЗК) і зарубіжних підприємства (далі - Компанії).

На ГЗК впроваджена багаторівнева система оплати праці, розроблена за методикою компанії Nau Group, яка об'єднує сучасні методи управління персоналом і визначає вплив посади на кінцевий результат, та забезпечує:

- зацікавленість кожного працівника у виявленні та реалізації резервів і можливостей підвищення результатів індивідуальної та колективної праці;

- обґрунтованість співвідношень в оплаті праці різних груп і категорій працівників, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт і функцій, рівня відповідальності і творчої активності;

- співвідношення між розміром оплати праці і трудовими зусиллями працівника, виходячи із результатів індивідуальної праці та оцінки особистого внеску в кінцевий результат роботи підприємства.

Враховуючи обсяг інформації, необхідної для складання консолідованої звітності, керівництвом компанії розробляється нормативно-методична документація, яка сприяє тому, щоб облікові дані своєчасно і максимально забезпечували інформаційні потреби користувачів щодо стану підприємства, результатів його господарської діяльності та планів розвитку у перспективі. Концептуальною основою для підготовки фінансової звітності компанії є МСФЗ.

Наказ "Про затвердження облікової політики підприємства" розроблено для розкриття основ, стандартів, правил і принципів визнання, деталізації та оцінки об'єктів обліку, які необхідно застосовувати для ведення бухгалтерського обліку.

Додатками до Наказу є: Облікова політика та Керівництво з обліку. Розглянемо ті положення, що стосуються виплат працівникам (глава 3.12. Облікової політики та розділ 4.9 Керівництва з обліку).

Метою гл. 3.12 "Виплати працівникам" є визначення підходу до обліку виплат працівникам, в т.ч. підходи до визнання, оцінки та обліку резервів на додаткове пенсійне забезпечення та інші виплати працівникам.

Компанія здійснює чотири категорії виплат робітникам: поточна заробітна плата та пов'язані з нею виплати; виплати по закінченні трудової діяльності; інші довгострокові виплати; вихідна допомога.

Компанія визнає суму поточної заробітної плати та інших, пов'язаних з нею виплат, впродовж звітного періоду:

- у складі зобов'язань - після вирахування виплаченої суми. Якщо виплачена сума перевищує суму нарахованої заробітної плати та інших виплат, Компанія визнає це перевищення як аванс;
- у складі витрат, за виключенням тих сум виплат, які включаються до собівартості активів.

До виплат по закінченні трудової діяльності відносяться: пенсії, одноразові винагороди та інші винагороди, такі, як страхування життя та медичне обслуговування.

Пенсійні плани підрозділяються на плани зі встановленими внесками (зобов'язання Компанії обмежується сумою, внесеною до Пенсійного фонду, актуарний та інвестиційний ризику покладаються на працівника) та плани зі встановленими виплатами (Компанія зобов'язується виплачувати обумовлені пенсійні виплати нинішнім і бувшим працівникам, та несе актуарні та інвестиційні ризики).

Внески, що підлягають сплаті до пенсійного плану зі встановленими внесками за надані працівниками послуги, Компанія визнає впродовж звітного періоду:

- у складі поточних зобов'язань - за вирахуванням всіх раніше сплачених внесків;
- у складі витрат, за виключенням тих сум винагород, які входять до собівартості активів.

Для оцінки пенсійних планів зі встановленими виплатами залучається фахівець-актуарій. Визначена сума відображається як резерв з додаткового пенсійного забезпечення та інших виплат працівникам у складі довгострокових резервів Компанії.

До виплат за планами із встановленими виплатами також відносяться одноразові виплати по закінченні трудової діяльності та при

виході на пенсію, які залежать від стажу роботи, рівня заробітної плати, умов праці.

У Звіті про фінансові результати (Звіті про сукупний дохід) Компанія визнає сумарну величину витрат, пов'язаних з обліком виплат по закінченні трудової діяльності.

Згідно розділу 4.9 Керівництва з обліку Компанія може нараховувати такі резерви, пов'язані з виплатами працівникам: на додаткове пенсійне забезпечення, на забезпечення виплат відпусток та за вислугу років, виплат персоналу при звільненні, виплат бонусів, на забезпечення виплат податків та зборів на фонд оплати праці. Резерви обліковуються на окремих балансових рахунках (табл. 1).

Таблиця 1

Витяг з Плану рахунків Компанії

Код	Назва
1	2
Резерви	
BS 47101	Короткостроковий резерв на забезпечення виплат відпусток та за вислугу років
BS 47201	Довгостроковий резерв на додаткове пенсійне забезпечення та інші виплати працівникам
BS 47203	Короткостроковий резерв на забезпечення виплат персоналу при звільненні
BS 47207	Короткостроковий резерв на виплату річного бонусу
Витрати діяльності	
Блок 1 Заробітна плата	
PL 90114	Собівартість реалізації: заробітна плата
PL 90118	Собівартість реалізації: компенсаційні виплати
PL 93010	Витрати на збут: заробітна плата
PL 92007	Адміністративні витрати: заробітна плата
PL 97606	Соціальна сфера: заробітна плата
PL 94922	Інші: заробітна плата
PL 90173	Собівартість реалізації: Нарахування/сторно резерву інших виплат робітникам
Блок 2 Резерви та страхування	
PL 90195	Собівартість реалізації:
PL 93061	Витрати на збут:
PL 92075	Адміністративні витрати:
PL 97610	Соціальна сфера:
PL 94494	Інші:
PL 90191	Собівартість реалізації:
PL 93058	Витрати на збут:
PL 92072	Адміністративні витрати:
PL 94927	Інші та соціальна сфера
	нарахування/сторно резерву на забезпечення інших виплат персоналу (відпустки, бонуси, компенсації за вислугу років)
	страхування (ФОП)

Продовження табл. 1

1	2
	Блок 3 Затрати капіталізованих витрат на персонал
MR 000112	Заробітна плата працівників, рахунок 15
MR 000111	Заробітна плата працівників, рахунок 39
	Блок 4 Витрати на персонал, які не входять до фонду оплати праці
-----	-----
	Блок 5 Податки на заробітну плату
-----	-----
	Блок 6 Нещасні випадки
MR000831	Кількість нещасних випадків
MR000832	Кількість постраждалих у результаті нещасних випадків
MR000833	Кількість загинувших у результаті нещасних випадків

Нарахування резерву відображається як збільшення зобов'язання по резерву з одночасним визнанням витрат.

Ще одним нормативно-методичним документом Компанії, який визначає підходи до відображення даних по витратам на персонал у звітності є «Керівництво з відображення заробітної плати і витрат на персонал у звітності».

Витрати на персонал для відображення у звітності формуються за принципом «персоніфікації витрат», який полягає у можливості «пов'язати» (персоніфікувати) витрати з конкретним співробітником. Витрати, пов'язані з персоналом, які неможливо персоніфікувати (наприклад, витрат на проведення свят і т. п.) не включаються до витрат на персонал. Витрати на персонал відображаються за методом нарахування і розподіляються за видами затрат: собівартість реалізованої продукції, витрат на збут, адміністративні витрати, витрати соціальної сфери, витрати на інший персонал.

Звітність з відображення заробітної плати та витрат на персонал підрозділяється на шість блоків:

- витрати на персонал, які входять до фонду оплати праці:
- Блок №1 – заробітна плата (заробітна плата, відпускні, премії, компенсації за вислугу років). Для обліку передбачені відповідні рахунки (див. табл. 1);
- Блок №2 – резерви (резерв відпусток, премій (бонусів), з компенсації за вислугу років) і страхування (окрім медичного та пенсійного страхування за рахунок підприємства). Для обліку передбачені відповідні рахунки (див. табл. 1);

- Блок №3 – витрати на персонал, які капіталізуються на рахунках 15 і 39 (дана інформація подається довідково). Для обліку передбачені відповідні рахунки (див. табл. 1);

- витрати, які не входять до фонду оплати праці:

- Блок №4 – пенсійне забезпечення, медичне страхування, витрати на відрядження, навчання, компенсації при звільненні та інші витрати на персонал (включають тільки ті витрати, які можна персоналізувати);

- податки на заробітну плату:

- Блок №5 – податки на заробітну плату, нарахування/сторно податків у складі резерву із забезпечення інших виплат персоналу (враховуючи відпустки, бонуси, компенсації при звільненні, компенсації за вислугу років;

- нещасні випадки:

- Блок № 6 – в даному блоці наводиться кількість нещасних випадків, кількість постраждалих та загинувших у результаті нещасних випадків. Для обліку передбачені відповідні рахунки (див. табл. 1)

Висновки. Отже, Компанією розроблено та практично апробовано забезпечення методологічної бази виплат працівникам, що сприяє застосуванню єдиних принципів при відображенні інформації про витрати на персонал у фінансовій звітності Метінвест Холдингу з урахуванням вимог МСФЗ. Тому доцільно розглянути можливість застосування даної практики на інших підприємствах гірничо-металургійного комплексу.

1. Бухгалтерський облік (особливості ведення на гірничо-збагачувальних комбінатах України) : Навч. посібник / за заг. ред. проф. В.Я. Нусінова. – Кривий Ріг: Видавничий дім, 2011.- 640с.
2. Леско І.О. Відображення витрат на персонал у звітності підприємств гірничо-металургійного комплексу Криворізького басейну / І.О. Леско // Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту в Україні: теорія, методологія, організація. Збірник тез доповідей XI-ої Міжнародної наукової конференції присвяченої 25-річчю кафедри бухгалтерського обліку та пам'яті д.е.н., професора, заслуженого діяча науки і техніки України О.С. Бородкіна. – К.: Типографія "ППНВ", 2013. – 293 с. – С. 60-62.