

Шубіна С.В.

к.е.н., доцент,

Харківський навчально-науковий інститут

Державного вищого навчального закладу

«Університет банківської справи»

Щебетун І.М.,

магістр,

Харківський навчально-науковий інститут

Державного вищого навчального закладу

«Університет банківської справи»

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ПІДХОДИ

Актуальність теми. Розвиток суспільно-економічних відносин між працівниками та роботодавцями супроводжується виплатами працівникам. Облік розрахунків з оплати праці є важливою та складною ділянкою обліку, адже в мінливих умовах функціонування суб'єкти господарювання постійно стикаються з проблемами обліку та оподаткування розрахунків за виплатами працівникам. Їх вирішення вимагає ретельного дослідження та постійного вдосконалення нормативного-правового регулювання обліку та оподаткування розрахунків з персоналом.

Постановка проблеми. Облік заробітної плати та інших виплат працівникам займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку на будь-якому підприємстві. Інтеграція України в європейський простір вимагає впровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання праці та її оплати, що повинен ґрунтуватися на сучасних прогресивних міжнародних стандартах методології та організації бухгалтерського обліку. Це обумовлює необхідність дослідження та оцінки ефективності організації облікових процесів за вітчизняною нормативною базою та визначення основних напрямів її удосконалення і наближення до міжнародних стандартів.

Викладення основного матеріалу. В Україні розрахунки з оплати праці регламентуються національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», а також Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (IAS) 19 «Виплати працівникам» [1].

Порівнюючи національні та міжнародні стандарти, потрібно відмітити, що МСБО 19 «Виплати працівникам» є змістовнішим, ніж П(С)БО 26 «Виплати працівникам», має кращу структуру та обґрунтування усіх питань, що розглядаються. Відповідно до МСБО 19, виплати працівникам — це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками. Що стосується послуг працівника, то він може їх надавати протягом повного чи неповного робочого дня, на основі постійної, періодичної чи тимчасової зайнятості.

Аналізуючи відмінності між МСБО 19 і П(С)БО 26, досить чітко виділяється розбіжність у категоріях виплат працівникам. З метою оцінки та відображення в обліку зобов'язань з оплати праці МСБО 19 «Виплати працівникам» розподіляє їх на чотири основні категорії: короткострокові виплати працівникам; виплати по закінченні трудової діяльності; інші довгострокові виплати працівникам; виплати при звільненні. Згідно з П(С)БО 26 визначається такий перелік виплат працівникам: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати. Виплати працівникам включають виплати, які надаються або працівникам, або їхнім утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат (або товарів чи послуг) безпосередньо працівникам, їхнім дружинам, чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам (наприклад страховим компаніям).

У П(С)БО 26 наявні лише загальні рекомендації стосовно обліку, основна ж нормативна база з детальними інструкціями міститься в інших документах, наприклад, у Законах України «Про оплату праці», «Про відпустки», Інструкції зі статистики заробітної плати, різних П(С)БО тощо [3].

Відмітною рисою міжнародних стандартів є те, що в якості короткострокових виплат для працівників можуть бути застосовані не тільки грошові пільги, а також участь у прибутках підприємств. Деякі виплати, а саме виплати по закінченню трудової діяльності та компенсаційні виплати інструментами власного капіталу, в Україні надаються лише на одиничних підприємствах, які засновані на іноземному капіталі.

Крім зазначеного вище, згідно з МСБО 19, до складу короткострокових виплат працівникам, крім заробітної плати, входять також внески на соціальне страхування. У системі обліку України, Інструкцією по застосуванню Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій передбачено окремі рахунки, які передбачають розмежування зобов'язань з виплат персоналу та соціальних відрахувань як окремих видів виплат [2].

Відмінності між МСФЗ і національним П(С)БО зумовлені національними особливостями та несистемними спробами наблизити вітчизняне законодавство до міжнародних норм. Це призводить до суттєвих розходжень між фінансовими звітами, складеними за міжнародними і національними стандартами, та в результаті унеможлиблює надійне співставлення показників українських підприємств з показниками їх іноземних конкурентів без трансформування їх фінансової звітності. Чинне українське законодавство ґрунтується на МСФЗ, однак воно не містить прямого перекладу відповідних стандартів МСФЗ. Одним з рішень, яке в довгостроковому плані буде корисним для України, буде повний перехід обліку в Україні на МСФЗ.

На сьогоднішній день МСФЗ є ефективним засобом міжнародної інтеграції та частиною сталого економічного розвитку для України. При

цьому однією з основних проблем залишається складність у розумінні та трактуванні практикуючими бухгалтерами положень міжнародних стандартів. Здійснення розрахунків з працівниками за положеннями міжнародного зразка призведе, у першу чергу, до поліпшення соціальної захищеності працюючих, а також до розвитку всієї системи виплат працівникам, підвищення конкурентоспроможності підприємства, налагодження зовнішньоекономічних зв'язків [4].

Висновки. Порівнявши облікові механізми розрахунків з оплати праці відповідно до національних і міжнародних стандартів бухгалтерського обліку можна стверджувати, що на шляху до уніфікації обліку вітчизняні нормативні документи з бухгалтерського обліку потребують подальшого удосконалення та змін.

Крім того, необхідно зазначити, що організація бухгалтерського обліку та розрахунків із заробітною платою представляє собою комплекс заходів власника підприємства, направлених на забезпечення реєстрації фактів господарського життя, узагальнення їх з метою отримання необхідної інформації для складання звітності та прийняття управлінських рішень [5].

За результатами досліджень можна зробити такі висновки щодо вдосконалення обліку заробітної плати у сучасних умовах розвитку України:

- правильний та дієвий облік витрат на оплату праці на підприємстві повинен стати не лише засобом дотримання вимог чинного законодавства, а й джерелом надійної інформації для подальшого аналізу, контролю та управління витратами на оплату праці;
- нарахована заробітна плата працівникам на підприємстві має безпосередньо залежати від результатів праці та впливати на його показники, стимулюючи розвиток виробництва, ефективність роботи, підвищення кількісних і якісних результатів праці;
- реформування оплати праці на основі кардинальної зміни принципів її організації створить базу мотиваційного механізму підвищення трудової активності працівників.

Література

1. Інструкція по застосуванню Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [Електронний ресурс] : Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 30.11.1999 р. № 291. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.
2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_011/page.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] : Затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

4. Хома Д. М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці / Д. М. Хома // Сталий розвиток економіки: науково-виробничий журнал. – 2011. – № 3. – С. 222 – 227.

5. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства / О. Ф. Ярмолюк // Ефективна економіка. – 2014. – № 4. – С. 78-93