



євроінтеграції» [Тернопіль, 14-15 квітня 2009 р.]– Тернопіль, 2009. – С. 118-121. Режим доступу : <http://dSPACE.tneu.edu.ua/handle/316497/17069>

Черкашина Т.В.

кандидат економічних наук, доцент

Бірук А.С.

магістрант

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, Україна

ГАРМОНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Україна виборює право входження до Європейського Союзу – це є логічним, бо надає змогу країні бути цивілізованою, правовою державою із демократичним суспільством. Наша країна володіє цінним ресурсом – висококваліфікованим персоналом: робочим і науково-технічним. Саме це, стало сприяти поширенню трудової міграції із України у країни ЄС, із метою підвищення рівня життя без зміни постійного місця проживання.

Серед позитивних результатів зовнішньої трудової міграції для України можна назвати такі:

- сприяння інтеграції України до світового ринку праці;
- послаблення потоку безробіття на національний ринок праці, зниження соціальної напруженості в суспільстві;
- надходження до України додаткової іноземної валюти у формі грошових переказів трудових емігрантів та інвестування коштів в економіку через створення спільних підприємств з іноземними засновниками;
- надання працеспроможному населенню можливості реалізувати свої здібності за кордоном, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище;
- забезпечення за рахунок іноземної робочої сили покриття дефіциту фахівців рідкісних професій та кваліфікацій в Україні;
- спонукання продуктивнішої діяльності українських працівників через створення конкуренції з закордонними фахівцями [5, с.113].

Серед негативних наслідків трудової міграції можна назвати такі:

- втрата Україною найконкурентоспроможнішої частини власної робочої сили (особливо науковців і фахівців), що призводить до уповільнення темпів науково-технічного прогресу;
- збільшення тиску на національний ринок праці внаслідок створення іноземними громадянами конкуренції місцевій робочій силі;
- втрата Україною іноземної валюти, що вивозиться іммігрантами як власні заощадження;
- дискримінація та експлуатація наших громадян з боку місцевих роботодавців;
- виникнення політичних та економічних претензій до України з боку країн-реципієнтів у зв'язку зі збільшенням нелегальної трудової міграції українців;
- зростання злочинності та соціальної напруженості у суспільстві через міжнаціональні конфлікти [5, с.114].

Рішенням усіх цих проблем є достойна робота в Україні із заробітною платою за допомогою якої можна задовольнити потреби працюючого і його родини.



Прагнення України до інтеграції у європейський економічний простір вимагає пошуку нових підходів і впровадження принципово нового організаційно-економічного механізму регулювання праці та її оплати. Результатом рішення цих проблем в Україні має ґрунтуватися на сучасних прогресивних міжнародних стандартах бухгалтерського обліку. Тому, вважаємо актуальним дослідити та оцінити ефективність організації облікових процесів заробітної плати за вітчизняною нормативною базою та визначити основні напрями їх удосконалення.

Оплата праці є одним із чинників ефективності діяльності підприємства, оскільки розмір нарахованої заробітної плати, своєчасність і повнота розрахунків із працівниками впливає на якість праці найманих працівників та суму витрат підприємства. До того ж, заробітна плата – це база для нарахування єдиного соціального внеску й утримання податку з доходів фізичних осіб [1, с.121].

Питання обліку заробітної плати знайшли висвітлення на сторінках наукових фахових видань у працях вітчизняних учених: Ф. Бутинця, С. Голова, Р. Джоги, С. Івахненкова, Є. Мниха, Н. Овсюк, Н. Оляднічук, О. Радченко, В. Швеця, А. Шевченко, О. Ярмолюка та ін.

Їх дослідження стосуються розроблення теоретичних і методичних питань з обліку виплат працівникам, напрямів адаптації положень міжнародних стандартів до вітчизняної бухгалтерської практики, використання МСБО 19 «Виплати працівникам» та ПСБО 26 «Виплати працівникам», аналізу та оптимізації витрат на оплату праці.

Не зменшуючи вагомості наукових напрацювань вітчизняних науковців, зауважимо, що питання виплати працівникам підприємства за МСФЗ в контексті соціальної складової фінансової звітності потребують поглибленого дослідження. Це зумовлює розширення дослідження у напрямі порівняння міжнародних стандартів із національними, з метою гармонізації обліку заробітної плати і фінансової звітності під вимоги МСФЗ, що по краще соціальну складову, а саме – виплати працівникам підприємства.

Проте, незважаючи на значні досягнення науковців щодо розкриття сутності методики проведення організації обліку розрахунків з оплати праці, практичне її застосування на підприємстві вимагає комплексного підходу з урахуванням змін чинного законодавства

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». 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. Наш погляд це зумовлено тим, що бухгалтерський облік в Україні строго регламентований і окрім П(С)БО 26 «Виплати працівникам», розрахунки з оплати праці регламентуються ще певною кількістю нормативно-правових актів, вказаних вище.

По-перше, визначення поняття «виплати працівникам» наведено у МСБО 19. Згідно із цим стандартом, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [2]. Необхідно зазначити, що чіткого визначення поняття «виплати працівникам» П(С)БО 26 не надає і це є першою розбіжністю між національним і міжнародним стандартом щодо виплат працівникам. П(С)БО 26 деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів. Виплати працівникам, згідно П(С)БО 26, поділяють на п'ять груп: поточні виплати (обов'язковість їх сплати протягом 12 місяців після закінчення періоду виконання), виплати у разі звільнення, виплати після закінчення трудової діяльності, інші довгострокові виплати, виплати інструментами власного капіталу підприємства.

По-друге, П(С)БО 26 визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані



працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності. На відміну від національного стандарту, МСБО 19 «Виплати працівникам» не дає повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності, його мета - визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам [6].

По-третє, МСБО 19 «Виплати працівникам» застосовується роботодавцем для обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій». П(С)БО 26 «Виплати працівникам» застосовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ). Думка науковців відрізняється із цього питання. Деякі науковці вважають, що у зв'язку з прийняттям в Україні П(С)БО 34 «Платіж на основі акцій», необхідно внести зміни щодо П(С)БО 26 «Виплати працівникам» стосовно його дії на виплати на основі часток у капіталі. Ми вважаємо, що виплати на основі часток у капіталі – є одним із видів виплат робітникам і має відобразитися у П(С)БО 26, як одна із форм розрахунків із працівниками.

Четвертою відмінністю, між національним і міжнародним стандартом «Виплати працівникам» є обмеженість і стислість інформації у П(С)БО 26. На наш погляд це зумовлено розширеною українською нормативно-правовою базою, яка регламентує облік і нарахування заробітної плати з різних аспектів.

П'ятою відмінністю між П(С)БО 26 і МСБО 19 є склад виплат працівникам. У МСБО 19 виплати складаються із таких видів: короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні. У П(С)БО 26 виокремленні наступні види виплат: поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати працівникам. Як ми бачимо, різниця полягає у тому, що згідно з МСБО 19, до складу короткострокових виплат працівникам, крім заробітної плати, входять також внески на соціальне страхування. В Україні, 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. Відміною 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. В Україні така позитивна практика існує тільки на підприємствах, які засновані власниками-іноземцями.

Складність у трактуванні і практичному застосуванні міжнародних стандартів практикуючими бухгалтерами, потребує подальшої уваги науковців до вирішення питань методичного і методологічного характеру. Тому, що міжнародні стандарти залишаються ефективним засобом європейської інтеграції України.

Поступове здійснення розрахунків з працівниками за положеннями міжнародного зразка сприятиме поліпшенню соціального захисту працюючих, зміні психології власників щодо мотивації працівників, підвищенню соціальних стандартів у країні, розвитку системи виплат працівникам, підвищенню конкурентоспроможності підприємств на внутрішньому і зовнішньому економічному просторі.

Список використаних джерел

1. Миронова Ю. Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві / Миронова Ю. Ю. Панасенко В. А. // Економіка і регіон. – ПолтНТУ – 2016. - № 1(56). - С. 121-126.
2. МСБО 19 «Виплати працівникам». [Електронний ресурс] // МФБ, Переклад Міністерства Фінансів України – Режим доступу до ресурсу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011



3. Овсюк Н. В. Виплати працівникам за ПСБО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект / Н. В. Овсюк, О. Ю. Радченко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. – 2012. – 3 (24). – С. 360 – 368
4. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
5. Пуригіна О.Г., Сардак С.Е. Міжнародна міграція: навч. посіб. - К.: ВЦ «Академія», 2007. - 312 с.
6. Черкашина Т. В. Проблеми обліку заробітної плати на підприємстві / Т. В. Черкашина, О. П. Чебаненко // Перспективи розвитку обліку, контролю і аналізу в контексті євроінтеграції: тези допов. IV Міжнародної наук.-практ. конф., присвяченої 95-річчю ОНЕУ, 26 травня 2016 р., м. Одеса. – 2016. – С. 255-257.

Ясишена В.В.

кандидат економічних наук, доцент
Вінницький навчально-науковий інститут
Тернопільський національний економічний університет
м. Вінниця, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОБЛІКУ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ

Науковці і практики на сьогоднішній день відмічають необхідність і важливість проведення досліджень у сфері вивчення нематеріальних активів, які мають значний вплив на формування вартості підприємства і конкурентоспроможність вітчизняної економіки в цілому.

Починаючи з 70-их років ХХ ст. відбувається розвиток сфери послуг, що спонукає нематеріальне виробництво. В сьогоднішньому постіндустріальному суспільстві основним виробничим ресурсом є інформація та знання, застосовуються нові наукомісткі технології та інформаційно-інтелектуальні технології, які носять нематеріальний характер. Інформація передається зі швидкістю, що постійно зростає, а обробка масивів інформації, що постійно зростають, покладена на більш потужні комп'ютери. Отже, відбувся перехід від матеріального до нематеріального виробництва. Матеріальні ресурси, капітал відійшли на другий план, а на перший план вийшли інформація і знання, як основні ресурси сьогоднішнього суспільства. Перевага нематеріальних ресурсів над матеріальними полягає в тому, що першим властива невичерпна (необмежена) природа на відміну від останніх. Нематеріальні активи можна швидко розмножувати (тиражувати) і розповсюджувати, що є одночасно їх позитивною і негативною властивістю. Суб'єкти, які опанували нові знання, нові технології, нову інформацію, мають значну конкурентну перевагу, але одночасно зберегти її від конкурентів тривалий період дуже важко. В інформаційному суспільстві людина виступає носієм інформаційно-інтелектуальної технології, а вміння і знання людини стають одним з головних виробничих ресурсів. Значно зросло число людей, зайнятих інформаційними технологіями, комунікаціями, виробництвом інформаційних продуктів і послуг. Людина, озброївшись науково-технічними знаннями, переважно займається творчою працею. Головним об'єктом вкладення капіталу стають знання і інтелект людини, що в подальшому визначає успіх підприємства і збільшення його вартості.

У своїй монографії Н. Ю. Пузиня зазначає, що існує вже й віртуальна економіка, пов'язана з розвитком електронної комерції та продажем «неіснуючих віртуальних товарів» – всіляких атрибутів ігрових сервісів, рейтингів, поінтів, внутрішніх валют, ігрових амуніцій