

Олена Хамутинська

студентка,

Одеський національний економічний університет,

Валентина Кубік

старший викладач,

Одеський національний економічний університет

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ

В наш час, як для світової економіки, так і для економіки України дуже важливим моментом є правильна організація обліку розрахунків з оплати праці, оскільки, ця сфера є дуже трудомісткою та складною, тому в цій сфері можуть виникати негативні явища для економіки країни. За допомогою правильної організації обліку розрахунків по оплаті праці можливе зростання продуктивності праці та підвищення якості виробленої продукції/ наданих послуг. Зважаючи на те, що потік закордонних інвестицій збільшується в Україну, то необхідно створити прозоре підґрунтя для подальшого зростання цих інвестицій, яке, на нашу думку, має забезпечуватися обліком, який буде зрозумілим для всіх користувачів.

Проаналізувавши літературні джерела, можемо зробити висновок, що проблемами гармонізації вітчизняного бухгалтерського обліку займалися такі вчені: М. Войнаренко, В. Швець, Н. Пономарьов, В. Костюченко, С. Івахненко, О. Губачова, В. Пархоменко, В. Сопко та інші. Серед найбільш відомих зарубіжних дослідників слід назвати Дж. Блейка, Г. Гернона, А. Афанасьєва, В. Ковальова, Б. Нідлза, Я. Вільямса, Я. Соколова та інших.

Безумовно, внески даних вчених є дуже вагомими, але ще залишилось коло нерозглянутих та не вирішених питань в сфері обліку розрахунків по оплаті праці та гармонізації вітчизняного бухгалтерського обліку заробітної плати з МСФЗ.

Враховуючи постійні зміни які відбуваються в економіці, стає зрозумілим, що такі зміни супроводжуються появою нових проблем, які потребують постійного вирішення.

Дуже важливим аспектом в обліку розрахунків з оплати праці є державне регулювання, але й тут виникає ряд не вирішених питань, оскільки, кожна галузь, кожний регіон, кожне підприємство індивідуальне та має власні специфіки. Тому, на нашу думку, регулювання обліку розрахунків з оплати праці необхідно починати на рівні трудового колективу, підприємства. А для ефективності такого регулювання, необхідно, щоб всі сторони, і держава, і підприємства, і робітники, були зацікавлені у достовірному обліку даних по оплаті праці. Також гострою та не вирішеною залишається проблема затримки заробітної плати працівникам. Шляхи вирішення цієї проблеми в обліку відсутні, оскільки, відповідальність лягає на керівництво, яке, явно, не зацікавлене в законності таких дій.

Ще однією важливою проблемою в обліку розрахунків з оплати праці є впровадження сучасних прогресивних інформаційних технологій в облік. З одного боку, це має ефективно відобразитися на бухгалтерському обліку, оскільки, робота бухгалтерів стає менш трудомісткою, що дозволяє більш ретельно та уважно відображати облікову інформацію, але, з іншого боку, фальсифікувати та викривляти облікові дані можна й при застосуванні інформаційних технологій та сучасних бухгалтерських програм.

На точність та правдивість бухгалтерської інформації з розрахунків по заробітній платі також впливають зміни в законодавчій сфері. Оскільки, існують випадки не зовсім правильного тлумачення законодавчих визначень та настанов, тим більше, в наш час, коли України стоїть на шляху інтенсивної гармонізації бухгалтерського обліку з МСФЗ.

На сьогоднішній день в нашій країні в сфері бухгалтерського обліку діють норми вітчизняного П(с)БО 26 «Виплати працівникам» [1] та МСБО 19 [2] з аналогічною назвою. Вітчизняний П(с)БО містить лише поверхневу інформацію в порівнянні з зарубіжним стандартом, про це також свідчить кількість пунктів в даних стандартах (у вітчизняному стандарті їх 34, а в міжнародному – 161). Тому на практиці українські бухгалтери використовують Інструкцію зі статистики заробітної плати, Порядок обчислення середньої заробітної плати та інші документи присвячені даній проблемі. На відміну від національного П(с)БО МСБО 19 розглядає всі аспекти обліку виплат працівникам, включаючи пенсійні програми, негрошові розрахунки, а також виплати, що витікають із ділової практики.

Провівши аналіз складу короткострокових виплат працівникам стає очевидним, що МСБО 19 на відміну від вітчизняного П(с)БО 26, окрім заробітної плати, виплат за невідпрацьований час та премій включає також виплати пов'язані з участю працівників у прибутках підприємства, різні винагороди в не грошовій формі та внески на соціальне забезпечення.

Привертає нашу увагу і відмінність підходів до зобов'язання створювати резерв на оплату відпусток в міжнародному і вітчизняному стандарті. У відповідності з МСБО 19 до однієї із статей короткострокових виплат працівникам відносяться короткострокові компенсації за відсутність працівника, такі як оплачувана щорічна відпустка.

«Компенсації за відсутність працівника» із МСБО 19 і «виплати за невідпрацьований час» із П(с)БО 26 – це дві великі різниці, але як не дивно, в цьому випадку міжнародний стандарт набагато ближче знаходиться до вітчизняного КЗпП, аніж до П(с)БО 26.

В П(с)БО 26 виплати працівникам класифікуються таким же чином, але МСБО 19 дає можливість зрозуміти, що з резервом на виплату щорічних відпусток безпосередньо пов'язані накопичення компенсацій за відсутність працівника. У відповідності з міжнародним стандартом накопичені компенсації, тобто, це такі, які переносяться на майбутні періоди і можуть бути використані, якщо права поточного періоду не використані повністю. Отож, згідно МСБО 19 право працівника на компенсацію у вигляді відпускних витікає із відпрацьованого часу і не витікає із невідпрацьованого часу.

Отже, в МСБО 19 поняття виплат працівникам є більш широким, ніж в П(с)БО 26. Окрім, традиційних виплат міжнародні стандарти включають виплати на особисте страхування працівників та медичне обслуговування, а також дає обґрунтування необхідності і порядку формування забезпечення на оплату відпусток.

Найбільш глобальним розділом у стандарті як міжнародному так і у вітчизняному є розділ, який присвячено виплатам, пов'язаним із закінченням трудової діяльності. З огляду на П(с)БО 26 стає очевидним, що до таких виплат належать різні види пенсійного забезпечення працівників (крім державного), які в Україні можливо найближчим часом з'являться у широкому «асортименті», а також інші зобов'язання підприємства, які воно бере на себе щодо своїх колишніх працівників. МСБО 19 до таких виплат відносить, зокрема, страхування життя або медичне обслуговування по закінченню трудової діяльності. Увесь спектр таких виплат, що здійснюються підприємством за різними договорами (у тому числі колективними), МСБО 19 та П(с)БО 26 називають програмами виплат після закінчення трудової діяльності і поділяють на два види: програми зі встановленим внеском та програми зі встановленою виплатою.

Що стосується планів зі встановленими внесками, то доречним буде зазначити, що в міжнародній практиці для обліку таких планів використовується метод нарахування. Таким чином, у жодних актуарних розрахунках і дисконтуванні в цьому випадку не має потреби, крім випадків, коли відрахування згідно такої програми підлягають сплаті у строк, що перевищує 12 місяців з дати виникнення таких зобов'язань. Тоді нараховані зобов'язання підлягають дисконтуванню.

Цілком зрозуміло, що норми вітчизняного П(с)БО 26 розроблені на основі МСБО 19, що стосуються таких програм, не будуть застосовуватись у вітчизняній практиці доти, доки механізми пенсійного забезпечення передбачені пенсійною реформою, не почнуть реально діяти.

Зважаючи на те, що П(с)БО 26 є невдалою і досить формальною копією МСБО 19, то використання актуарних припущень при обліку плану зі встановленими виплатами у вітчизняній практиці теоретично використовується шляхом застосування актуарних оцінок, різноманітних характеристик, які впливають на поточну оцінку зобов'язань.

Оцінюючи свої зобов'язання за визначеними виплатами підприємство зобов'язане визнавати частку актуарних прибутків та збитків як дохід або витрати, якщо чисті кумулятивні невизнані актуарні прибутки та збитки на кінець попереднього звітного періоду перевищували одну з більших оцінок:

10% теперішньої вартості зобов'язання за визначеними виплатами на цю дату (до вирахування активів програми);

10% справедливої вартості будь-яких активів програми на цю дату.

Ці межі слід обчислювати та застосовувати окремо до кожної програми з визначеною виплатою. Міжнародний стандарт вимагає від підприємств визнавати, як мінімум, установлену частку актуарних прибутків та збитків, які виходять за межі 10-ти відсоткового «коридору». Така практика на вітчизняних підприємствах дуже рідко зустрічається, оскільки, для більшості вітчизняних бухгалтерів це є незрозумілим та складним механізмом.

Що стосується приближення українського бухгалтерського обліку в розрізі виплат працівникам з МСФЗ, то на цьому шляху існує багато перепон, зокрема, не лише в тлумаченні понять, але й, взагалі, по організації самого обліку. Для того, щоб легше було приблизити вітчизняний облік до міжнародного в частині виплат працівникам, необхідно до кінця провести пенсійну реформу в нашій країні. Після чого вже необхідно буде створити вже основу для організації вітчизняного обліку відповідно до міжнародних стандартів.

Основною рекомендацією в покращенні організації обліку виплат працівникам є детальна розробка внутрішніх актів, які дадуть можливість бухгалтеру зрозуміти особливості обліку розрахунків за виплатами працівникам. Так основним внутрішнім документом може виступати наказ про облікову політику, де чітко формуються принципи обліку того чи іншого об'єкту обліку з чіткою варіативною інформаційною моделлю організації та ведення обліку [3, с.154], яка має визначатися підприємствами самостійно з урахуванням специфіки діяльності.

Вдосконалення організації обліку оплати праці також можливе завдяки використанню на підприємствах результатів наукових досліджень міжнародного досвіду. Доцільним буде перейняти досвід оплати праці зарубіжних країн, а саме: заробітна плата кожного працівника має бути встановлена індивідуально; перегляд заробітної плати робітників проводиться один раз на рік; застосовуються системи матеріального заохочення для різних категорій працівників; рівень заробітної плати має відображати досягнення та мотивацію працівника. Заходи спрямовані на вдосконалення оплати праці, містять насамперед забезпечення залежності розмірів заробітної плати від особистого внеску працівників у результати праці. А матеріальна винагорода за працю на будь-якому підприємстві залишиться єдиним трудовим стимулом [4, с. 766].

Такі зміни в обліку мають позитивно відобразитися на економіці нашої країни, поліпшать умови закордонного інвестування в Україні та збільшать зацікавленість іноземних інвесторів, оскільки, український бухгалтерський облік для них стане більш зрозумілим.

Список використаних джерел

1. Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: Наказ МФУ № 601 від 28.10.2003 р. (зі змінами та доповненнями) URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
2. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19) «Виплати працівникам»: зі змінами та доповненнями URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011
4. Кубік В.Д. Підходи до визначення категорій «облікова політика» та «облікова оцінка» в сучасній теорії і практиці обліку. Науковий вісник ХДУ. Серія «Економічні науки» вип. 15, ч. 1. 2015. С. 152-159. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_15/economic_15_1.pdf.
5. Каткова Н. В., Маслово К. В. Особливості обліку оплати праці в сучасних умовах та шляхи його вдосконалення. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит. 2017. № 8. С. 762-767.