

та виплати заробітної плати, а й для розрахунків з оплати праці. А це, не одне і те саме поняття. Адже, згідно Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку виплачують працівникові за виконану ним роботу [2]. А оплата праці – це обліково-аналітична категорія, яка характеризує трудовий дохід робітника, який формується під впливом кількості та якості затраченої корисної праці і виплачується працедавцем у вигляді заробітної плати в грошовій або натуральній формі [3].

У даний час, нормативно-правова база, що регулює теоретичні та методичні аспекти бухгалтерського обліку бюджетних установ не містить розкриття змісту та складових виплат працівникам, а чинні класифікаційні ознаки, що застосовуються для оцінки розміру виплат працівникам, суттєво відрізняються від класифікаційних ознак МСФЗДС. Так, згідно Інструкції зі статистики заробітної плати 5, розмір виплат працівникам визначається як фонд оплати праці, що класифікується у розрізі:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

При цьому, окремі складові, що включаються до виплат працівників згідно МСФЗДС 25 «Виплати працівникам», до фонду оплати праці не належать [4].

Отже, облік поточних виплат працівникам є однією з важливих ділянок обліку в бюджетних установах. Крім того, поява Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку в державному секторі 132 «Виплати працівникам» вимагає внесення відповідних змін в обліковий процес щодо виплат працівникам.

Також, для розв'язання окреслених проблем було розроблено Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку державного сектору «Виплати працівникам», впровадження якого у практику дозволило визначити зміст, складові, класифікаційні ознаки виплат працівникам установ сектору загального державного управління України та віднести їх у самостійний обліковий об'єкт, що є заходом гармонізації обліку з міжнародною практикою.

Список літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254/96-ВР;
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995р. №108/95-ВР // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>
3. Мельник Т.Г. Облік та аудит діяльності бюджетних установ: [навч. посіб.] / Т.Г. Мельник. – Кондор, 2009. – 412с.
4. Режим доступу до матеріалів: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_oif/2012_9_3/46.pdf

Надія КІЗЮК

Тернопільський національний економічний університет

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНООРІЄНТОВАНОГО ОБЛІКУ ТА ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ

В умовах розвитку суспільства та глобалізації велике значення приділяється громадській підтримці кожного виду діяльності. Підприємства намагаються завоювати свого користувача та споживача результатів власної діяльності. Для того, щоб мати постійну підтримку виникає необхідність у проведенні соціальних заходів та повідомляти про них суспільство, акцентуючи увагу на соціальному значенні. У зв'язку з цим необхідною умовою ведення бізнесу стає формування соціальної звітності [1].

Дослідженню питань соціоорієнтованого обліку та звітності присвячені роботи таких вчених, як: Н. Андерсон, І. Акімова, І. Жиглей, В. Карагод, М. Пушкар та ін.

Ураховуючи дослідження зазначених вчених, слід зазначити, що певне коло питань залишилося невирішеним, а саме: визначення об'єктів соціально орієнтованого обліку,

які повинні бути відображені в соціальній звітності; дослідження взаємозв'язку між фінансовою та соціальною звітністю тощо.

Метою є дослідження стану соціорієнтованого обліку в Україні.

Соціальна відповідальність бізнесу – це забезпечення економіко-правових та організаційних заходів використання, збереження та розвитку трудових ресурсів підприємства на засадах виконання соціальних програм як складових збалансованої соціально-економічної та екологічної господарської діяльності [2;11].

Інформація для користувачів про соціальну відповідальність бізнесу наводиться у соціальній звітності. Формування такої звітності у вітчизняних рамках перебуває на етапі активного розвитку.

Законодавство не регламентує та не передбачає ведення такого виду обліку та складання такої звітності. Потребують активної інтеграції підсистеми бухгалтерського (внутрішньогосподарського), податкового та статистичного обліку в системі господарського обліку діяльності підприємства.

Саме тому складання соціальних звітів на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки, на жаль, не є обов'язковою вимогою подання інформації про діяльність компаній (на відміну від фінансової звітності).

Вітчизняні компанії стикнулися із необхідністю складання такої звітності при виході на міжнародний рівень діяльності. Саме тому підприємства, котрі працюють на світовому ринку запроваджують ведення такого обліку та складання відповідної звітності.

У зв'язку з переходом відкритих компаній на підготовку звітності по МСФО, перед ними постає необхідність використовувати міжнародні стандарти у галузі сталого розвитку. Найпоширенішими і загально визнаними з цих стандартів є:

1. Керівництво по звітності у сфері сталого розвитку (GRI)
2. Стандарти серії AA1000 «Відповідальність 1000»,
3. Міжнародний стандарт ІСО 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності».

Звітність підготовлена на основі рекомендацій міжнародних стандартів у сфері соціальної звітності дає можливість продемонструвати інвесторам та суспільству реальний стан речей на підприємстві, якість управління та рівень соціальної відповідальності.

Станом на сьогодні жодне ключове рішення не приймається без держави, інвесторів, клієнтів, персоналу.

Отож соціальний звіт виступає важливим, ефективним інструментом комунікацій. Користувачі отримують додаткове джерело інформації про підприємство та його діяльність, а саме підприємство має можливість зрозуміти інтереси та вимоги суспільства з метою покращення своєї позиції на ринку.

Аналіз соціальної звітності українських компаній говорить про те, що має форму доповіді, де над числовою превалує текстова частина.

Стає зрозумілим, що відсутність кількісних і вартісних показників унеможливорює здійснення оцінки діяльності підприємства і визначення ефекту від соціальних заходів. Тобто при складанні такого виду звітності у вільній формі вітчизняні компанії акцентують увагу на тих напрямках їх соціальної діяльності, у яких було досягнуто позитивні результати, при цьому упускаючи факт не відображення всієї повноти інформації.

На сьогодні немає законодавчо затверджених форм соціальної звітності в Україні. Це підтверджує необхідність розробки єдиної форми соціального звіту, у якому необхідно поглибити інформацію про показники стану та результати фінансування соціальних програм (як у кількісній, так і в якісній одиниці).

Список літератури:

1. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kbs.org.ua> “Concept to National strategy to social responsibility of the business in Ukraine”, available at: <http://kbs.org.ua>.
2. Саєнко Ю. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження / Ю.Саєнко. – К.,2005.-30 с.