

УДК 657.471.1

**ОБЛІК ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ ЗАУКРАЇНСЬКИМИ ТА
МІЖНАРОДНИМИ ВИМОГАМИ**

Савчук Т.В., Андрішак Л.Р.

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

e-mail: lesya.andrishak99@gmail.com

тел: 0979087281

В сучасних умовах розвитку України особливого значення набувають питання, пов'язані з обліком заробітної плати та інших виплат працівникам, оскільки його належна організація сприяє ефективному управлінню та контролю за своєчасним здійсненням розрахунків, є одним з основних джерел мотивації працівників, відображає рівень ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Останнім часом все більше вітчизняних підприємств, чи з огляду на необхідність, чи за власним бажанням, переходять на ведення обліку і складання фінансової звітності за вимогами МСФЗ. Тому актуальним є питання наявності спільних та відмінних вимог обліку виплат працівникам відповідно до міжнародних і національних ПСБО, які необхідно враховувати при такому переході, а також для забезпечення кращої зрозумілості та достовірності звітної фінансової інформації як для вітчизняних, так і іноземних користувачів. Це і є метою даного дослідження.

В економічній науці питання відображення в обліку виплат працівникам розглядалися таким науковцями як В.М. Войнаренко, С.Ф. Голов, О.В. Івахненко, А.В. Калина, В.М. Костюченко, А.В. Базилюк, М.П. Бойко, В.Н. Ткач та інші. Але, на дивлячись на це, не всі означені питання ними достатньо вивчені.

В Україні розрахунки з оплати праці регламентуються національним ПСБО 26 «Виплати працівникам» [2]. Відповідним міжнародним аналогом є МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам» [1].

Незважаючи на те, що всі національні положення бухгалтерського обліку значною мірою ґрунтуються на міжнародних, ці стандарти важко назвати тотожними.

ПСБО 26 є одним з найменш практично застосовуваним бухгалтерським стандартом. Однією з основних проблем залишається складність у розумінні та практичному застосуванні практикуючими бухгалтерами його положень. МСБО (IAS) 19 «Виплати працівникам», на відмінну від національного П(С)БО 26, містить ґрунтовніші, але складніші для сприйняття методологічні рекомендації ведення обліку виплат працівникам.

Порівняльний аналіз основних підходів наведено в таблиці 1.

Однією з найголовніших відмінностей ПСБО від МСФЗ загалом є те, що національні стандарти орієнтуються на запити регулюючих органів

Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Економіко-управлінські аспекти трансформації та інноваційного розвитку галузевих і регіональних суспільних систем в сучасних умовах»

(податкова служба, держкомстат та інші), в той час як МСФЗ, головним чином, зорієнтовані на користувачів, які мають фінансову зацікавленість до суб'єкта звітності. Виплати працівникам є найважливішим засобом підвищення такої зацікавленості у результатах своєї праці, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту [3].

Таблиця 1

Порівняння вимог ПСБО 26 і МСБО (IAS) 19

Показник	ПСБО 26	МСБО (IAS) 19
визначення	відсутнє	Виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін
		на послуги, надані працівниками, або при звільненні (п.8)
склад (структура) виплат працівникам	поточні виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні	а) короткострокові виплати працівникам, б) виплати по закінченні трудової
	трудої діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати (п. 4)	діяльності, в) інші довгострокові виплати працівникам, г) виплати при звільненні. (п. 5)
Склад поточних виплат працівникам включають:	заробітна плата за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (щорічні відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців по закінченні періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу, тощо (п. 5)	якщо очікується, що вони будуть повністю сплачені у повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення річного звітного періоду, у якому працівники надавали відповідні послуги: (i) заробітна плата, внески на соціальне забезпечення; (ii) оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність; (iii) участь у прибутку та преміюванні, та (iv) негрошові пільги теперішнім працівникам (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) (п.5)

Як бачимо з порівняльного аналізу стандартів, визначення поняття «виплати працівникам» наведене лише в МСФЗ (IAS) 19. ПСБО 26 таке визначення відсутнє.

Склад виплат практично однаковий. Відмінність тільки у виплатах працівникам інструментами власного капіталу. МСФЗ (IAS) 19 ці виплати не

розглядає, оскільки це досить складна ділянка обліку, правила обліку якої регламентуються окремим МСФЗ (IFRS) 2 «Платіж на основі акцій». Оскільки такі виплати у вітчизняній практиці зустрічаються достатньо не часто, порядок обліку таких виплат прописаний в самому ПСБО 26 досить поверхнево.

Відмінною рисою національного і міжнародного підходів в обліку є також визначеність складових кожної групи виплат. Навіть у складі короткострокових виплат, окрім звичних для українських працівників, МСБО передбачені виплати участі у прибутку та преміюванні, та негрошові пільги теперішнім працівникам. Звичайно, відсутність таких виплат у передбаченому переліку короткострокових виплат в ПСБО 26 не буде перешкодою для здійснення таких виплат. Якщо вітчизняний роботодавець вирішить таким чином мотивувати своїх працівників, він може це зробити на основі або окремого відповідного положення по підприємству, або після прописування таких виплат в колективному договорі. Але, для бухгалтера такого роботодавця відсутність відповідних облікових норм створить багато труднощів, в зв'язку з чим, у нього виникне необхідність самому продумувати і прописувати порядок обліку таких виплат.

Щодо інших виплат (крім короткострокових), то ні переліку самих виплат, ні доступних конкретних правил обліку в українському ПСБО 26 не передбачено. В МСБО (IAS) 19 відповідні норми і облікові підходи прописані досить чітко і зрозуміло. Звичайно, це можна обґрунтовувати, що українські підприємства практично не здійснюють таких виплат, але з розвитком української економіки та посиленням конкуренції на ринку праці роботодавці все частіше шукатимуть шляхи і способи утримування своїх ключових працівників, зокрема і через розширення переліку видів мотивуючих виплат.

Таким чином, на основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що відмінності між П(С)БО 26 і МСБО 19 зумовлені в більшій мірі національними особливостями та хаотичними спробами наблизити вітчизняне законодавство до міжнародних норм. Це все свідчить про необхідність реформування національної системи обліку та її гармонізації відповідно до міжнародних стандартів. Перехід на загальновизнану міжнародну практику обліку покладе край розбіжностям в обліку виплат працівникам і стане відображенням удосконалення національної економіки та її наближенням до міжнародного рівня.

Список використаних джерел:

1. МСБО 19 «Виплати працівникам». URL: https://mof.gov.ua/storage/files/IAS-19_ukr_2018.pdf
2. ПСБО 26 «Виплати працівникам»: затверджене наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 № 601 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>

3. Жолнер І.В. Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2012. С. 368.

УДК 338.4: 691

ЗАСТОСУВАННЯ КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Черчата А. О., Бойко А. В.

ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»

e-mail: acherchataya@i.ua

Ключовим напрямком контролю аудиторської діяльності в Україні є контроль якості аудиторських послуг. Системи контролю якості аудиторських послуг формуються кожним аудитором та аудиторською фірмою в Україні.

Аудиторські фірми та аудитори, які займаються аудиторською діяльністю індивідуально як фізичні особи – підприємці, мають розробити та впровадити у свою практику систему контролю якості.

Відповідальність за розробку, організацію, впровадження й підтримання ефективного функціонування системи контролю якості несе безпосередньо аудитор, який займається аудиторською діяльністю індивідуально як фізична особа, а на аудиторській фірмі - посадова особа, яка здійснює керівництво фірмою відповідно до законодавства та установчих документів.

Політика та процедури контролю якості встановлюються фірмою для підвищення внутрішньої культури й розуміння персоналом того, що якість – це головне при наданні аудиторських послуг [1].

Керівництво аудиторської фірми зобов'язано показувати приклад щодо якості надання послуг персоналу. Цей приклад зазвичай демонструється діями керівництва та відповідними настановами персоналу. Такі дії та настанови мають підкреслювати важливість:

- виконання роботи відповідно до вимог професійних стандартів;
- дотримання застосовної політики та процедур контролю якості фірми;
- надання висновків (звітів), що відповідають умовам завдання. В свою чергу Аудиторська палата України організовує:
 - проведення зовнішніх перевірок систем контролю якості;
 - моніторинг з питань контролю аудиторської діяльності;
 - застосування додаткових процедур щодо забезпечення контролю якості та дисциплінарних заходів за наслідками контролю;
 - інформування суспільства про функціонування систем контролю якості аудиторських послуг в Україні.

Підтвердження відповідності системи контролю якості аудиторських послуг вимогам цього Положення здійснюється згідно з Положенням про зовнішні перевірки системи контролю якості аудиторських послуг, затвердженого Аудиторською палатою України.