

професіоналізму облікових робітників значно зростає; у малих та середніх підприємств з'явиться можливість брати участь у міжнародних тендерах на одержання замовлень.

Проте, разом із перевагами існують і певні труднощі: наявні певні проблеми при впровадженні МСФЗ для МСП, зокрема для малих підприємств витрати на перекваліфікацію працівників буде досить дорого коштувати; не всі малі та середні підприємства мають намір працювати на міжнародному ринку, тому перехід на міжнародні стандарти буде лише зайвими витратами. Сьогодні процес запровадження стандартів МСФЗ в Україні супроводжується труднощами фінансового, організаційного, ментального, кадрового характеру тощо. Однак переваги складання фінансової звітності за міжнародними стандартами дійсні. Вони незаперечні для більшості користувачів фінансової звітності, головним чином це дозволяє зробити ведення бухгалтерського обліку відповідним до світових стандартів, звітність українських підприємств стане зрозумілою та зіставною для іноземних користувачів, що призведе до більш тісного та активного співробітництва. За допомогою МСФЗ українські компанії зможуть ефективніше вирішувати такі завдання, як постійне забезпечення керівництва компаній достовірною інформацією для прийняття управлінських рішень, оцінка наслідків їх прийняття.

ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Порчинська А.В.

Науковий керівник – Гордієнко Н.І., канд. екон. наук, професор

З початком інтеграції України до світової спільноти система бухгалтерського обліку зазнала значних змін. Держава винесла на перший план питання розробки та застосування такої методології бухгалтерського обліку та звітності, яка б відповідала міжнародним стандартам, що дасть можливість наблизити національну систему бухгалтерського обліку до європейської та створити більш сприятливі умови для іноземних інвесторів. Відповідно до національних стандартів, порядок обліку розрахунків за виплатами працівників та розкриття інформації про такі виплати у фінансовій звітності підприємства визначається П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Розрахунки з працівниками за міжнародними стандартами регулюється МСФЗ (IAS) 19 «Виплати працівникам».

МСФЗ 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» поряд із подібними характеристиками, мають і ряд розбіж-

ностей. Це, насамперед, пов'язано із національними особливостями обліку та неодноразовими спробами наблизити норми МСФЗ до вітчизняного законодавства. Так як П(С)БО 26 «Виплати працівникам» дає лише трактування використання термінів та поверхневі рекомендації щодо обліку розрахунків з оплати праці, то на практиці бухгалтери використовують інструкцію зі статистики заробітної плати, порядок обчислення середньої заробітної плати та інші нормативні документи.

Отже, МСФЗ 19 на відміну від національного П(С)БО 26 значно ширше розглядає аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам, включаючи, окрім заробітної плати та премій, компенсації за відсутність працівників, виплати пов'язані з участю працівників у прибутку підприємства та негрошові пільги у формі надання житла, автомобілів, безплатних та субсидованих товарів, медичного обслуговування. Крім того, до витрат на персонал за міжнародними стандартами поряд із заробітною платою належать внески працедавця на соціальне забезпечення працівників (соціальне страхування, страхування на випадок безробіття та ін.), які не відносяться цим стандартом до заробітної плати, а перераховуються як окремі види виплат. Мається на увазі та частина страхових зборів, яка сплачується за рахунок заробітку працівників.

Натомість згідно з українським законодавством усі види особистого соціального страхування відносять до заробітної плати, і підлягають нарахуванню єдиного соціального внеску. Як наслідок, виникає додаткове навантаження на роботодавців та працівників, що в свою чергу зумовлює відсутність попиту на угоди довгострокового страхування життя та наявністю збитків у страховиків.

Таким чином, українське законодавство щодо соціальних внесків роботодавців (не тільки до загальнообов'язкових фондів, але й до страхових компаній), за які купується соціальний захист найманих працівників, є нерегульованим, не відповідає світовим нормам та потребує відповідних змін.

У відповідності до МСФЗ 19 до однієї із статей короткострокових виплат працівникам відносять участь у прибутку та премії, за якими певні категорії або всі працівники отримують бонуси (або премії) додатково до регулярної заробітної плати. Участь у прибутках поширено у таких країнах як: Японія Франція, Швеція, Німеччина, Бельгія, Данія, де фірмам, що використовують ці програми, відповідно до законодавства надаються податкові пільги.

В Україні програми участі у прибутках ще не отримали достатньо широкого поширення. Це, насамперед, пов'язано з відсутністю зацікавленості українських підприємців не те щоб надавати бонуси праців-

никам з прибутку підприємства, але й показувати його високий рівень, оскільки чим вищий прибуток, тим більший розмір відповідного податку необхідно сплатити до бюджету. Даний факт зумовлює необхідність врахування досвіду європейських країн щодо системи податкових пільг та відповідного реформування податкового законодавства України.

ПОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОГО ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Шкарунета О.О.

Науковий керівник – Власова О.Є., канд. екон. наук, доцент

Однією із складових частин податкового менеджменту є податкове регулювання, яке є різновидом державного регулювання економіки. Державне регулювання – це комплекс програм (організаційних, правових, економічних) у сфері соціальних, економічних, духовних і інших процесів з метою їх впорядкування, встановлення загальних правил і норм громадської поведінки, а також запобігання негативним явищам в суспільстві.

Ефективність регулюючого впливу податкової системи визначається тим, наскільки цілеспрямовано вона вирішує комплекс завдань, пов'язаних із керуваністю економіки як системи, забезпеченням надходжень до бюджетів усіх рівнів і, на цій основі, підвищенням життєвого рівня населення. Тому податкове регулювання визначається як цілеспрямований вплив держави на учасників економічних відносин шляхом використання засобів та інструментів податкової політики.

Реалізація інструментів державного податкового регулювання пов'язана з досягненням певної мети, яка визначається державою як пріоритетна. При чому такі цілі можуть мати як короткостроковий, так й довгостроковий характер. Так, у короткостроковому плані зазвичай вирішуються нагальні економічні проблеми, наприклад, введення авансової сплати податку на прибуток підприємств, або надання короткострокових (річних) податкових пільг окремим галузям економіки з метою їх нагальної підтримки або фактична відміна у 2018 р. мораторію на проведення перевірок суб'єктів господарювання в Україні, який діяв в 2016-2017 роках. Мова йде про включення більшості контролюючих органів, зокрема державної фіскальної служби, у перелік органів, на яких дія мораторію не розповсюджується. Причинами таких дій може бути пошук додаткових джерел фінансування державного бюджету, до яких належить й штрафні санкції, що накладаються на суб'єктів господарювання за результатами перевірок. У довгостроко-