

Список використаних джерел:

1. Пархоменко Н. О. Особливості управління економічною безпекою будівельного підприємства [Електронний ресурс] / Ефективна економіка: електронне наукове фахове видання, 2020, №5. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7877> (дата звернення: 15.10.2023). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.5.61.
2. Стечишин Ю. Визначення ролі та місця інформаційно-аналітичного забезпечення в системі економічної безпеки [Електронний ресурс] / Вчені записки Університету «КРОК» №1 (69), 2023. – С.110-119. – Режим доступу: <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/570>. (дата звернення: 15.10.2023). DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-110-119>.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

Гордієнко Н. І., канд. екон. наук, проф., Нікітін С., бакалавр, Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

В сучасному розвитку України міжнародні економічні відносини та уніфікація економічного простору між державами стають все більш важливими. Оскільки вітчизняні підприємства домагаються міжнародної співпраці, стандартизації виробництва відповідно до міжнародних норм і залучення іноземних інвестицій, обліково-аналітичне забезпечення також повинно відповідати загальноприйнятим міжнародним стандартам. Це в подальшому сприятиме зрозумілості, прозорості та порівнянності усіх фінансових показників діяльності підприємств.

Важливим аспектом забезпечення інформацією для керівництва та іноземних інвесторів є бухгалтерський облік. Інформація, яку надає облік, може бути використана для аналізу стану активів, зобов'язань та власного капіталу підприємства, а також для аналізу доходів і витрат за певний звітний період.

У процесі міжнародної уніфікації бухгалтерського обліку перевага надається Міжнародним стандартам фінансової звітності (МСФЗ), які стають важливими для стабільних відносин між окремими підприємствами, так і на міжнародному рівні.

Реформування бухгалтерського обліку відповідно до МСФЗ має вплив на всі об'єкти бухгалтерського обліку. Основними об'єктами, які характеризують фінансовий стан підприємства, є активи, зобов'язання і власний капітал. Особливу увагу слід приділити зобов'язанням з оплати праці, оскільки вони враховують інтереси підприємства, працівників і держави.

Під час впровадження МСФЗ в Україні необхідно дотримуватися всіх аспектів обліку відповідно до міжнародних стандартів за кожним об'єктом бухгалтерського обліку, зокрема, стосовно зобов'язань підприємств, пов'язаних з оплатою праці та інших виплат працівникам. Також слід розуміти спільні та відмінні риси між Положеннями (стандартами) ведення бухгалтерського обліку в Україні та МСФЗ, які регламентують питання оплати праці

На даний момент багато вітчизняних вчених досліджують питання переходу від національного обліку до міжнародних стандартів, включаючи питання обліку оплати праці відповідно до МСФЗ, це зокрема: С. М. Галузіна, С. Ф. Голов, Т. Ю. Дружилівська, В. М. Костюченко, Т. В. Сковрунська, Т. В. Черкашина, Я. В. Соколова, С. В. Тиворчук, Б. Хілл та інші. Однак, на даний час, попри зрозумілість мети переходу до застосування міжнародних стандартів, особливо серед практикуючих бухгалтерів залишається багато нез'ясованих положень, частково через не досконалий переклад, у міжнародних стандартах і аналогій між існуючою практикою та вимогами трансформації стосовно тих чи інших зобов'язань з оплати праці.

Визивають інтерес дослідження ефективності системи організації облікових процесів у країні відповідно до національної нормативної бази, а також для визначення ступеня близькості між національними та міжнародними стандартами ведення обліку розрахунків з оплати праці. Окрім цього, важливо проаналізувати доцільність переходу на міжнародні стандарти в цій сфері та запропонувати подальші шляхи гармонізації обліку розрахунків з оплати праці.

Слідуючи інтеграційним процесам, які завзято підтримує наша країна, ми можемо спостерігати зміни у веденні бухгалтерського обліку. Намагання уряду наблизити вітчизняну методологію бухгалтерського обліку та фінансову звітність до міжнародної повинно гармонізувати нинішню систему та позитивно сприяти підвищенню рівня інвестиційної привабливості нашої країни.

Однак між МСФЗ та Національними П(С)БО існують значні відмінності, що призводить до певних розходжень між фінансовими звітами, складеними за міжнародними і національними стандартами. Теоретично, МСФЗ та НП(С)БО мають бути тотожними. Однак, до українського законодавства не були включені повні формулювання стандартів МСФЗ. Чинне українське законодавство ґрунтується на МСФЗ, однак воно не містить прямого перекладу відповідних стандартів МСФЗ. У визначеннях цих стандартів є багато пропусків, змін і доповнень, яких немає в МСФЗ, однак які, після їх ухвалення, стали частиною Національних П(С)БО. Якщо звітність ґрунтується на національних стандартах, які суттєво відрізняються від міжнародних, це незмінно призводитиме до розбіжності результатів, що унеможливило адекватне співставлення показників українських підприємств з показниками їх іноземних конкурентів без трансформування їх фінансової звітності [1, с. 4].

У Стратегії застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні, зазначено, що "на даний час сформовано систему бухгалтерського обліку, яка відповідає міжнародним стандартам, враховує правові норми провадження підприємницької діяльності, методологічно і методично забезпечує збирання та накопичення інформації про фінансово-господарську діяльність суб'єктів господарювання в Україні, що сприяло створенню умов для складення достовірної фінансової звітності, яка використовується власниками (засновниками), інвесторами, банківськими установами, працівниками. для визначення рівня прибутковості, конкурентоспроможності, економічного потенціалу та інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання. Зіставлення показників фінансової звітності сприяє формуванню бази

інформації з економічних питань для аналізу ефективності функціонування суб'єктів господарської діяльності, виконання фінансових планів, розрахунку прогностичних показників розвитку суб'єктів господарювання та відповідних макроекономічних показників"[2].

Що стосується конкретно розрахунків з оплати праці, в Україні ці зобов'язання регулюються національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку (НП(С)БО) 26 «Виплати працівникам», а також Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». Порівняльний аналіз НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 Порівняльна характеристика П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам»

Ознака	НП(С)БО 26 «Виплати працівникам»	МСБО 19 «Виплати працівникам»
Мета	Визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	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
Сфера застосування	Застосовуються роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (окрім бюджетних установ та підприємств, які складають фінансову звітність за МСФЗ)	Застосовується працедавцями при обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»
Кількість підпунктів	161	34
Визначення виплат працівникам	Не зазначено	Це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками
Склад виплат працівникам	Короткострокові виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати	Короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні

Джерело: розроблено на основі [3]

Порівняльний аналіз відзначив наявність поверхневих відмінностей між національними та міжнародними стандартами обліку розрахунків з оплати праці. Ці різниці включають в себе більшу змістовність, кращу структуру та детальне розкриття ключових аспектів в МСБО 19 "Виплати працівникам". Також відмінності в основному обумовлені жорстким регулюванням розрахунків з оплати праці у нашій країні, яке регламентується не лише НП(С)БО 26 "Виплати працівникам", а також іншими нормативно-правовими актами.

Аналізуючи відмінності більш детально, у відповідності до законодавств, між НП(С)БО 26 "Виплати працівникам" та МСБО 19 "Виплати працівникам", ми можемо виділити наступні аспекти:

1. У НП(С)БО 26 відсутнє чітке визначення поняття "виплати працівникам", на відміну від МСБО 19, яке визначає, виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [4].

2. НП(С)БО 26 не має належної деталізації щодо регулювання таких складників, як визнання, оцінка, облікове відображення та відображення у фінансовій звітності всіх можливих виплат працівникам, яку можна спостерігати в МСБО 19. Проте НП(С)БО 26 деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів. Через розширену нормативно-правову базу обліку оплати праці, не існує чіткої систематизованої основи, яка б була б рекомендована для єдиного загальнодержавного рівня використання в системі бухгалтерського обліку оплати праці.

3. НП(С)БО 26 подає інформацію щодо ключових аспектів менш деталізовано та обмежено в порівнянні з МСБО 19, що обумовлено розгалуженою системою обліку і нарахування заробітної плати в Україні, яка регулюється, окрім НП(С)БО 26, багатьма нормативно-правовими актами.

4. У МСБО 19 ґрунтовніше розглянуті аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам. На відміну від НП(С)БО 26, який включає тільки заробітну плату, премії та виплати за невідпрацьований час [6, с. 208], МСБО 19 також включає у даний аспект 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.

5. Стосовно структури виплат працівникам, П(С)БО 26 визначає їх як поточні виплати, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, виплати при звільненні та інші довгострокові виплати. Згідно МСБО 19 структура виплат працівникам має такий вигляд: короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати при звільненні та інші довгострокові виплати працівникам. Наочно структуру виплат працівникам підприємств відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та НП(С)БО 26 «Виплати працівникам» можемо спостерігати на таблиці 2.

Таблиця 2 Структура виплат працівникам підприємств відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам»

За МСБО 19 “Виплати працівникам”				
Короткострокові виплати працівникам	Виплати по закінченні трудової діяльності	Виплати при звільненні	Інші довгострокові виплати працівникам	
За П(С)БО 26 “Виплати працівникам”				
Поточні виплати працівникам	Інші довгострокові виплати	Виплати по закінченні трудової діяльності	Виплати при звільненні	Виплати інструментами власного капіталу підприємства

Джерело: розроблено авторами на основі [4–5]

Більш детальна класифікація цих витрат відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» наведена у таблиці 3.

Таблиця 3 Класифікація витрат, пов'язаних із виплатами працівникам відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Структура виплат працівникам	
За МСБО 19 «Виплати працівникам»	За ПСБО 26 «Виплати працівникам»
1. Короткострокові виплати працівникам, якщо очікується, що вони будуть повністю сплачені в повному обсязі протягом 12 місяців після закінчення річного звітного періоду, в якому працівники надавали відповідні послуги:	1. Поточні виплати працівникам – виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців:
1.1. Заробітна плата працівникам та внески на соціальне забезпечення 1.2. Короткострокові компенсації за відсутність (оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність) 1.3. Участь у прибутку та преміюванні 1.4. Негрошові пільги теперішнім працівникам: <ul style="list-style-type: none"> - медичне обслуговування; - надання житла; - надання автомобілів; - надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг 	1.1. Заробітна плата за окладами і тарифами 1.2. Інші нарахування з оплати праці 1.3. Виплати за невідпрацьований час: <ul style="list-style-type: none"> - щорічні відпустки, - інший оплачуваний невідпрацьований час 1.4. Премії та інші заохочувальні виплати
2. Виплати після закінчення трудової діяльності	2. Виплати після закінчення трудової діяльності
2.1. Пенсії (наприклад, пенсії та разові виплати при виході на пенсію); 2.2. Інші виплати після закінчення трудової діяльності: <ul style="list-style-type: none"> - страхування життя після закінчення трудової діяльності; - медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності. 	Здійснюються за кожною програмою виплат після закінчення трудової діяльності
3. Інші довгострокові виплати працівникам	3. Інші довгострокові виплати працівникам
3.1. Додаткові оплачувані періоди відсутності на роботі: довгострокові відпустки за вислугу років; оплачувані академічні відпустки. 3.2. Виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років 3.3. Виплати за тривалою непрацездатністю	3.1. Інші довгострокові виплати працівникам.
4. Виплати у разі звільнення	4. Виплати у разі звільнення
	5. Виплати інструментами власного капіталу підприємства

Джерело: розроблено авторами на основі [4–5]

Розглядаючи деталізовано елемент структури під назвою. Згідно з МСБО 19, до категорії "Короткострокові виплати працівникам" відносяться премії та участь у прибутках підприємства. При цьому, працівники можуть отримувати додаткову винагороду до своєї основної заробітної плати через премії та інші заохочувальні виплати, які є складовими НП(С)БО 26.

Зауважимо, що участь у прибутках підприємства є особливістю, яка виділяється у міжнародних та національних стандартах. Проте в Україні програми участі у прибутках підприємства ще не є широко поширеними або визнаними. Однак, такий підхід сприяє високому рівню прибутку, що обов'язково вплине на обсяг сплати податків до бюджету. Ця ситуація вимагає перегляду вітчизняного законодавства, враховуючи позитивний досвід європейських країн у впровадженні систем податкових пільг.

6. П(С)БО 26 визначає методологію формування інформації, пов'язаної з виплатами працівникам, за виконані роботи, як в грошовій, так і не грошовій формах, та її доцільне розкриття у фінансовій звітності. Що стосується МСБО 19, на відміну від національного стандарту, його основною метою є визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам, через це необхідність повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності є недоцільною [7, с. 118]

Аналізуючи П(С)БО 26 та МСБО 19, можемо сказати, що цілком очевидно, що норми національних стандартів розроблені на основі міжнародних. Необхідність адаптації обліку є цілком виправданою, адже зближення національної і міжнародної облікових систем за допомогою доповнення національних стандартів обліку та узгодження їх з міжнародними стандартами, зробить фінансову звітність вітчизняних суб'єктів господарювання більш прозорою та надійною, в першу чергу для інвесторів, відкриє та збільшить можливості залучення Україною додаткового капіталу та виходу на міжнародні ринки капіталу.

Як підсумок проведеного дослідження, виділимо деякі шляхи адаптації обліку в частині оплати праці:

✓ доповнити НП(С)БО 26 визначенням поняття «виплати працівникам» аналогічно до п.7 МСБО 19, для більшої деталізації та безпосереднього тлумачення назви даного положення [4];

✓ з огляду на міжнародний досвід ведення бухгалтерського обліку у сфері розрахунків з оплати праці спростити та впроваджувати у вітчизняну облікову практику, яка розглядає зобов'язання з виплат працівникам та соціальне страхування як окремі статті виплат, об'єднавши їх у одну згідно з короткостроковими виплатами МСБО 19 (див. табл. 3);

✓ відповідно до МСБО 19 докладніше розкрити аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам у НП(С)БО 26, доповнивши підпункти щодо застосування пільг у формі надання житла, автомобілів, безоплатних або субсидованих товарів (послуг) та медичного обслуговування, надання можливості участі працівників у прибутках підприємства

✓ для адаптації національних стандартів обліку з міжнародними пропонуємо доповнити НП(С)БО 26 ілюстративними прикладами, щодо виплат

працівникам за наявними категоріями відповідно до МСБО 19, які б сприяли більшій зрозумілості та прозорості цього положення.

Список використаних джерел:

1. Хілл. Б. Порівняння національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку з міжнародними стандартами бухгалтерського обліку [Текст] : програма фінансового навчання: проект USAID «Розвиток ринків капіталу» / Б. Хілл. Київ, 2010.- 37 с.
2. Стратегія застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні від 24 жовтня 2007 р. №911-р [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/911-2007-%D1%80#Text>
3. Тивончук С.В. Гармонізація національної системи розрахунків з оплати праці за міжнародними стандартами. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси. 2013. Вип. 10(4). С. 229–236.
4. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_011#Text (дата звернення: 01.10.2023).
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03#Text>
6. Гордієнко Н. І. Фінансовий облік : навч. посіб.; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – 3-тє вид., перероб. і допов.– Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2023. – 290 с
7. Черкашина Т.В., Бірук А.С. Гармонізація обліку заробітної плати на підприємствах за міжнародними стандартами. Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія: зб. матеріалів IV міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 28 грудня 2018 р. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 117-120. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/33086> (дата звернення: 01.10.2023).

РОЛЬ ФІНАНСОВОЇ ГРАМОТНОСТІ У РОЗВИТКУ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ В УКРАЇНІ

Дубина М. В., д-р екон. наук, професор, Тарасенко А. В., канд. екон. наук, доцент, докторант, Національний університет «Чернігівська політехніка»

Особливу роль у розвитку ринку фінансових послуг відіграють домогосподарства, які виступають споживачами фінансових послуг і надають можливість фінансовим установам формувати доходи від такої діяльності та розвиватися. Надання фінансових послуг цим суб'єктам господарювання є важливою умовою розвитку загалом ринку фінансових послуг, невід'ємною його частиною. Саме тому фінансові установи постійно шукають способи розширення власних послуг домогосподарствам, використовуючи в сучасних умовах потенціал інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому важливу роль у наданні саме цих фінансових послуг відіграють не лише економічні, фінансові чинники, але і значний спектр неекономічних факторів (психологічні, організаційні, інформаційні), які мають здатність впливати на рішення домогосподарств щодо використання фінансових послуг. Важливу роль серед таких чинників також відіграє фінансова грамотність, рівень якої в суспільстві формує досить потужний вплив на розвиток національного ринку