

УДК 657

ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ: МІЖНАРОДНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ПІДХІД

О. Г. Обмок, асистент

Здійснено порівняльний аналіз методологічних засад формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам, визначених Національним та Міжнародним стандартами бухгалтерського обліку в державному секторі «Виплати працівникам».

Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку в державному секторі, виплати працівникам, оплата праці, виплати під час звільнення, поточні виплати працівникам.

Сучасні умови економічного розвитку, що зумовлені глобалізаційними процесами, орієнтують Україну просуватися обраним шляхом інтеграції до світової спільноти. Економіка України потребує розширення та удосконалення зв'язків із міжнародними ринками, припливу іноземного капіталу. Для іноземних інвесторів важливе значення має об'єктивна й достовірна інформація щодо фінансового стану організації, з якою вони планують співпрацювати, але така інформація не завжди зрозуміла іноземним партнерам. У силу різних економічних і соціальних факторів методи обліку та відображення бухгалтерської інформації підприємств різних країн мають свої особливості та відмінності, що створює бар'єр для налагодження економічних зв'язків. Процес невинної світової інтеграції потребує модернізації і стандартизації обліку, що забезпечує інформаційне взаєморозуміння і є важливою передумовою успішного розвитку економіки країни.

Модернізація, перехід на єдині уніфіковані методологічні засади, стандартизація бухгалтерського обліку в Україні здійснюється в контексті адаптації Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Міжнародні стандарти визначають загальновизнані правила формування та відображення інформації фінансових операцій і господарських фактів у бухгалтерському обліку й звітності. Для бюджетних організацій розроблені Міжнародні стандарти, які враховують специфіку діяльності підприємств державного сектору. Основною особливістю бюджетних установ є їх функціонування за рахунок фінансування з державного бюджету, найбільша частка якого припадає на оплату праці. Ця стаття видатків для організацій державного сектору є захищеною. Бухгалтерський облік оплати праці в державному секторі має недоліки, що зумовлює актуальність дослідження питання щодо розробки методичних підходів обліку оплати праці в контексті міжнародних стандартів бухгалтерського обліку в державному секторі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання модернізації та стандартизації бухгалтерського обліку в державному секторі розглянули у своїх працях С. Левицька, В. Метелиця, Н. Сушко, О. Шунь, А. Фаріон. Безпосередньо питання обліку виплат працівникам в умовах його гармонізації з міжнародною практикою досліджували С. Голов, І. Жиглей, Т. Мельник, С. Свірко та інші. Але, не зважаючи на значні дослідження, залишається багато невирішених проблем, які потребують подальшого розгляду.

Мета дослідження – проаналізувати нові підходи обліку оплати праці сформульованих у НСБО 132 з врахуванням міжнародного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Однією зі складових усіх витрат, що здійснюється в бюджетних установах, є витрати на оплату праці. Фінансування видатків на оплату праці працівників бюджетних установ здійснюється в межах асигнувань, передбачених кошторисом установи. Фонд заробітної плати працівників штатного складу планується та обліковується за кодом економічної класифікації видатків 2100 «Оплата праці і нарахування на заробітну плату» [1, 3]. Основні правові засади регулювання відносин у сфері оплати праці закладені в Конституції України, Законі Украї-

ни «Про оплату праці», Кодексі законів про працю України, галузевих угодах та інших нормативних актах.

З метою забезпечення реалізації Стратегії модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007–2015 роки, що передбачає здійснення удосконалення методології та перехід на єдині методологічні засади бухгалтерського обліку і звітності, а також створення уніфікованого організаційного та інформаційного забезпечення бухгалтерського обліку, було розроблено й впроваджено НСБОДС 132 [5]. Будь-яка країна світу може використовувати принципи й методи обліку, визначені МСБОДС 25, у тому вигляді, як їх розроблено Міжнародною Федерацією Бухгалтерів, а може розробити на основі Міжнародного свій стандарт адаптований під національну систему обліку. Використання Міжнародного стандарту, без впровадження Національного, забезпечує скорочення витрат часу й фінансів на розробку та експертизу стандартів, але не враховує повністю особливості й переваги національної системи бухгалтерського обліку та звітності в секторі державного управління країни. Саме тому Україна пішла шляхом розробки власних стандартів на основі міжнародного досвіду.

1. Порівняння структури МСБОДС 25 «Виплати працівникам» та НСБОДС 132 «Виплати працівникам»

МСБОДС 25 «Виплати працівникам»	НСБОДС 132 «Виплати працівникам»
1	2
Вступ	-
Мета	Мета
Сфера застосування	Сфера застосування
Визначення	Терміни
Короткострокові виплати працівникам: визначення та оцінка; розкриття інформації	Поточні та інші виплати працівникам: визначення та оцінка
Виплати після закінчення трудової діяльності: визначення та оцінка; розкриття інформації	Виплати під час звільнення: визначення та оцінка
Інші довгострокові виплати працівникам: визначення та оцінка; розкриття інформації	Розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності
Виплати під час звільнення: визначення та оцінка; розкриття інформації	

НСБОДС 132 «Виплати працівникам» (далі Національний стандарт) розроблений на основі МСБОДС 25 «Виплати працівникам» (далі Міжнародний стандарт) значно менший за обсягом. У ньому не знайшли відображення деякі питання, які розкриті в міжнародному стандарті, тому що вони не притаманні вітчизняному бухгалтерському обліку. Мета кожного зі стандартів подібна – розкриття порядку формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам та відображення її у звітності [2, 6]. Стандарти відрізняються не лише за обсягом і структурою (таблиця 1).

Крім того, відрізняється класифікація виплат працівників за категоріями. Національним стандартом усі виплати розподілено на дві групи, а Міжнародний стандарт передбачає чотири категорії виплат (таблиця 2).

2. Категорії виплат працівникам відповідно до МСБОДС 25 «Виплати працівникам» та НСБОДС 132 «Виплати працівникам»

МСБОДС 25 «Виплати працівникам»		НСБОДС 132 «Виплати працівникам»	
1		2	
Коротко-строкові виплати працівникам	заробітна плата робітникам та службовцям, внески на соціальне забезпечення, оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність, участь у прибутку та премії (якщо вони підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду), а також негрошові пільги (такі як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів, а також надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг) для теперішніх працівників	Поточні та інші виплати працівникам	заробітна плата за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці; виплати за невідпрацьований час (відпустки та інший оплачуваний невідпрацьований час); премії та інші заохочувальні виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, у якому працівники виконують відповідну роботу; інші виплати працівникам, зокрема матеріальна допомога
Виплати після закінчення трудової діяльності	пенсії, інші види пенсійного забезпечення, страхування життя та медичне обслуговування		
Інші довгострокові виплати працівникам	а) довгострокові компенсовані періоди відсутності, такі як додаткова відпустка за вислугу років або оплачувана академічна відпустка; б) виплати з нагоди ювілеїв або інші виплати за вислугу років; в) виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю; г) виплати премій і частки прибутку, які підлягають сплаті після дванадцяти місяців або трива-		

	лішого строку після закінчення періоду, у якому працівники надають відповідні послуги; г) відстрочені компенсації, сплачені після дванадцяти місяців або тривалішого строку після закінчення періоду, у якому вони зароблені; д) компенсацію, яку має сплачувати суб'єкт господарювання, доки працівник не перейде на іншу роботу		
Виплати під час звільнення	Виплати, які здійснюються до звичайної дати виходу працівника на пенсію	Виплати під час звільнення	Виплати, які підлягають сплаті відповідно до законодавства з досягненням ним пенсійного віку або до досягнення ним пенсійного віку

На відміну від Національного положення у сферу регулювання Міжнародного стандарту входить облік витрат за пенсійними планами, при цьому істотна увага приділяється планам зі встановленими виплатами. Ці види виплат неможливо застосовувати в установах державного сектору України, тому в НСБОДС 132 «Виплати працівникам» не розглядаються виплати після закінчення трудової діяльності – розмежування програм з визначеним внеском, програм з визначеною виплатою тощо.

Необхідно акцентувати увагу, що в НСБОДС 132 «Виплати працівникам» не наведено визначення основного поняття «виплати працівникам», не подано визначення категоріям, які включені до виплат працівникам, що є суттєвим недоліком, так як ці поняття не зустрічаються в жодному нормативному документі, який регулює питання оплати праці в Україні. Стандарт потребує узгодження з існуючими нормативно-правовими актами в контексті термінології та класифікації виплат.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку в державному секторі не є обов'язковими, оскільки це рекомендації для запровадження. Вони не регулюють техніки та методики бухгалтерського обліку, які були й будуть відмінними в різних країнах світу. Розроблений Національний стандарт «Виплати працівникам» встановлює методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і негрошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності. Розкриває зміст та складові виплат працівникам, визначає класифікацію виплат, яка відповідає вимогам світової практики. Впровадження цього стандарту не можна назвати заключним етапом реформування обліку, адже він потребує узгодженості з діючими законами та підзакон-

ними актами щодо регулювання оплати праці.

Список літератури

1. Матвеева В. Усе про облік і оподаткування бюджетних організацій / В. Матвеева, С. Замазій, Я. Клищенко; за ред. Я.Кавтор'єва. – Х. : Фактор, 2009. – 656 с.

2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 132 «Виплати працівникам» від 29.11.2011 р. № 1798 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

3. Про бюджетну класифікацію : Наказ Міністерства фінансів України від 14.01.2011 № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

4. Старченко Н. М. Виплати працівникам у бюджетних установах: теоретичні основи / Н. М. Старченко // Фінанси, облік і аудит. – 2012. – №19. – С. 369–375.

5. Стратегія модернізації системи бухгалтерського обліку в державному секторі на 2007–2015 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2007 р. № 34 (із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 11 від 09.01.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>

6. IPSAS 25 «Employee Benefits» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ipsas.org/en/ipsas_standards.htm.

Осуществлен сравнительный анализ методологических принципов формирования в бухгалтерском учете информации о выплатах работникам, определенных Национальным и Международным стандартом бухгалтерского учета в государственном секторе «Выплаты работникам».

Международный стандарт бухгалтерского учета в государственном секторе, выплаты работникам, оплата труда, выходные пособия, текущие выплаты работникам.

Comparative analysis of methodology of account is in a national and international standard in the state sector of «employee benefits».

International Public Sector Accounting Standards Board, employee benefits, wage, termination benefits, current employee benefits.