

ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ СТАНДАРТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ РОЗРАХУНКИ З ПРАЦІВНИКАМИ

*Гордієнко Н. І., проф., канд. екон. наук, Кравцова Ю. І., магістр,
Харківський національний університет міського господарства імені
О.М.Бекетова*

Відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку, порядок ведення бухгалтерського обліку виплат працівникам та розкриття інформації про такі виплати у фінансовій звітності підприємства визначається МСФЗ (IAS) 19 — Виплати працівникам [1]. МСФЗ (IAS) 19 не розглядає звітності за програмами пенсійного забезпечення, а стосується лише обліку виплат працівникам.

Міжнародні нормативи та зарубіжний досвід організації облікового процесу розрахунків з працівниками Національні П(С)БО охоплюють усі чинні МСФЗ (IAS), але не копіюють їх. Деякі національні стандарти об'єднують положення кількох МСФЗ (IAS), а в деяких випадках передбачаються національні стандарти, які не мають аналогічного міжнародного стандарту.

Згідно з МСФЗ 19 «Виплати робітникам» - це всі форми компенсацій, які роботодавець надає робітникам в обмін на їх послуги або звільнення. При цьому робітник може надавати послуги підприємству на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості, на тимчасовій основі. МСБО 19 розглядає трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію.

Виплати працівникам (Employee Benefits) відображають в обліку і звітності серед зобов'язань, і, як будь-які зобов'язання, вони бувають поточними та довгостроковими. Для кожної з виокремлених категорій IAS 19 встановлює окремі вимоги.

Перша група – це поточні виплати. Аналізуючи види поточних виплат, що згадуються як у IAS 19, так і в П(С)БО 26, можна перекоонатися, що до цієї категорії ми можемо відносити будь-які виплати персоналу, які зазначено в Інструкції зі статистикою заробітної плати і які компанія планує здійснити в найближчі 12 місяців[3].

У МСФЗ 19, крім усього названого, в списку цих виплат значаться і «social security contributions» (внески на соціальне забезпечення – стахові збори). У даному випадку йдеться про ту частину страхових зборів, яка сплачується за рахунок заробітку працівників. За західною методологією утримання за дебетом заробітної плати не нараховують, а проводять за дебетом спеціально відведеного для цієї мети витратного рахунка і кредитом рахунка зобов'язань зі страхування працівників.

Серед поточних виплат бувають такі виплати, які підлягають накопиченню (case of accumulating compensated absences), і такі, які не підлягають накопиченню (case of non-accumulating compensated absences). Усі види поточних виплат, які не підлягають накопиченню, відображаються як

поточні зобов'язання. Виплати, що підлягають накопиченню, відображаються у складі резервів (забезпечень).

Наступна група – це виплати після закінчення трудової діяльності. До таких виплат належать виплати за пенсійними планами, а також планами медичного страхування й іншими соціальними програмами, що забезпечують за рахунок працедавців (або за рахунок самих працівників і від їхнього імені, але через працедавців) певні гарантії колишнім працівникам після їх виходу на пенсію.

Оскільки достатньої юридичної бази, яка б регулювала діяльність недержавних пенсійних фондів, в Україні ще не створено, і немає підприємств, що формують пенсійні фонди за власні кошти, то розкрити практичні аспекти цієї теми наразі неможливо.

Наступна група – це інші довгострокові виплати. Аналізуючи цю категорію виплат, доходимо висновку, що до неї можна віднести всі види виплат, які включаються до відомого поняття «заробітна плата».

Остання група – це вихідна допомога. Вихідна допомога виділена IAS 19 в окрему категорію виплат тому, що причиною виникнення зобов'язань є розірвання трудового договору, а не його продовження або припинення з природних причин.

МСФЗ 19 на відміну від національного П(С)БО 26 [2] 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.

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.

Отже, запровадження принципів і методів МСФЗ в Україні здійснюється в умовах наявної системи державного регулювання бухгалтерського обліку. Правова система України суттєво обмежує можливості легалізації міжнародних стандартів, створених міжнародним неурядовим органом, що зумовлено насамперед такими чинниками:

- 1) відсутністю зв'язку між положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку та законами і кодексами, які впливають на застосування міжнародних стандартів фінансової звітності;

2) збереженням впливу податкових норм і правил на організацію бухгалтерського обліку та впливу урядових органів на процеси розробки і прийняття положень (стандартів) бухгалтерського обліку;

3) визначенням П(С)БО, на відміну від МСФЗ, не лише вимог до фінансової звітності, а й методологічних засад формування інформації у бухгалтерському обліку;

4) застосуванням у системі управління на макрорівні соціалістичних концепцій фондів, амортизації, а на мікрорівні – концептуальних основ МСФЗ.

Отже, між П(С)БО 26 та МСФЗ 19 існує ряд значних відмінностей. Хоча національні положення бухгалтерського обліку намагаються максимально наблизити до міжнародних, але існують певні особливості національної економіки, які слід враховувати.

Список використаних джерел

1. МСФЗ 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1014.7731.1>

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. №601 - Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

3. Наказ Мінстата України від 13.01.2004 N 5 Інструкція зі статистики заробітної плати <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>