

Для України характерний інтенсивний процес нагромадження фізично застарілих основних засобів, що негативно позначається на ефективності їх використання [5, с. 473].

Список використаних джерел

1. Гуменюк А.Ф. Облік основних засобів у світлі інтеграційних процесів / А.Ф. Гуменюк // Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України : тези доп. міжн. наук.-практ. конференції, (Тернопіль, 21–22 листопада 2007 р.) / М-во освіти і науки України [та ін.] ; відп. ред. М.С. Пушкар. – Тернопіль, 2007. – С. 168–170.
2. Гуменюк А.Ф. Розвиток теорії визнання та оцінки основних засобів в контексті інтеграції облікової системи / А.Ф. Гуменюк // Вісник Хмельницького національного університету. – № 6. – 2007. – С. 232–236.
3. Єрмакова Н. Переоцінка основних засобів: тонкощі обліку / Н. Єрмакова // Все про бухгалтерський облік. – 2011. – № 31. – С. 41–47.
4. Загородній А.Г. Бухгалтерський облік: основи теорії та практики : навч. посібник / А.Г. Загородній, Г.О. Партин. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Т-во „Знання”, КОО, 2010. – 377 с.
5. Коблянська О.І. Фінансовий облік : навч. посібник / О.І. Кобилянська. – К. : Знання, 2009. – 473 с.



Тимофієва Світлана

студент магістратури

Науковий керівник: старший викладач Кубік В.Д.

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, Україна

ОБЛІК ВИПЛАТ ПРАЦІВНИКАМ: ПОРІВНЯННЯ ЗА НАЦІОНАЛЬНИМИ ТА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

На сучасному етапі розвитку світової економіки компанії, що прагнуть виходити на світові ринки, мають будувати таку систему бухгалтерського обліку та звітності, що відповідатиме принципам і вимогам міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності, а також сучасним потребам ринкової економіки. Тому на сучасному етапі актуальним є вирішення проблеми уніфікації української системи з міжнародною системою бухгалтерського обліку та фінансової звітності в цілому. Для досягнення гармонії національних та міжнародних стандартів обліку перш за все необхідно виявити ряд протиріч та розбіжностей, що виникають між ними [1, с. 34].

Незважаючи на те, що всі національні положення бухгалтерського обліку

значною мірою ґрунтуються на міжнародних стандартах бухгалтерського обліку, вони не тотожні. При цьому однією з основних проблем залишається складність у розумінні та трактуванні практикуючими бухгалтерами положень міжнародних стандартів [2, с. 16]. Зокрема, міжнародний стандарт IAS 19 «Employee Benefits» («Виплати працівникам»), на відміну від національного П(С)БО 26 «Виплати працівникам», включає ґрунтовніші, але складніші для сприйняття методологічні рекомендації.

Слід зазначити, що українські та зарубіжні вчені хоча і приділяли увагу загальним аспектам веденням обліку відповідно до міжнародних стандартів, але деякі питання обліку виплат працівникам за міжнародною практикою досі не вирішені і потребують подальшого дослідження. Тому ми хочемо здійснити детальне порівняння МСБО 19 та ПСБО 26 з метою визначення шляхів удосконалення обліку оплати праці на вітчизняних підприємствах.

Однією з найголовніших відмінностей ПСБО від МСФЗ є те, що національні стандарти орієнтуються на запити регулюючих органів (податкова служба, держкомстат та інші), в той час як МСБО головним чином орієнтовані 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. Облік праці, заробітної плати та інших виплат на будь-якому підприємстві займає провідне місце в системі бухгалтерського обліку. Заробітна плата – це винагорода, що обчислюється, як правило, у грошовій формі, яку власник чи уповноважений ним орган зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу [1, с. 334].

Механізм витрат на персонал в міжнародних стандартах зафіксовано більш детально ніж в національних стандартах бухгалтерського обліку України. Спільним можна вважати те, що і МСБО 19 та П(С)БО 26 розглядають трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію. (табл. 1).

Таблиця 1

Виплати працівникам за національними та міжнародними стандартами

П(С)БО 26 [3]	МСБО (IAS)19 [4]
01	02
1) поточні виплати;	1) короткострокові виплати;
2) виплати при звільненні;	2) виплати при звільненні;
3) виплати по закінченні трудової діяльності;	3) виплати по закінченні трудової діяльності;
4) виплати інструментами власного капіталу підприємства;	
5) інші довгострокові виплати.	4) інші довгострокові виплати працівникам.

Аналізуючи види поточних виплат, що наведені в П(С)БО 26 та займають найбільшу частку в складі всіх виплат працівникам, можна стверджувати, що до цієї категорії належать будь-які виплати персоналу, які вказані в Інструкції зі

статистики заробітної плати та в Законі України «Про оплату праці».

Загалом, у МСБО 19 поняття виплат працівникам є більш широким ніж в національному стандарті. Окрім традиційних виплат міжнародні стандарти включають виплати на особисте страхування працівників та медичне обслуговування. МСБО 19 на відміну від вітчизняного П(С)БО 26, окрім заробітної плати, виплат за невідпрацьований час та премій включає також виплати пов'язані з участю працівників у прибутках підприємства, різні винагороди в не грошовій формі та внески на соціальне забезпечення.

В контексті національного обліку це поняття трактується як «страхові збори», але в міжнародному стандарті дане поняття не як збори, що сплачуються за рахунок роботодавця, а як частина страхових збірів, яка сплачується за рахунок заробітку робітника.

Найбільш глобальною розбіжністю у стандарті як міжнародному, так і вітчизняному є розділ присвячений виплатам, пов'язаним із закінченням трудової діяльності. Виплати по закінченні трудової діяльності – це виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [3].

До виплат після закінчення трудової діяльності належать виплати за пенсійними планами, а також планами медичного страхування й іншими соціальними програмами, що забезпечують за рахунок роботодавців або за рахунок самих працівників від імені, але через роботодавців певні гарантії колишнім працівникам після виходу їх на пенсію. Слід зазначити, що П(С)БО 26 «Виплати працівникам» трактує виплати по закінченню трудової діяльності відповідно до МСБО 19, зокрема суть програми із визначеним внеском та програм із визначеною сумою, що діють в міжнародній практиці. У МСБО 19 виплати при звільненні називаються вихідною допомогою, що правильно відображає суть таких виплат. Вихідні допомоги зазвичай виплачуються у зв'язку з вимушеним звільненням працівника, здійсненим до досягнення ним пенсійного віку. Виплати при звільненні, якщо вони нараховуються одноразово, належать до витрат того періоду, в якому працівник був звільнений.

Позитивною стороною застосування МСБО 19 є можливість отримання необхідної інформації для прийняття управлінських рішень, забезпечення порівнянності звітності, незалежно від того, резидентом якої країни вони є і на якій території здійснюють господарську діяльність [4]. А включення до наказу про облікову політику вимог МСБО 19 дозволяє правильно побудувати облікову стратегію і забезпечити інвестиційну привабливість підприємства та задовольняти інтересам власників [5, с. 104]

В результаті проведення порівняльної характеристики МСБО 19 та ПСБО 26 можна зробити висновок, що в ПСБО інформація представлена в більш стислому вигляді, а ніж в МСБО. А також виникає необхідність удосконалення національного положення та доведення до міжнародних вимог, оскільки ведення бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами є інструментом глобалізації економіки і світових господарських зв'язків.

Список використаних джерел

1. Жолнер І.В. Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами: Навч. посіб / І.В Жолнер. – К.: ЦУЛ, 2012. – С. 368.
2. Соболева О. Міжнародні та національні стандарти бухгалтерського обліку: порівняльна характеристика / О.Соболева // Економіка. – 2009. – №4. С.16-20.
3. П(С)БО 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dtkk.com.ua/show/2bid110118.html>
4. МСБО 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_011
5. Кубік В. Д. Облікова політика як інструмент стратегії розвитку підприємства / В.Д. Кубік // Міжнародна науково-практична конференція, «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики». – Одеса: ОНУ ім. І.І. Мечникова, 2015 у 2-х част. – Ч.1 – С. 104-106.



Тлущкевич Наталія

к.е.н, доцент

Луцький національний технічний університет

м. Луцьк, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ В ТОРГІВЛІ

Торгівельна діяльність є складовою виробничої сфери галузей економіки, так як, відноситься до тих галузевих видів діяльності, які пов'язані з продовженням процесу виробництва у сфері обороту.

Торгівельна діяльність є самостійною діяльністю юридичних та фізичних осіб щодо здійснення операцій купівлі-продажу товарів споживчого призначення з метою отримання прибутків.

Є два види торгівлі:

1. Оптова – це торгівельна діяльність з придбання та реалізації товарів великими партіями підприємствам роздрібної торгівлі, та іншим суб'єктам підприємницької діяльності.

2. Роздрібна – це торгівельна діяльність з продажу товарів поштучно та дрібним оптом безпосередньо громадянам та іншим споживачам переважно із розрахунком готівкою.

Оптові підприємства для відшкодування витрат обігу та отримання прибутку встановлюють оптову націнку на купівельну або відпускну вартість товарів придбаних у постачальника.

Підприємства роздрібної торгівлі та інші суб'єкти роздрібної діяльності встановлюють вільні ціни на товари, що реалізують на підставі оптових цін і торгівельної націнки призначеної для покриття власних витрат обігу та отримання прибутку.