

***Annotation.** The change of prices level in national economy gives a characteristic to efficiency of state price policy and also is the index of rate of inflation. The article contains the investigation of price dynamics features, and thus an inflationary process in the Khmelnyts'kyi region in comparing to the all-Ukrainian indexes.*

***Key words:** price, cost-of-living-index, adjusting of prices, price policy.*

УДК 657.471:331.2

Т.М. Кондрашова, к.е.н., доцент

Донецький державний університет управління, м. Донецьк

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

В статті досліджуються особливості ведення обліку винагород працівникам у різних країнах. Виходячи з проведеного аналізу, даються рекомендації щодо вдосконалення системи обліку оплати праці в Україні.

***Ключові слова:** облік, виплати працівникам, зобов'язання, системи оплати праці*

Актуальність теми. На етапі наближення входження України до Європейського союзу зростає необхідність відповідності національної економіки міжнародним вимогам ведення фінансового обліку та аудиту. Одним із актуальних питань є вивчення обліку винагород працівникам в інших країнах з метою удосконалення системи обліку в Україні.

Аналіз інших джерел. Розробкою даної проблеми займалися відомі науковці й практики. Зокрема, С.Ф.Голов і В.М.Костюченко розглядають винагородження робітникам в розрізі МСБО 19 «Виплати працівникам».[1] Професор Ф.Ф.Бутинець описує систему обліку виплат робітникам взагалі, не виокремлюючи особливості за країнами [2]. А.П. Бархатов навпаки досліджує особливості обліку витрат на працівників в окремих державах: Франції, США, Німеччині, Японії [3]. Російські автори, такі як

О.Івлєв, Ю. Гарайбєх [4], Б. Генкін та ін., на зарубіжному досвіді вивчають організацію і стимулювання праці.

Досягнення узгодженості між європейською і українською системами обліку, його гармонізація та вдосконалення є одним із пріоритетних завдань, в якому спрощення, прозорість та методика ведення обліку винагород працівникам займає важливе місце.

Метою роботи є проведення аналізу досвіду обліку винагород працівникам в зарубіжних країнах та надання пропозицій щодо удосконалення вітчизняного обліку.

Викладення проблеми. Згідно з МСБО 19, виплати працівникам - це всі форми компенсацій, що надає підприємство в обмін на послуги, надані працівниками. При цьому працівник може надавати послуги на основі повного або неповного робочого дня, постійної або періодичної зайнятості та на тимчасовій основі [5].

П(С)БО 26 дає таке тлумачення терміну «поточні виплати»: виплати працівнику, які підлягають сплаті у повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченні місяця, в якому працівник виконував дану роботу (зарплата за окладами та тарифами, інші нарахування з оплати праці, премії, заохочувальні виплати) [6].

Таким чином, МСБО розглядає трудову діяльність працівників як послуги, за які вони отримують відповідну компенсацію, а П(С)БО - визначає як виплати працівнику за виконувану відповідну роботу.

Згідно з МСБО накопичувальні виплати працівникам поділяються на: гарантовані і негарантовані. У разі звільнення йому виплачується грошова компенсація за рахунок гарантованих накопичуваних виплат. П(С)БО 26 цього не передбачено.

Програми, що передбачають виплати частини прибутку працівникам підприємства в обмін на виконані ними роботи, як правило, передбачають певні умови для здійснення таких виплат і, зокрема, певний період безупинної роботи працівника на даному підприємстві. Наприклад, нарахування часток в прибутку підприємства здійснюються протягом року (створюється, в термінології МСБО 19, юридичне чи конструктивне зобов'язання підприємства перед працівником), але виплата здійснюється тільки в тому випадку, якщо працівник не звільниться з даного підприємства до кінця року. У випадку звільнення працівника до кінця року він втрачає всі права на одержання частки в прибутку в повному обсязі.

В такій ситуації створюється подвійність часток у прибутку, що нараховуються для кожного працівника. З одного боку, поки працівник працює, йому здійснюється нарахування відповідних сум із прибутку підприємства, але, з іншого боку, немає стовідсоткової впевненості в тому, що даний працівник допрацює до кінця року й одержить нараховані йому суми. Усе це необхідно враховувати при визначенні суми зобов'язань.

МСБО 19 не встановлює вимоги щодо розкриття інформації про короткострокові виплати працівникам в звітності. Але окрема інформація про такі виплати наводиться у складі витрат на персонал згідно з МСБО 1 «Подання фінансових звітів» та в частині

виплат пов'язаним сторонам згідно з МСБО 24 «Розкриття інформації щодо зв'язаних сторін» [7, с. 142-144]

В національній системі обліку довгострокові виплати працівникам визнаються зобов'язаннями за допомогою створення на дату балансу забезпечення в сумі теперішньої вартості цього зобов'язання за вирахуванням справедливої вартості активів до погашення. Від'ємне значення розрахованої величини витрат на інші довгострокові виплати працівникам визнається іншим операційним доходом.

Відмінності у принципах та системах обліку з МСБО звичайно мають й інші країни. Так, наприклад, в Німеччині для обліку зарплати на кожного зайнятого ведеться рахунок заробітної плати, в який занесені всі особисті дані, а також дані про клас податку, кількість дітей, віросповідання, брутто - і нетто - оклад. В кінці звітної періоду сальдо всіх рахунків, пов'язаних із витратами на зарплату, переноситься на рахунок «Прибутків і Збитків», за даними якого відображається заборгованість в заключному балансі [3, с.138-141].

У Франції обов'язковою вимогою є лише розшифровка зобов'язань за виплатам працівникам в пояснювальній записці [3, с.208].

Системи оплати і стимулювання праці також мають свої особливості в різних країнах. Так, в Японії вона базується на наступних принципах: розмір винагородження визначається перш за все соціальними, а не економічними факторами; індивідуальний дохід встановлюється з врахуванням того, скільки отримують інші працівники компанії; система узгоджується з принципом довгострокового найму.

Діють система ротації та репутації. Критерії - поєднання професій, здатність роботи в колективі. Функції управління зарплатою централізовані. Понаднормові виплати складають стабільний елемент заробітної плати.

Американсько-канадський підхід базується на застосуванні гнучкої системи: диференціація окладів з урахуванням якісних відмінностей у праці, індивідуальної оплати в межах розряду в залежності від трудових досягнень. Фіксована зарплата може тільки зростати. Програми стимулювання основані на компенсаціях або стимулюючих виплатах. Критерії оцінки - «одиниця кваліфікації», Основною відмінністю американської системи оплати праці від української є те, що в США практично всюди практикується погодинна оплата праці. Облік відпрацьованого часу фіксується на спеціальних картках за допомогою автоматів. Зарплата виплачується раз на один чи два тижні у вигляді зарплатного чеку (Paycheck). Понаднормові - овертайм (overtime) - оплачуються в півтора рази вище звичайної погодинної ставки. Причому існує дві

системи овертайму: перша, переважаюча, - овертайм сплачується якщо робітником відпрацьовано більше 40 годин за тиждень; друга зустрічається значно рідше - овертаймом вважається час відпрацьований понад 8 годин на день.

У Чехії якщо працівник не може прийти за заробітною платою з поважних причин, то працедавець вишле йому її в установлений для виплати день, або щонайпізніше в найближчій робочій день за свій рахунок і на свій ризик, якщо із працівником не узгоджено інакше. За понаднормову роботу працівникові належить оплата, на яку у нього виникло право за час виконання понаднормової роботи, і додаткова оплата у розмірі мінімально 25% середнього заробітку, якщо замість доплати працедавець і робітник не домовились про надання вільних днів - відгулу в об'ємі понаднормової праці.

Значну роль відіграє преміювання за раціоналізаторську і винахідницьку діяльність, яка призводить до збільшення прибутків фірм. Співвідношення загальної суми виплачених премій за раціоналізаторські пропозиції з прибутками, отриманими завдяки їх впровадженню, в США складає 1:8, в Швейцарії - 1:6, в Німеччині - 1:10. Для стимулювання талановитих спеціалістів застосовується система «двох напрямків в кар'єрі»: або адміністративно-посадовий ріст, або робота в попередній якості з поступовим підвищенням окладу до рівня оплати керівників.

Висновки. Національні стандарти бухгалтерського обліку не в повній мірі переймають міжнародний досвід ведення обліку розрахунків за виплатами працівникам. Існуючі розбіжності носять більш аналітичний, ніж суттєвий характер. Але для відповідності вітчизняного обліку міжнародним вимогам і зменшення відхилень в принципах обліку, на наш погляд доцільно було б ввести детальніші роз'яснення в стандартизацію обліку в Україні.

Аналіз зарубіжного досвіду показав, що основним критерієм диференціації зарплати за працівниками повинен бути кінцевий результат їх діяльності. Необхідно поєднувати індивідуальну і колективну зацікавленість та відповідальність за результати праці. Окрім того, механізм оплати праці повинен стимулювати підвищення кваліфікації робітників.

Список використаних джерел

1. Голов С.Ф., Костюченко В.М. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами: приклади та коментар. Посібник. - К.: Лібра, 2001. - 833 с.
2. Бухгалтерський облік в зарубіжних країнах: Навч. посіб. / Ф.Ф. Бутинець, Я.В. Соколов, Д. А. Панков, Л.Л. Горецька. - Житомир: ЧП «Рута», 2002. - 660 с.

3. Бархатов А.П. Международный учет: Уч. пособие. - М. Издательско-торг. центр «Маркетинг», 2001. - 288 с.
4. Ивлев А., Гарайбех Ю. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт// Человек и труд. - 2003. -№ 12. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.chelt.ru/2003/12-03/iviev_12-03.html
5. Міжнародні стандарти фінансової звітності - 2009: Переклад з англ./ за ред. С.Ф. Голова. Том 1,- К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2009. - 1608 с.
6. П(С)БО 26 «Виплати працівникам»// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://minfin.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id
7. Литвин Н.Б. Облік у зарубіжних країнах: Навч. посібник.-К.: Атіка, 2007.- 208 с.

***Annotation.** In the article the features of registering of rewards are investigated to the workers in different countries. Coming from the conducted analysis, given to recommendation on the improvement of the system of account of payment of labour in Ukraine.*

***Key words:** account, payment to the workers, obligation, system of payment of labour.*

УДК 339.5:339.9

Л.М. Мех, к.е.н., доцент;

О.С. Шевченко, к.е.н., Чернігівський національний педагогічний університет ім. Т.Г.Шевченка

АНАЛІЗ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

В статті розглядаються основні тенденції експорту Чернігівської області, визначено експортний потенціал і можливості його нарощення в регіоні.

***Ключові слова:** експорт, зовнішньоекономічна діяльність, експортний потенціал, структура експорту.*

Унікальне географічне положення Чернігівської області на кордоні трьох слов'янських держав - України, Росії та Білорусі має стратегічне значення для активізації взаємовигідних відносин з іншими країнами на основі нарощення експортного потенціалу.

Проблеми експортного потенціалу регіону і його зовнішньоекономічної діяльності висвітлені в працях В. Андріанова, А. Лисецького, О. Фесенка, Я. Жаліла, Т. Ки-