

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ



ШТИК ЮЛІЯ В'ЯЧЕСЛАВІВНА

УДК 657: 331.108 (043)

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ВІНАГОРОД ПРАЦІВНИКАМ
ТОРГОВЕЛЬНО-ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

Спеціальність 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Донецькому національному університеті економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник:

доктор економічних наук, доцент
Гейер Елеонора Станіславівна,
Донецький національний університет
економіки і торгівлі імені М. Туган-Барановського,
професор кафедри обліку та аудиту.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, доцент
Романчук Катерина Василівна,
Житомирський державний технологічний
університет,
завідувач кафедри міжнародної економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Нестеренко Оксана Олександрівна,
Харківський державний університет харчування та
торгівлі,
доцент кафедри бухгалтерського обліку, аудиту та
оподаткування.

Захист дисертації відбудеться «08» квітня 2016 р. о 14⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.088.02 у Харківському державному університеті харчування та торгівлі за адресою: 61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333, ауд. 45.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського державного університету харчування та торгівлі за адресою: 61051, м. Харків, вул. Клочківська, 333.

Автореферат розісланий «04» березня 2016 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Л. М. Янчева

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Глобальна зміна парадигми управління економікою та її фінансовою сферою вимагає від українських суб'єктів господарювання інтелектуалізації економічних процесів, що обумовлює необхідність максимальної реалізації їх трудового потенціалу. Найбільш цінним активом в сучасних умовах стає кваліфікований персонал, який виявляє зацікавленість у фінансових результатах діяльності підприємства, докладає зусилля та використовує свій потенціал для підвищення ефективності праці. Разом з тим, це прямо пропорційно пов'язано з розміром заробітної плати, іншого матеріального та нематеріального заохочення, справедливістю оцінки керівництвом підприємства професійних здібностей, кваліфікації та компетентності працівників.

Економічна криза останніх років внесла свої корективи в діяльність суб'єктів господарювання. Більшість торговельно-виробничих підприємств України зіткнулися з фінансовими труднощами, які вплинули і на відносини із трудовими колективами. Уповільнення темпів розвитку економіки країни спричинило масове звільнення працівників, затримку заробітної плати, скорочення соціальних пільг та, як наслідок, зниження рівня життя працівників. За результатами аналізу стану заборгованості з виплат заробітної плати у 2012-2015 роках Колегія Рахункової палати зазначила, що, незважаючи на вжиті Урядом заходи, дана соціальна проблема залишається актуальною і потребує невідкладного вирішення. Спостерігається нестабільна динаміка погашення заборгованості з виплат заробітної плати. Так, загальна сума заборгованості у 2012-2014 роках сягала більше мільярда гривень, а на 1 грудня 2015 року її обсяги зросли на 34,35 % (2010,9 млн. грн.) у порівнянні з 31 грудня 2014 року (1320,1 млн. грн.)¹.

Ситуація, яка склалася, свідчить, що в даний час забезпечення грамотної кадрової політики, застосування новітніх методів організації винагород працівникам стало одним із першочергових завдань стратегічного розвитку кожного суб'єкта господарювання і економіки країни в цілому. Сьогодні центральне місце у вирішенні даного завдання приділяється вдосконаленню системи обліку винагород працівникам, як інформаційної основи повноцінного відтворення трудових ресурсів, зростання національного багатства країни та зменшення відтоку носіїв інтелекту в умовах економічної і політичної кризи.

Питання формування та класифікації виплат працівникам досліджували зарубіжні вчені, зокрема: А. Андерсон, Д. Браун, Д. Бреттон, Д. Голд, Ф. Герцберг, Е. Лоулер, Н. Райан, Л. Портер, А. Шоломницький. Загальні аспекти розвитку методології й організації обліку виплат працівникам висвітлені у працях вітчизняних вчених: О. Брадула, С. Голова, Р. Грачової, Т. Давидюк, І. Жиглей, Т. Мельник, Л. Мельянкової, О. Нестеренко, Н. Овсяк, К. Романчук, І. Саух, Т. Сковрунської, Н. Ткаченко, О. Шоляк, Н. Шульги, І. Щирби.

При всій значимості наукових досягнень невирішеними залишаються наступні питання: неузгодженість понятійно-термінологічного апарату щодо винагород працівникам; відсутність практики застосування сучасних мотиваційних схем

¹ За даними сайту <http://www.ukrstat.gov.ua>

вітчизняними торговельно-виробничими підприємствами; недосконалість існуючих класифікацій винагород працівникам відповідно до міжнародних стандартів та вітчизняних нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку та звітності; недостатня розробленість організаційно-методичних положень документування та обліку винагород працівникам; відсутність практичних напрацювань в використанні актуарних розрахунків при оцінці активів і зобов'язань щодо винагород працівникам, які дисконтуються. Вагомість та актуальність наведених проблем зумовили вибір теми дисертації, її архітекτονіку і логіку викладення матеріалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського за госпдоговірною науково-дослідною темою «Формування облікової політики щодо витрат на оплату праці» (номер державної реєстрації 0114U006579), в межах якої автором розроблено рекомендації, спрямовані на побудову облікової політики та удосконалення методики й організації обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств.

Для досягнення поставленої мети в роботі сформульовано наступні завдання:

- узагальнити теоретичні положення й уточнити економічну сутність поняття «винагороди працівникам» та встановити доцільність його застосування у бухгалтерському обліку;
- дослідити нормативно-правове забезпечення та виявити проблеми, що виникають з обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств;
- проаналізувати існуючі підходи до класифікації винагород працівникам та окреслити напрями її подальшого розвитку;
- удосконалити процес моделювання організаційних, методичних та технічних параметрів облікової політики винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств;
- розробити рекомендації з організації документування винагород працівникам в інформаційній системі бухгалтерського обліку;
- удосконалити методику відображення в бухгалтерському обліку винагород працівникам за їх видами;
- розробити пропозиції щодо удосконалення форм фінансової звітності в частині відображення винагород працівникам;
- розробити організаційно-економічний механізм застосування актуарних розрахунків для відображення інформації про винагороди працівникам в обліку та звітності торговельно-виробничих підприємств.

Об'єктом дослідження є процес бухгалтерського обліку винагород працівникам.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів бухгалтерського обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств.

Методи дослідження. Теоретико-методологічну основу дослідження склали загальнонаукові та специфічні методи пізнання, що базуються на методах філософського пізнання, фундаментальних положеннях економічної теорії та системно-структурному підході щодо вивчення проблематики обліку винагород працівникам. Під час дослідження теоретичних аспектів обліку винагород працівникам застосовувалися методи індукції та дедукції, логічного та історичного пізнання економічних явищ і процесів. Методи теоретичного узагальнення, компаративного аналізу, групування і порівняння використано для розкриття сутності понять «виплати працівникам» і «винагороди працівникам» та удосконалення класифікації винагород працівникам. Для вивчення стану бухгалтерського обліку на торговельно-виробничих підприємствах використовувався метод спостереження, а пропозиції з удосконалення відображення винагород працівникам в інформаційній системі бухгалтерського обліку торговельно-виробничих підприємств розроблялися із застосуванням процесного підходу та моделювання. При розробці рекомендацій з використання актуарних розрахунків для відображення інформації про винагороди працівникам в обліку та звітності використовувалися економіко-математичні методи. Для схематичного відображення теоретичних та практичних положень дисертаційної роботи використовувався графічний метод. Обробка обліково-економічної інформації проводилася із застосуванням сучасних комп'ютерних технологій, зокрема з використанням пакету прикладних програм «1С: підприємство – конфігурація 8.2».

Правове поле дослідження становлять законодавчі та нормативні акти з регулювання бухгалтерського обліку та звітності на міжнародному рівні та в Україні. Інформаційною базою дисертації є: праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем бухгалтерського обліку винагород працівникам; матеріали науково-практичних конференцій різного рівня; дані Державної служби статистики України; Інтернет-ресурси; статистична і фінансова звітність торговельно-виробничих підприємств України; результати анкетування працівників обліково-економічних служб торговельно-виробничих підприємств; власні спостереження дисертанта, логічні виклади та аналітичні розрахунки.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розвитку теоретичних положень та розробці науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо удосконалення бухгалтерського обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств.

У процесі дослідження отримано наступні найбільш суттєві результати:

Удосконалено:

класифікацію винагород працівникам для потреб бухгалтерського обліку, в якій винагороди систематизовано за типологічними ознаками етапів трудової діяльності: поточні винагороди; винагороди після закінчення трудової діяльності; винагороди при звільненні та інші довгострокові винагороди, що дозволило розробити організаційно-методичні положення їх документування, побудувати облікові моделі й розробити рекомендації щодо відображення винагород у звітності торговельно-виробничих підприємств;

компонентну структуру інформаційної системи бухгалтерського обліку винагород працівникам, елементами якої визначено блоки: обліку активів (довгострокові інвестиції); зобов'язань (поточні зобов'язання за виплатами

працівникам); забезпечень (додаткове пенсійне забезпечення); витрат (витрати на оплату праці); доходів (актуарні прибутки), що дозволило сформулювати рекомендації щодо розробки Робочого плану рахунків торговельно-виробничих підприємств, встановити взаємозв'язок між запропонованою класифікацією винагород працівникам і рахунками бухгалтерського обліку. Доповнено функціонал програм «1С: Підприємство» та розроблено модельні форми електронних документів та облікових реєстрів: Відомість розрахунку поточних винагород працівникам; Відомість розрахунку інших довгострокових винагород працівникам; Відомість розрахунку винагород працівникам при звільненні; Відомість розрахунку винагород працівникам після закінчення трудової діяльності та Зведену відомість винагород працівникам;

методичний інструментарій актуарної оцінки активів і зобов'язань щодо винагород працівникам, які дисконтуються, що відрізняється врахуванням соціальних факторів та використанням коефіцієнту «несприятливих умов», завдяки чому забезпечується механізм нівелювання небезпечних наслідків соціально-економічних процесів за рахунок дисконтування сумарних виплат працівникам за певний період часу, а також релевантність, достовірність та аналітичність розкриття інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності торговельно-виробничих підприємств.

Набуло подальшого розвитку:

понятійно-термінологічний апарат бухгалтерського обліку шляхом обґрунтування дефініції «винагороди працівникам», сутність якої визначено як комплекс оцінених в грошовому вимірнику матеріальних та нематеріальних форм компенсацій і стимулів, який надає підприємство в обмін на працю, при звільненні або після закінчення трудової діяльності, з метою підвищення професійної активності і компетентності працівника, що на відміну від терміну «виплати працівникам» дозволило відобразити в автоматизованій інформаційній системі бухгалтерського обліку всі види мотивування та заохочення працівників торговельно-виробничих підприємств та забезпечити розкриття повної й достовірної інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності;

організаційно-методичний підхід до формування облікової політики щодо винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств, який відрізняється виділенням у структурі Наказу про облікову політику видів винагород працівникам відповідно до запропонованої класифікації, порядку визнання винагород працівникам зобов'язаннями, порядку актуарної оцінки активів і зобов'язань щодо винагород працівникам, термінів погашення зобов'язань за видами винагород працівникам, що стало підґрунтям розробки форм внутрішньої звітності щодо винагород працівникам та дозволило раціоналізувати процес формування інформаційних ресурсів на різних рівнях управління торговельно-виробничими підприємствами та розробити методичні засади відображення винагород працівникам в бухгалтерському обліку відповідно до вимог міжнародних і національних стандартів фінансової звітності;

підходи до відображення інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності, в частині внесення змін до форм фінансової звітності (Балансу (Звіту про фінансовий стан), Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний

дохід) та Приміток до фінансової звітності), що забезпечило розкриття звітної інформації за пенсійними планами, врахування виникнення збитку (прибутку) від секвестрів і завершального розрахунку винагород працівникам після закінчення трудової діяльності.

Практичне значення одержаних результатів. Основні положення дисертації доведено до рівня методичних узагальнень і прикладного інструментарію, які спрямовані на вдосконалення бухгалтерського обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств. Практичне значення мають такі розробки: послідовність етапів моделювання облікової політики та графіку документообігу щодо обліку винагород працівникам; рекомендації щодо облікового відображення винагород працівникам з використанням запропонованих аналітичних рівнів; форми звітності щодо програм пенсійного забезпечення; рекомендації щодо розкриття інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності; методичний підхід до розрахунку актуарних прибутків (збитків) та актуарної оцінки активів та зобов'язань, що пов'язані з винагородами працівникам. Впровадження запропонованих рекомендацій дозволило підвищити рівень об'єктивності, достовірності, аналітичності облікової інформації про винагороди працівникам та сприяло підвищенню якості управління торговельно-виробничими підприємствами.

Основні результати дисертаційного дослідження прийняті до впровадження та застосовуються на підприємствах: ТОВ «Техснаб» м. Краматорськ (довідка № 129 від 15.01.2015 р.), ТОВ «Кром» м. Краматорськ (довідка № 76 від 03.03.2015 р.), Аудиторська фірма «НІКА-АУДИТ» м. Київ (довідка №13 від 12.06.2015 р.), ТОВ «Спецпрофіль» м. Краматорськ (довідка № 14 від 15.06.2015 р.), ТОВ «Альтаір+» м. Красноармійськ (довідка №4 від 30.07.2015 р.).

Наукові результати дисертації використовуються у організації навчального процесу Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського (м. Кривий Ріг) під час підготовки методичного забезпечення та викладання навчальних дисциплін кафедри обліку та аудиту «Бухгалтерський облік», «Фінансовий облік», «Звітність підприємств» (довідка № 2111 від 28.09.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням. Всі теоретичні обґрунтування, практичні розробки та пропозиції, що містяться в роботі, отримано автором особисто на основі дослідження комплексу питань, пов'язаних з удосконаленням обліку винагород працівникам. Особистий внесок здобувача в роботах, виконаних у співавторстві, відзначено у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження, викладені в дисертації, доповідалися та обговорювалися на 10 всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях: XI Міжнародна науково-практична конференція «Стан і проблеми оподаткування в умовах мінливої економіки» (м. Донецьк, 2011 р.); IX Міжнародна науково-практична конференція «Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю» (м. Черкаси, 2012 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Національні моделі економічних систем: формування, управління, трансформації» (м. Херсон, 2013 р.); III Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми сучасної економіки» (м. Донецьк,

2013 р.); VI Урочисий Симпозіум з нагоди 70 річчя Харківського інституту фінансів УДУФМТ «Інституційно-організаційні аспекти фінансової політики в умовах розбудови суспільства соціальної справедливості» (м. Харків, 2013 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Стратегія розвитку світової економіки в умовах глобалізації» (м. Черкаси, 2013 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Світова економіка XXI століття: фактори впливу на стан і розвиток економічних процесів» (м. Львів, 2014 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Прогнозування соціально-економічного розвитку національної економіки» (м. Одеса, 2014 р.); X Всеукраїнська науково-практична конференція «Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і контролю в умовах економічної інтеграції» (м. Львів, 2015 р.); Міжвузівський науково-теоретичний семінар «Актуальні проблеми сучасного економіко-гуманітарного дискурсу в Україні» (м. Кривий Ріг, 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 18 друкованих працях, у тому числі: 8 статей у фахових виданнях (у т.ч. 2 – внесені до міжнародних наукометричних баз даних); 10 тез доповідей у збірниках за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій за темою дисертації становить 6,02 друк. арк., з них особисто дисертанту належить 4,95 друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст дисертації викладено на 167 сторінках друкованого тексту, в тому числі 10 таблиць (обсягом 6 сторінок), 44 рисунки (обсягом 25 сторінок). Робота містить 28 додатків розміщених на 66 сторінках. Список використаних джерел налічує 197 найменувань на 21 сторінці.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт та методи дослідження, розкрито наукову новизну одержаних результатів, їх практичне значення та апробацію.

У розділі 1 «**Теоретичні основи обліку винагород працівникам**» досліджено сутність понять «виплати працівникам» та «винагороди працівникам», доведено доцільність використання в бухгалтерському обліку терміну «винагороди працівникам», удосконалено класифікацію винагород працівникам та розроблено модель формування облікової політики щодо винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств.

Керівні структури сучасних підприємств використовують різні стимули для підвищення професійної активності працівників. З метою активізації діяльності співробітників особлива увага приділяється стимулюванню відповідно до їх компетенції, а найважливішим стимулом є винагороди працівникам.

Результати проведеного аналізу свідчать про необхідність розробки та застосування Інтегрованого підходу до побудови систем винагород працівникам, який поєднує підходи до побудови американської, японської та європейської систем винагород працівникам. За основу Інтегрованого підходу приймається підхід, що використовується у Сполучених Штатах Америки, в якому особливе місце займає мотивація, що на даний час є актуальним для будь-якої країни. В Україні за допомогою такого підходу, який об'єднує фінансові та нефінансові форми

винагород: заробітну плату; соціальні програми, в тому числі програми підтримки балансу між роботою та життям; визнання за заслуги і виконану роботу; розвиток і самореалізацію, стане можливим вирішення таких важливих проблем, як досягнення високопродуктивної праці, підвищення ефективності виробництва, розв'язання проблем соціально-культурного та кваліфікаційного рівня населення.

Для формування наукового розуміння об'єкта дослідження розглянуто підходи вчених до трактування винагород працівникам як економічної категорії. Доведено, що серед представників економічної думки відсутня єдність поглядів щодо визначення поняття «винагороди працівникам» та до систем винагород працівникам. Гносеологічний аналіз сутності методів стимулювання та мотивації працівників дозволив дійти висновку, що термін «винагороди працівникам» є ширшим ніж «виплати працівникам», і включає не тільки поточні винагороди, а і довгострокові винагороди, винагороди при звільненні та винагороди після закінчення трудової діяльності. Доведено доцільність введення в науковий обіг з бухгалтерського обліку терміну «винагороди працівникам», під яким пропонується розуміти комплекс оцінених в грошовому вимірнику матеріальних та нематеріальних форм компенсацій і стимулів, який надає підприємство в обмін на працю, при звільненні або після закінчення трудової діяльності, з метою підвищення професійної активності і компетентності працівника.

Грунтуючись на результатах порівняльного аналізу зарубіжного досвіду (американського, японського та європейського) з формування систем винагород працівникам, запропоновано використання Інтегрованого підходу до побудови системи винагород працівникам на торговельно-виробничих підприємствах, застосування якого дозволить Україні, як державі, яка прагне економічної стабільності і вступу до Європейського Союзу, підвищити продуктивність праці, вирішувати проблеми соціально-культурного і кваліфікаційного рівня населення та сприятиме формуванню оновленого уявлення про об'єкти обліку, що відносяться до винагород працівникам. Запропонований інтегрований підхід до побудови систем винагород працівникам на сучасних торговельно-виробничих підприємствах базується на бальному методі, який дозволяє диференціювати тарифні ставки та оклади з урахуванням реальних відмінностей у складності виконуваної роботи та на гнучких системах змінних винагород (премії, бонуси і т. п.), розмір яких залежить не тільки від індивідуальних, а й колективних результатів праці.

Аналіз практики діяльності торговельно-виробничих підприємств та нормативно-правового забезпечення обліку винагород працівникам в Україні, який здійснювався за трьома групами нормативно-правових актів, які мають різні рівні впливу (мезорівень, макрорівень і мікрорівень), дозволив виявити існуючі проблемні аспекти бухгалтерського обліку винагород працівникам, які згруповано у відповідні ієрархічні рівні: соціально-економічний, теоретико-методологічний та організаційно-методичний.

За результатами проведеного дослідження виявлено, що використовувана в положеннях (стандартах) бухгалтерського обліку класифікація виплат працівникам, враховує лише їх матеріальну складову, що обмежує склад об'єктів бухгалтерського обліку, пов'язаних з винагородами працівникам на різних етапах трудової діяльності та після її завершення. У роботі представлено удосконалену класифікацію винагород працівникам за ознаками, які є визначальними для побудови облікових

моделей, вибору контрольних процедур та відображення винагород працівникам у фінансовій звітності торговельно-виробничих підприємств. В запропонованій класифікації винагороди працівникам торговельно-виробничих підприємств систематизовано за чотирма групами: поточні (основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні винагороди, оплата відпусток працівникам, поточні соціальні виплати та негрошові винагороди); винагороди після закінчення трудової діяльності (за пенсійними планами та іншими соціальними програмами); винагороди при звільненні (при звільненні та після закінчення трудової діяльності); інші довгострокові винагороди (довгострокові оплачувані періоди відсутності, довгострокові соціальні виплати, довгострокові заохочувальні та компенсаційні винагороди та відстрочені матеріальні та нематеріальні винагороди). Запропоновану класифікацію покладено в основу розробленої облікової політики торговельно-виробничого підприємства щодо винагород працівникам, в якій з урахуванням зовнішніх та внутрішніх чинників впливу визначено три групи параметрів: організаційні, методичні та технічні (рис. 1). Практичне використання запропонованої моделі облікової політики винагород працівникам надасть можливість підвищити раціональність вибору облікових рішень управлінському персоналу торговельно-виробничих підприємств.

У розділі 2 **«Організаційно-методичні аспекти обліку винагород працівникам»** обґрунтовано теоретичні положення та надано практичні рекомендації щодо документування винагород працівникам з використанням комп'ютерної бухгалтерської системи «1С: підприємство – конфігурація 8.2», удосконалено методику обліку винагород працівникам, сформульовано рекомендації з розробки Робочого плану рахунків в частині обліку винагород працівникам з урахуванням специфіки діяльності торговельно-виробничих підприємств.

Анкетування 20 торговельно-виробничих підприємств (в т. ч. 10 акціонерних товариств та 10 товариств з обмеженою відповідальністю) східного регіону з питань організації документування винагород працівникам показало наявність таких обов'язкових документів як Положення про оплату праці та Положення про преміювання лише у 70% і 50% респондентів відповідно. Положення про пенсійне забезпечення не розроблено на жодному з підприємств вибіркової сукупності, а графік документообігу щодо операцій обліку винагород працівникам використовується лише на 60% акціонерних товариств та 20% товариств з обмеженою відповідальністю. Тому в дисертації запропоновано форму графіку документообігу щодо винагород працівникам, який дозволить організувати чітку систему документування винагород працівникам, прискорити процес оформлення і проходження документів на всіх етапах їх облікової обробки та забезпечить формування інформації для складання фінансової звітності з диференціацією за видами винагород працівникам. Удосконалено існуючу форму первинної документації з обліку винагород працівникам – «Розрахунково-платіжну відомість (зведена)» (форма П-7), за допомогою виокремлення розрахунку винагород працівникам і утримань з них у «Відомості розрахунку винагород працівникам (зведена)» шляхом узагальнення інформації отриманої з розроблених

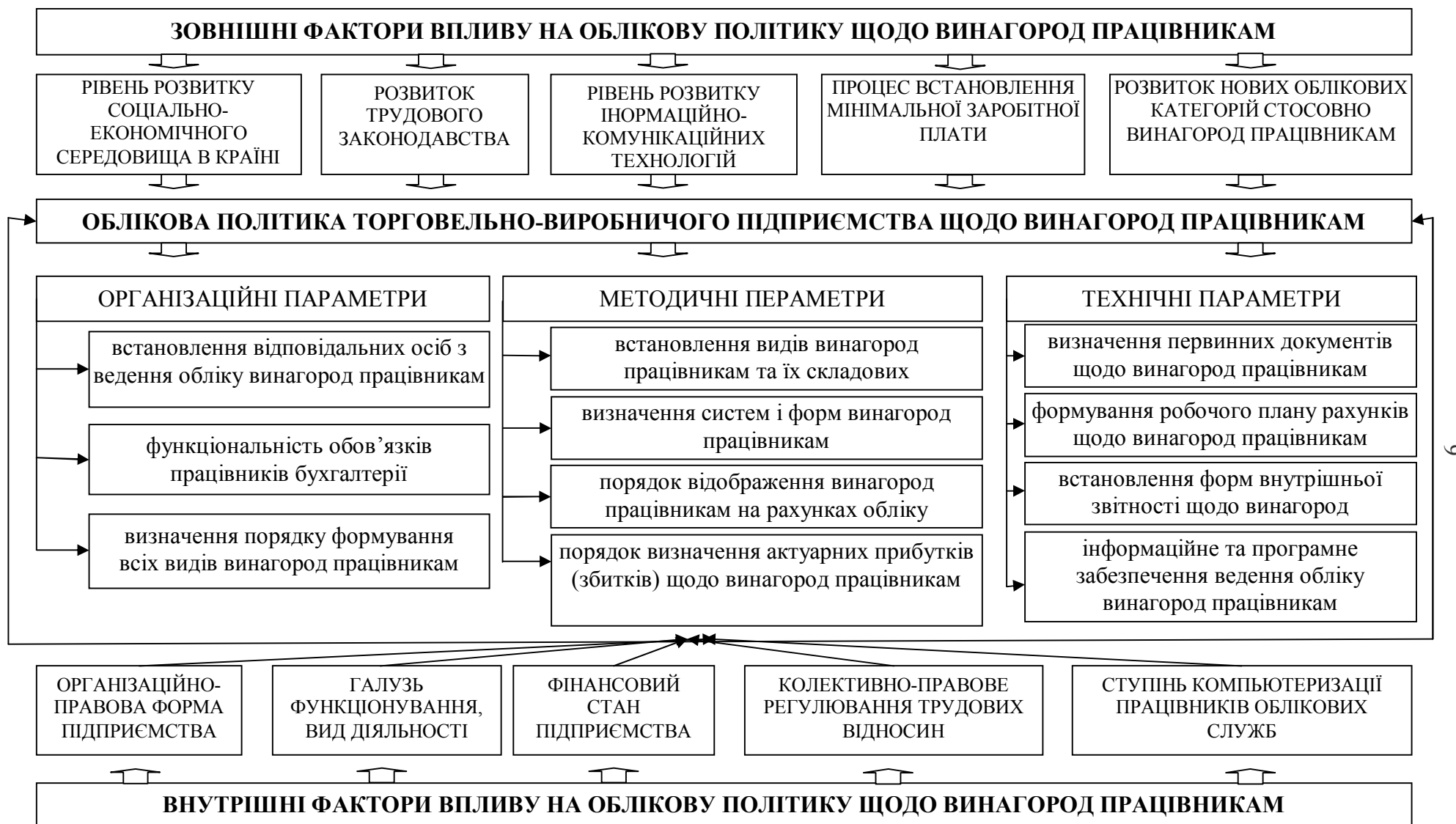


Рис. 1. Модель формування облікової політики щодо винагород працівникам

відомостей: розрахунку поточних винагород, розрахунку інших довгострокових винагород працівникам, розрахунку винагород при звільненні та Відомості після закінчення трудової діяльності.

Удосконалено методику обліку винагород працівникам за наступними напрямками:

- у складі поточних винагород, які не підлягають накопиченню, запропоновано виділяти негрошові винагороди та обліковувати їх на окремому субрахунку 664 «Негрошові винагороди»;

- інші довгострокові винагороди, окрім відстрочених грошових винагород, пропонується відображати на рахунку 56 «Довгострокові винагороди працівникам», у розрізі субрахунків: 561 «Довгострокові очікувані періоди відсутності», 562 «Довгострокові соціальні виплати», 563 «Довгострокові заохочувальні та компенсаційні винагороди»;

- внески до пенсійного фонду, що нараховуються у межах плану зі встановленими внесками, пропонується відносити на витрати при виникненні зобов'язань зі сплати чергового внеску та обліковувати їх на субрахунках до рахунку 55 «Інші довгострокові винагороди», а саме: 551 «Винагороди за планом із встановленими внесками», 552 «Винагороди за іншими соціальними програмами»;

- для доходів від інвестиційної діяльності, пов'язаної з пенсійними внесками, пропонується використовувати субрахунки до рахунку 73 «Інші фінансові доходи» 733 «Інші доходи від фінансових операцій» та окремий субрахунок 734 «АктUARні доходи отримані»;

- для обліку винагород при звільненні, що не підлягають дисконтуванню, пропонується використовувати субрахунок рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» 663 «Розрахунки за іншими винагородами», а для обліку винагород при звільненні, що підлягають дисконтуванню та нараховуються як зобов'язання, які повинні погашатися поступово, протягом певного часу (або одноразово, але після більш ніж 12 місяців з дати звільнення), а їх оцінка регулярно переглядається шляхом проведення актуарних розрахунків, пропонується застосовувати субрахунок 564 «Інші довгострокові винагороди».

На рис. 2 наведено систему організаційно-методичного забезпечення обліку винагород працівникам, яка враховує склад об'єктів обліку згідно їх класифікації, рекомендовані для ведення первинного і поточного обліку винагород працівникам документи та відомості й запропоновані рахунки бухгалтерського обліку, використання яких забезпечить формування фінансових звітів за удосконаленими формами.

За результатами дослідження автоматизації обліку винагород працівникам пропозиції щодо формування Робочого плану рахунків бухгалтерського обліку в частині обліку винагород працівникам і розроблені форми первинних документів та відомості обліку винагород працівникам реалізовано в комп'ютерному середовищі системи автоматизації бухгалтерського обліку «1С: підприємство – конфігурація 8.2». За допомогою конфігуратора та виправлень у Розрахункових листах працівників внесено зміни до Розрахунково-платіжної відомості відповідно до запропонованої класифікації винагород працівникам.



Рис. 2. Організаційно-методичне забезпечення обліку винагород працівникам

У розділі 3 «Відображення інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності» досліджено розкриття інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності підприємств, запропонована методика актуарних розрахунків вартості активів та зобов'язань щодо винагород працівникам, які дисконтуються, удосконалено формування інтегрованої звітності стосовно винагород працівникам.

Враховуючи складність соціально-економічних процесів що відбуваються в Україні перегляду потребує система звітності про винагороди працівникам. За результатами проведеного порівняльного аналізу міжнародних і національних стандартів бухгалтерського обліку визначено, що національний стандарт не вимагає від укладачів фінансової звітності розкриття інформації щодо грошових та негрошових видів винагород працівникам у примітках до фінансової звітності, що негативно впливає на зміст і суттєвість наданої вітчизняними підприємствами інформації та неминує знижує обґрунтованість й ефективність управлінських рішень, які приймаються на основі такої фінансової звітності зовнішніми та внутрішніми користувачами.

В умовах інтеграційних процесів в Україні більшість підприємств, особливо акціонерних товариств, зустрічаються з проблемами правильності і повноти розкриття інформації у фінансовій звітності щодо винагород працівникам за пенсійними планами. За результатами проведеного анкетування виявлено, що більше 60% респондентів вважають за необхідне прийняття положення (стандарту) бухгалтерського обліку «Облік і звітність за пенсійними планами». Саме пенсійним зобов'язанням притаманні деякі специфічні особливості, що обумовлюють проблеми їх обліку і звітності, серед яких: розподілення пенсійних витрат за звітними періодами, складання звітності за зобов'язаннями на основі актуарних розрахунків, розкриття структури плану поповнення пенсійного фонду, надання звітності щодо пенсійних забезпечень.

В процесі дослідження розроблено порядок формування інформації про винагороди працівникам підприємства в Інтегрованій звітності пакет якої доповнено Звітністю про плани пенсійного забезпечення, до складу якої віднесено: Звіт про чисті активи, наявні для виплат; Звіт про зміни в чистих активах, наявних для виплат; Опис політики фінансування пенсійних програм; Супровідний звіт актуарія (з описом суттєвих актуарних припущень) (рис. 3).



Рис. 3. Система інтегрованої звітності щодо винагород працівникам

На підставі проведеного дослідження доведено, що відображення інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності неможливі без врахування винагород, які дисконтуються. МСБО 19 встановлює, що залучення професійного актуарія до оцінки параметрів винагород, які дисконтуються, насамперед істотних зобов'язань з виплат після закінчення трудової діяльності, винагород при звільненні та інших довгострокових винагород, є бажаним, оскільки результати оцінки повинні поновлюватися в міру появи будь-яких змін в обставинах, що відбулися у звітному періоді, включаючи зміни цін і процентних ставок. Існуючі методики оцінки актуарних прибутків (збитків), не враховують «несприятливі умови», які можуть суттєво вплинути на доцільність відображення інформації щодо винагород працівникам у фінансовій звітності торговельно-виробничих підприємств. На підставі аналізу зарубіжних підходів до методик актуарної оцінки удосконалено методику актуарних розрахунків вартості активів (1) та зобов'язань (2) щодо винагород працівникам, які дисконтуються, з використанням коефіцієнта «несприятливих умов», за допомогою якого необхідно збільшити сумарні виплати працівникам за певний період часу.

$$F_{y+1} = C + Ic + (1 + r_y) \cdot F_y - B \cdot e \quad (1),$$

де F – фондовані зобов'язання (вартість активів); y – певний момент актуарної оцінки; $y + 1$ – момент наступної актуарної оцінки; r – процентна ставка дисконту; B – сумарні винагороди, які дисконтуються; C – сума нарахованих винагород працівникам; Ic – дохід на нараховані винагороди.

$$AL_{y+1} = B \cdot e - NC_y - (1 + r_y) \cdot AL_y \quad (2),$$

де AL – актуарні зобов'язання; y – певний момент актуарної оцінки; $y + 1$ – момент наступної актуарної оцінки; r – процентна ставка дисконту; B – сумарні винагороди, які дисконтуються; NC_y – нормальний платіж протягом визначеного періоду.

Запропоновану методику актуарного розрахунку вартості активів (1) та зобов'язань (2) щодо винагород працівникам, які дисконтуються, апробовано на матеріалах торговельно-виробничого підприємства ТОВ «Техснаб» (табл. 1).

Таблиця 1

Показники діяльності підприємства ТОВ «Техснаб» на 1 січня 2015 року

№ з/п	Актуарний показник	Значення
1	Актуарні зобов'язання (AL)	538500,00
2	Нормальний платіж (NC)	325000,00
3	Момент актуарної оцінки (y)	2 роки
4	Сума внесків працівників (C)	1495000,00
5	Процентна ставка (r)	10%
6	Фондовані зобов'язання (вартість активів плану) (F)	71000,00
7	Інвестиційний дохід на внески (Ic)	282000,00
8	Сумарні пенсійні виплати (B)	912000,00
9	Коефіцієнт «несприятливих умов» (e)	1,75

$$F_{y+1} = 1495000,00 + 282000,00 + (1 + 0,1_2) \cdot 71000,00 - 912000,00 \cdot 1,75 = \\ = 1777000,00 + 71710,00 - 1596000,00 = 252710,00$$

$$Al_{y+1} = 912000,00 \cdot 1,75 - 325000,00 - (1 + 0,1_2) \cdot 538500,00 = \\ = 1596000,00 - 325000,00 - 543885,00 = 727115,00$$

Таким чином, вартість активів за винагородами, які дисконтуються на 1 січня 2015 року склала 252710,00 гривень, що у порівнянні з попереднім роком на 181 710,00 гривень більше. Вартість зобов'язань за винагородами, які дисконтуються, на 1 січня 2015 року склала 727115,00 гривень, що у порівнянні з попереднім роком на 183 230,00 гривень більше. Використання запропонованої методики дозволить розраховувати справедливу вартість активу і реальну суму актуарних зобов'язань за певний період часу, що надасть змогу торговельно-виробничим підприємствам нівелювати небезпечними наслідками соціально-економічних процесів, підвищити інформативність бухгалтерського обліку винагород працівникам, забезпечити обґрунтованість контрольних та аналітичних характеристик облікової інформації.

ВИСНОВКИ

Результатом дисертаційного дослідження є теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення бухгалтерського обліку винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств. На основі проведеного дослідження сформульовано наступні висновки та пропозиції.

1. Узагальнення теоретичних підходів та економічної сутності понять «виплати працівникам» та «винагороди працівникам» дозволило дійти висновку про доцільність застосування в обліковій теорії та практиці терміну «винагороди працівникам», під яким слід розуміти комплекс оцінених в грошовому вимірнику матеріальних та нематеріальних форм компенсацій і стимулів, який надає підприємство в обмін на працю, при звільненні або після закінчення трудової діяльності, з метою підвищення професійної активності і компетентності працівника. Використання даного терміну значно розширює зміст досліджуваної економічної категорії, що дозволить забезпечити відображення повної та достовірної інформації про всі види грошових та негрошових винагород працівникам на всіх етапах їх трудової діяльності в системі бухгалтерського обліку та розкрити інформацію про них у фінансовій звітності торговельно-виробничих підприємств.

2. Дослідження правового поля нормативного регулювання бухгалтерського обліку винагород працівників та розкриття інформації про них у фінансовій звітності свідчить про існування певних протиріч між чинними положеннями рамкового законодавства. Основні проблемні питання обліку винагород працівникам систематизовано за трьома рівнями: соціально-економічні (неузгодженість термінології в різних соціально-економічних формаціях);

теоретико-методологічні (розгалуженість термінів у вітчизняному законодавстві та окремих П(С)БО, відсутність класифікації винагород для потреб їх облікового відображення, невідповідність окремих положень нормативно-правових актів практичним умовам діяльності підприємств і організацій країни); організаційно-методичні (відсутність напрацьованої методики формування облікової політики в частині винагород працівникам, ведення їх первинного та поточного обліку, відображення винагород працівникам у фінансовій звітності підприємств).

3. Запропоновано удосконалену класифікацію винагород працівникам, яка враховує вимоги міжнародних та національних стандартів бухгалтерського обліку та задовольняє потреби облікового опрацювання інформації про винагороди працівникам та їх відображення у звітності. В розробленій класифікаційній схемі винагороди працівникам систематизовано за етапами трудової діяльності: поточні винагороди, винагороди після закінчення трудової діяльності, винагороди при звільненні та інші довгострокові винагороди.

4. На підставі запропонованої класифікації винагород працівникам розроблено модель формування облікової політики торговельно-виробничих підприємств, яка враховує вплив зовнішніх чинників, пов'язаних з особливостями соціально-економічного розвитку країни і суспільства, та внутрішніх, обумовлених особливостями функціонування торговельно-виробничих підприємств. Облікову політику винагород працівникам запропоновано будувати за трьома блоками: організаційний (визначення форм та систем винагород працівникам підприємства, встановлення відповідальних осіб та визначення функціональних обов'язків облікового персоналу); методичний (визначення видів винагород працівникам, порядок їх оцінки та визнання, методика їх обліку); технічний (розробка форм первинної документації, робочого плану рахунків та апаратно-технічного й програмного забезпечення обліку винагород працівникам).

5. Удосконалено організацію обліку винагород працівникам за допомогою впровадження нових прогресивних форм регламентної документації та первинних документів. На підставі аналізу даних анкетування досліджуваних підприємств, вивчення різних поглядів науковців, застосування сучасних систем та форм винагород працівникам, запропоновано модель взаємозв'язку елементів організації обліку винагород працівникам. Доведено, що система винагород побудована за інтегрованим підходом має бути описана у Наказі про облікову політику, Положенні про винагороди працівникам та врахована у Графіку документообігу винагород працівникам. Розроблено форми документів з обліку винагород працівникам, а саме: Відомість розрахунку поточних винагород, Відомість розрахунку інших довгострокових винагород працівникам, Відомість розрахунку винагород при звільненні; Відомість розрахунку винагород працівникам після закінчення трудової діяльності; Відомість розрахунку винагород працівникам (зведена). Розроблені форми документів реалізовано в програмному середовищі комп'ютерної системи «1С: підприємство – конфігурація 8.2».

6. На підставі узагальнення наукових поглядів вітчизняних науковців та зарубіжного досвіду, адаптованого до українського законодавства, удосконалено методику обліку винагород працівникам шляхом виділення серед поточних винагород працівникам облікових реєстрів для відображення інформації про

негрошові винагороди, актуарні доходи отримані та інвестиції за активами пенсійних планів. Розроблено методику обліку активів за пенсійними планами, в якій запропоновано відображати інші довгострокові винагороди (окрім відстрочених грошових винагород) окремо за довгостроковими очікуваними періодами відсутності, довгостроковими соціальними виплатами, а також довгостроковими заохочувальними та компенсаційними винагородами. Запровадження розробленої методики обліку винагород працівникам дозволить підвищити аналітичність інформації, що сприятиме посиленню мотивації персоналу торговельно-виробничих підприємств.

7. Для забезпечення інформаційних потреб зовнішніх та внутрішніх користувачів фінансової звітності запропоновано перелік додаткових статей до фінансової звітності при формуванні звітної інформації за пенсійними планами, розкриття інформації про збитки (прибутки) від секвестрів і завершального розрахунку за планом зі встановленими внесками. Запропоновано механізм формування Інтегрованої звітності, яка включає фінансову, управлінську та звітність щодо програм пенсійного забезпечення. Це дозволило сформувати в єдиній інформаційній системі управління торговельно-виробничим підприємством такі форми звітності, як Звіт про чисті активи та Звіт про зміни в чистих активах, наявних для виплат; Опис політики фінансування програми; Супровідний звіт актуарія з описом суттєвих актуарних припущень.

8. В умовах політичної та економічної нестабільності запропоновано використовувати методику актуарної оцінки активів і зобов'язань щодо винагород працівникам, які дисконтуються, за якою ставка дисконту й інші фінансові припущення коригуються на коефіцієнт «несприятливих умов», застосування якого дозволяє збільшити сумарні пенсійні виплати працівникам за певний період часу, якщо оцінка в реальному (скоригованому на інфляцію) вираженні є недостовірною, або якщо виплати залежать від індексації та існує достатньо розвинений ринок індексованих фінансових інструментів у тій самій валюті та з такими самими строками погашення.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Штик Ю. В. Розрахунки з оплати праці: відображення інформації в стандартах та в Кодексі законів про працю / Ю. В. Штик // Економічні науки : зб. наук. праць : Серія «Облік і фінанси». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2013. – Вип. 10 (37). – Ч. 4. – С.431–440. (0,63 д. а.).

2. Штик Ю. В. Організація оплати праці на підприємстві в сучасних умовах економічного розвитку України / Ю. В. Штик, І. І. Оголева // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право : Науковий журнал. – 2014. – № 1 (72). – С. 256–259. (заг. обсяг 0,33 д. а., особисто автору належить 0,2 д. а.: розроблено форми документів з обліку винагород працівникам).

3. Штик Ю. В. Винагороди працівникам як найважливіший стимул до підвищення їх професійної активності / Ю. В. Штик, Е. С. Гейер // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». –

Полтава : ПУЕТ, 2014. – №5 (67). – С. 81–87. (заг. обсяг 0,44 д. а., особисто автору належить 0,3 д. а.: узагальнено погляди науковців щодо економічної сутності винагород працівникам та визначено їх вплив на мотивацію до трудової діяльності).

4. Штик Ю. В. Застосування методик актуарної оцінки щодо винагород працівникам для цілей формування фінансової звітності підприємств / Ю. В. Штик // Науковий вісник Херсонського державного університету : Серія «Економічні науки» : у 3-х частинах. – Херсон : ХДУ, 2015. – Вип. 12. – Ч. 3. – С. 186–190. (0,33 д. а.).

5. Штик Ю. В. Формування облікової політики щодо витрат на оплату праці в Україні / Ю.В. Штик // Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – №1/1. – С. 28–34. (0,4 д. а.).

6. Штик Ю. В. Подання інформації про винагороди працівникам у фінансовій звітності / Ю. В. Штик // Економіка. Фінанси. Право. – 2015. – №8/1. – С. 37–41. (0,4 д. а.).

Статті у наукових фахових видання України, внесених до міжнародних наукометричних баз:

7. Штик Ю. В. Винагороди працівникам як об'єкт бухгалтерського обліку: термінологічний аспект та класифікація / Ю. В. Штик, Е. С. Гейер // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. – Одеса : ОНЕУ, 2015. – № 4 (224). – С. 28–42. (заг. обсяг 0,9 д. а., особисто автору належить 0,5 д. а.: проведено лексичний аналіз термінів «виплати працівникам» і «винагороди працівникам» та розроблено пропозиції щодо удосконалення класифікації бухгалтерського обліку винагород) (включено до РІНЦ).

8. Штик Ю. В. Системи винагород працівникам: зарубіжний досвід / Ю. В. Штик, Е. С. Гейер // Бізнес Інформ. – 2015. – №4. – С. 52–57. (заг. обсяг 0,44 д. а., особисто автору належить 0,24 д. а.: досліджено системи винагород працівникам та розроблено Інтегрований підхід до систем винагород) (включено до Ulrichsweb Repec, Index Copernicus (IC), Google Scholar та ін.).

Праці апробаційного характеру:

9. Штик Ю. В. Проблеми відображення витрат на оплату праці в податковій звітності / Ю. В. Штик, Н. В. Рассулова : матеріали XI міжнар. наук.-прак. конф. [«Стан і проблеми оподаткування в умовах мінливої економіки»], (Донецьк, 11-12 лист. 2011 р.). – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – С. 349–352. (заг. обсяг 0,25 д. а., особисто автору належить 0,15 д. а.: досліджено проблемні аспекти відображення витрат на оплату праці в податковій звітності та наведено рекомендації щодо їх усунення).

10. Штик Ю. В. Особливості обліку заробітної плати в натуральній формі / Ю. В. Штик, Н. В. Рассулова : матеріали IX міжнар. наук.-прак. конф. [«Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю»], (Черкаси, 18-19 квітн. 2012 р.). – Черкаси : ЧДТУ, 2012. – С. 35–37. (заг. обсяг 0,2 д. а., особисто автору належить 0,1 д. а.: досліджено особливості нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку заробітної плати в натуральній формі).

11. Штик Ю. В. Нормативне забезпечення та склад витрат на оплату праці для цілей оподаткування / Ю. В. Штик : матеріали міжнар. наук.-прак. конф.

[«Національні моделі економічних систем: формування, управління, трансформації»], (Херсон, 6-7 грудн. 2013 р.). – Херсон : Гельветика, 2013. – С.167–170. (0,25 д. а.).

12. Штик Ю. В. Системи оплати праці на торговельних підприємствах України / Ю. В. Штик : матеріали III міжнар. наук.-прак. конф. [«Проблеми сучасної економіки»], (Донецьк, 27-28 грудн. 2013 р.). : У 4-х ч. – Донецьк: ГО «СІЕУ», 2013. – Ч. 4. – С.91–93. (0,2 д. а.).

13. Штик Ю. В. Проблема обліку нарахування заробітної плати та єдиного соціального внеску в Україні / Ю. В. Штик : Матеріали VI Урочистого Симпозіуму з нагоди 70 річчя Харківського інституту фінансів УДУФМТ [«Інституційно-організаційні аспекти фінансової політики в умовах розбудови суспільства соціальної справедливості»], (Харків, 14 лист. 2013 р.). – Харків : ХІФ УДУФМТ, 2013. – С. 226–227. (0,2 д. а.).

14. Штик Ю. В. Особливості організації заробітної плати в Україні / Ю. В. Штик : матеріали міжнар. наук.-прак. конф. [«Стратегія розвитку світової економіки в умовах глобалізації»], (Черкаси, 27-28 грудн. 2013 р.). – Черкаси : ЧДТУ, 2013 р. – С. 274–278. (0,3 д. а.).

15. Штик Ю. В. Актуальні питання організації обліку оплати праці на підприємствах України / Ю.В. Штик : матеріали міжнар. наук.-прак. конф. [«Світова економіка XXI століття: фактори впливу на стан і розвиток економічних процесів»], (Львів, 28 лют. 2014 р.). – Львів: ГО «Львівська економічна фундація». – Ч. 3. – С. 106–109. (0,25 д. а.).

16. Штик Ю. В. Соціальний аспект організації оплати праці на підприємстві / Ю. В. Штик : зб. тез доповідей міжнар. наук.-прак. конф. [«Прогнозування соціально-економічного розвитку національної економіки»], (Одеса, 24-25 січн. 2014 р.). : У 3-х ч. – Одеса: ЦЕДР, 2015. – Ч. 3. – С. 45–47. (0,2 д. а.).

17. Штик Ю. В. Класифікація витрат на виплати працівникам / Ю. В. Штик : матеріали X Всеукр. наук.-практ. конф. [«Стан та перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу і контролю в умовах економічної інтеграції»], (Львів, 24-25 квітн. 2015 р.). – Львів: Львівська комерційна академія, 2015. – С. 174–176. (0,2 д. а.).

18. Штик Ю. В. Удосконалення термінологічної номінації «винагород працівникам» / Ю. В. Штик : матеріали міжвуз. науково-теоретич. семінару [«Актуальні проблеми сучасного економіко-гуманітарного дискурсу в Україні»], (Кривий Ріг, 15 травн. 2015 р.). – Кривий Ріг, ДонНУЕТ, 2015. – С. 46–49. (0,25 д. а.).

АНОТАЦІЯ

Штик Ю.В. Бухгалтерський облік винагород працівникам торговельно-виробничих підприємств. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.09 – бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності). – Харківський державний університет харчування та торгівлі. – Харків, 2016.

Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-методичних засад та практичних проблем бухгалтерського обліку винагород працівникам торговельно-

виробничих підприємств. В роботі досліджено та обґрунтовано термін «винагороди працівникам» та запропоновано класифікацію винагород працівникам, що дозволило надати пропозиції щодо організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку винагород працівникам та відображення їх у звітності торговельно-виробничих підприємств. На основі вивчення світового досвіду визначено пріоритетні напрямки нормативно-правового регулювання бухгалтерського обліку винагород працівникам. Розроблено облікову політику торговельно-виробничого підприємства щодо винагород працівникам, в якій з урахуванням зовнішніх та внутрішніх чинників впливу визначено три групи параметрів: організаційні, методичні і технічні. Розроблено форми документів з обліку винагород працівникам, які реалізовано в комп'ютерній бухгалтерській програмі «1С: підприємство – конфігурація 8.2». Запропоновано методику актуарної оцінки активів і зобов'язань щодо винагород працівникам, які дисконтуються, яка враховує соціальні фактори та відрізняється впровадженням коефіцієнту «несприятливих умов». Обґрунтовано підходи до відображення інформації про винагороди працівникам у Інтегрованій звітності, яка включає фінансову звітність, управлінську звітність щодо винагород працівникам та звітність щодо програм пенсійного забезпечення.

Ключові слова: винагороди працівникам, бухгалтерський облік, виплати працівникам, заробітна плата, актуарна оцінка, облікова політика, документування, інтегрована звітність, торговельно-виробничі підприємства.

АННОТАЦИЯ

Штык Ю.В. Бухгалтерский учет вознаграждений работникам торгово-производственных предприятий. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.09 – бухгалтерский учет, анализ и аудит (по видам экономической деятельности). – Харьковский государственный университет питания и торговли. – Харьков, 2016.

Диссертация посвящена исследованию теоретико-методических аспектов и практических проблем бухгалтерского учета вознаграждений работникам в торгово-производственных предприятиях. В работе исследован и обоснован термин «вознаграждения работникам», предложена классификация вознаграждений работникам, что позволило разработать рекомендации по организационно-методическим положениям бухгалтерского учета вознаграждений работникам и отражения их в отчетности торгово-производственных предприятий. На основе изучения мирового опыта определены приоритетные направления нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета вознаграждений работникам. Разработана учетная политика торгово-производственного предприятия по вознаграждениям работникам, в которой с учетом внешних и внутренних факторов влияния определены три группы параметров: организационные, методические и технические. Разработаны формы документов по учету вознаграждений работникам, которые реализованы в компьютерной бухгалтерской программе «1С: предприятие – конфигурация 8.2». Предложена методика актуарной оценки активов и обязательств по вознаграждениям работникам, которые дисконтируются, учитывающая

социальные факторы и использованием коэффициента «неблагоприятных условий». Обоснованы подходы к отображению информации о вознаграждениях работникам в Интегрированной отчетности, которая включает финансовую отчетность, управленческую отчетность по вознаграждениям работникам и отчетность по пенсионным планам.

Ключевые слова: вознаграждения работникам, бухгалтерский учет, выплаты работникам, заработная плата, актуарная оценка, учетная политика, документирование, интегрированная отчетность, торгово-производственные предприятия.

ANNOTATION

Shtyk Y.V. Accounting of the employees benefits of the point-of-sale-production enterprises. – Manuscript.

Dissertation for the Degree of Candidate in Economics, specialty 08.00.09 – Accounting, Analysis and Auditing (by types of economic activities). – Kharkiv State University of Food Technology and Trade of Ministry of Education and Science, Kharkiv, 2016.

Dissertation is devoted to research of theoretical and methodological foundations and practical problems of the employees' benefits accounting of the point-of-sale-production enterprises. In the first chapter of the thesis definition of «employee compensation» is proposed that allowed to justify the further directions of development and improvement of the employee benefits information gathering in the accounting system. Approaches to the employee benefits systems in the foreign countries (USA, Japan and European Union) are analyzed and the use of an integrated approach to the employee benefits systems construction in Ukraine is suggested. An improved classification of employees' benefits is developed for the stages of work: current remuneration after employment, remuneration upon release and other long-term compensation, which takes into account the requirements of international and national accounting standards and meets the needs of information processing of the employees' benefits reflection in the accounting system and financial statements. The basic requirements for the accounting policies on employees benefits modeling is determined the thesis which includes three levels: organizational (forms and systems employees benefits definition, personal functional responsibility determining); methodical (types of employees' benefits definition, accounting assessment and recognition methods establishing); technical (forms of primary accounting documentation development, plan of the employees' benefits accounting hardware and software maintenance developing), which will ensure the effective of the employees benefits accounting organization and methodology to provide full and timely information for management decisions support.

In the second chapter it is employees benefits accounting organization improved through the introduction of new advanced forms of accounting documentation. The model elements of accounting remunerations built based on an integrated approach, of labor differentiation on several issues (complexity, responsibility, intensity, work conditions, etc.) taking into account the qualifications of the employees and the financial capacity of the employer, which aims to ensure unity of labor and payments measurement. Developed form of the employees benefits accounting documents (calculation sheet of current

benefits, other long-term employees benefits calculating, employees benefits after employment calculating; Statement of employees benefits calculating (reduced)), which were implemented in the software environment of computer system «1C: enterprise – 8.2 configuration». The technique of employees benefits accounting is developed, which will increase its analyticity and will strengthen the personal motivation of the point-of-sale-production enterprises.

In the third chapter a list of additional items of the financial statements is proposed, which are recommended for use in the formation of enterprises reporting information on pension plans, disclosure of losses (gains) on sequestration and the final calculation of the plan with defined contributions. Specific features that contribute to the problem of employees' benefits accounting and reporting are defined, including: distribution of pension costs for the different reporting periods, reporting obligations based on actuarial calculations, the disclosure of the completion of the pension fund, reporting on pensions. The mechanism of integrated reporting that includes financial, management and pension schemes reporting is proposed. The method of actuarial valuation of assets and liabilities on employee benefits is developed, discounted at which the discount rate and other financial assumptions are adjusted by a factor of «unfavorable conditions» which allowed to increase the total employee benefits for a certain period of time.

Keywords: workers compensation, accounting, employees' benefits, wages, actuarial valuation, accounting policies, documentation, integrated reporting, point-of-sale-production enterprises.

Відповідальний за випуск – Е. С. Гейєр

Підп. до друку 02.03.2016 р. Формат 60х84/16. Гарнітура Times New Roman.
Друк цифровий. Ум. друк. арк. – 1,9. Наклад 100 пр. Зам. № 52-02.

Надруковано
ФОП Іванченко І. С.

пр. Тракторобудівників, 89-а/62, м. Харків, 61135.

Тел.: +38-057-756-09-25, +38-050-40-243-50.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників та розповсюджувачів
видавничої продукції серія ДК №4388 від 15.08.2012 р.

www.monograf.com.ua