

## ГАРМОНІЗАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ РОЗРАХУНКІВ З ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ

### HARMONIZATION OF THE NATIONAL PAYMENTS SYSTEM OF PAY BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS

У статті проводиться порівняння системи розрахунків з оплати праці на базі національних та міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Проаналізовано питання необхідності більш прискореного та поглибленого впровадження міжнародних стандартів у національну практику ведення бухгалтерського обліку. Здійснено порівняльну характеристику основних структурних елементів МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Спираючись на неї, з'ясовано основні відмінності та неузгодженості у методології ведення бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами у порівнянні із вітчизняною практикою. Визначено сутність поняття виплат, що надаються працівникам, їхню структуру та основні складники згідно з П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам». Особливу увагу приділено теоретичним та практичним нюансам, пов'язаним із виплатами працівникам за окремими категоріями, критеріям та методам класифікації, визнання, оцінки та відображення виплат працівникам у фінансовій звітності суб'єктів господарювання. Доведено необхідність гармонізації національної системи розрахунків з оплати праці згідно з міжнародними стандартами. Запропоновано шляхи щодо гармонізації обліку у цій частині розрахунків.

**Ключові слова:** міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, національні стандарти бухгалтерського обліку, виплати працівникам, оплата праці, заробітна плата, система оплати праці.

В статті проводиться сравнение системы расчетов по оплате труда на базе наци-

ональных и международных стандартов бухгалтерского учета. Проанализирован вопрос о необходимости более ускоренного и углубленного внедрения международных стандартов в национальную практику ведения бухгалтерского учета. Осуществлена сравнительная характеристика основных структурных элементов МСБУ 19 «Вознаграждения работникам» и УП(С)БУ 26 «Вознаграждения работникам». Опираясь на нее, выяснены основные различия ведения бухгалтерского учета по международным стандартам по сравнению с действующей отечественной практикой. Определена сущность понятия выплат, предоставляемых работникам, их структура и основные составляющие согласно УП(С)БУ 26 «Вознаграждения работникам» и МСФО 19 «Вознаграждения работникам». Особое внимание уделено теоретическим и практическим аспектам, связанным с выплатами работникам по отдельным категориям, критериям и методам классификации, признания, оценки и отражения выплат работникам в финансовой отчетности субъектов хозяйствования. Доказана необходимость гармонизации национальной системы расчетов по оплате труда в соответствии с международными стандартами. Предложены пути по гармонизации учета в этой части расчетов.

**Ключевые слова:** международные стандарты бухгалтерского учета, национальные стандарты бухгалтерского учета, выплаты работникам, оплата труда, заработная плата, система оплаты труда.

УДК 331.28

<https://doi.org/10.32843/infrastruct37-109>

**Радева О.Г.**

к.е.н., доцент кафедри обліку і оподаткування

Запорізький національний університет

**Гнідкова А.В.**

студентка

Запорізький національний університет

*In this article comparisons are made between national and international accounting standards in the payroll calculations. It studies the efficacy of the current organization of accounting operations in the country according to the domestic legal framework. It analyzes the need for more-in-depth and faster implementation of the international standards into the national accounting practice. It defines that to accelerate that process currently The Ukrainian Accounting Standards, further Ukrainian IFRS, IAS 26 should be improved and expanded to ensure its comprehensibility and completeness. The author compares characteristics of main structural features of The International Financial Reporting Standards, further IFRS, IAS 19 Employee Benefits and Ukrainian IFRS IAS 26 Employee Benefits. Based on that characteristic, it defines the main differences and mismatches in international and national accounting methodology. The author clearly defines the term Employee Benefits, its structure and key features according to Ukrainian IFRS IAS 26 Employee Benefits and IFRS IAS 19 Employee Benefits. It gives particular consideration to theoretical and practical backgrounds related to the different salary scales of different categories of staff members, to the criteria and methods classification, recognition of employee benefit and its liabilities and reflection in the economic entities' financial statements. It confirms the necessity of harmonizing the national remuneration system accordingly to the international accounting standards. The author claims that convergence of the national and international accounting systems by expanding and harmonizing national accounting standards would clarify and secure national economic entities' financial statements in the first place for investors, would pave the way for the raising additional capital and accessing to international capital markets. It offers number of ways to harmonize accounting system for the part for calculations that would simplify further international cooperation of Ukraine with other countries and would lead to further transformation of Ukrainian accounting system to a qualitatively new level of development.*

**Key words:** international accounting standards, national accounting standards, employee benefits, remuneration, salary, pay system.

**Постановка проблеми.** Сьогодні ми стаємо свідками глобалізаційних процесів, що відбуваються у світі, не оминаючи сферу бухгалтерського обліку. Все більша увага приділяється Міжнародним стандартам бухгалтерського обліку (МСБО), які стають важливим складником на шляху уніфікації та стабілізації міжнародних відносин як між окремими підприємствами, так і на міжнародному рівні. Що стосується застосування МСБО в Укра-

їні, слід детально дослідити усі аспекти застосування регламентів згідно з міжнародними стандартами за кожним об'єктом бухгалтерського обліку, особу увагу приділивши зобов'язанням підприємств щодо нарахувань заробітної плати та інших виплат працівникам. Встановивши спільні та відмінні риси у питанні оплати праці між міжнародними стандартами та національними стандартами ведення бухгалтерського обліку, ми зможемо

встановити шляхи до гармонізації національної системи розрахунків у цій сфері, що надалі дасть змогу вітчизняним підприємствам удосконалити організацію обліку оплати праці, забезпечить відкритість, прозорість звітної інформації, сприятиме зростанню інвестиційної привабливості національних підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питанням удосконалення та гармонізації системи розрахунків з оплати праці, створення теоретичної та методологічної основи для організації та ведення бухгалтерського обліку в умовах переходу на міжнародні стандарти бухгалтерського обліку присвятили свої праці такі вчені-економісти, як І.В. Жолнер [1], Ю.Ю. Миронова [2], Н.В. Овсяк [3–4], В.І. Притула [5], С.В. Тивончук [6], Т.В. Черкашина [7], А. Шевченко [8], О.Ф. Ярмолюк [9] та інші.

У своїх працях вони досліджують теоретичну та методичну базу ведення вітчизняного бухгалтерського обліку із застосуванням міжнародних стандартів. У питаннях обліку виплат працівникам аналізують застосування та можливе об'єднання 19 «Виплати працівникам» та ПСБО 26 «Виплати працівникам» для подальшої оптимізації розрахунків із працівниками.

Незважаючи на розгляд цієї теми вченими, нині це питання все одно залишається не досить обґрунтованим і дослідженим, потребує більш детального розкриття сутності основних методик ведення бухгалтерського обліку, пов'язаних з організацією обліку розрахунків з оплати праці, спираю-

чись на порівняння міжнародних стандартів із національними, з метою гармонізації обліку заробітної плати під вимоги МСБО.

**Постановка завдання.** Дослідити ефективність чинної системи організації облікових процесів в країні згідно з вітчизняною нормативною базою. Здійснити порівняння національних та міжнародних стандартів у розрізі розрахунків з оплати праці на базі МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам». Проаналізувати доцільність переходу з національних стандартів ведення бухгалтерського обліку на міжнародні. Розробити подальші шляхи гармонізації обліку в частині розрахунків з оплати праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Слідуючи інтеграційним процесам, які завзято підтримує наша країна, ми можемо спостерігати зміни у веденні бухгалтерського обліку. Намагання уряду наблизити вітчизняну методологію бухгалтерського обліку та фінансову звітність до міжнародної, повинно гармонізувати нинішню систему та позитивно сприяти підвищенню рівня інвестиційної привабливості нашої країни.

Що стосується конкретно розрахунків з оплати праці, в Україні ці зобов'язання регулюються національним Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку (П(С)БО) 26 «Виплати працівникам», а також Міжнародним стандартом бухгалтерського обліку (МСБО) 19 «Виплати працівникам». Порівняльний аналіз П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам» наведено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСФЗ 19 «Виплати працівникам»**

Ознака	П(С)БО 26 «Виплати працівникам»	МСБО 19 «Виплати працівникам»
Мета	Визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам	Визначає методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати (у грошовій і не грошовій формах) за роботи, виконані працівниками, та її розкриття у фінансовій звітності
Сфера застосування	Застосовуються роботодавцями–підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (окрім бюджетних установ та підприємств, які складають фінансову звітність за МСФЗ)	Застосовується працедавцями при обліку всіх виплат працівникам, за винятком тих, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій»
Кількість підпунктів	161	34
Визначення виплат працівникам	Не зазначено	Це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками
Склад виплат працівникам	Короткострокові виплати, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, інші довгострокові виплати	Короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати працівникам, виплати при звільненні

Джерело: розроблено авторами на основі [6]

Порівняльна характеристика показала нам поверхневі відмінності, які полягають у більшій змістовності, кращій структурі та більш глибокому розкритті основних питань у МСБО 19 «Виплати працівникам». У першу чергу це зумовлено жорсткою регламентацією розрахунків з оплати праці у нашій країні не тільки П(С)БО 26 «Виплати працівникам», а й іншими нормативно-правовими актами.

Детально аналізуючи відмінності між П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам», можемо зазначити:

1. У П(С)БО 26 відсутнє чітке визначення поняття «виплати працівникам» на відміну від міжнародного стандарту. У МСБО 19 зазначено, що виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [10].

2. У П(С)БО 26 інформація щодо ключових аспектів подається більш стисло та обмежено порівняно з МСБО 19. Насамперед це зумовлено розгалуженою регламентованою системою обліку і нарахування заробітної плати, яка полягає в існуванні окрім П(С)БО 26, багатьох нормативно-правових актів, що регулюють дане питання з різних аспектів

3. Відсутність належної деталізації в П(С)БО 26 щодо регламентації таких складників, як визнання, оцінка, облікове відображення та відображення у фінансовій звітності усіх можливих виплат працівникам зі сторони суб'єктів господарювання, які ми можемо спостерігати в МСБО 19. Натомість П(С)БО 26 деталізує, які виплати до якої групи включаються, та дає визначення окремих термінів. Через розширену нормативно-правову базу обліку оплати праці, не існує чіткої систематизованої основи, яка б була б рекомендована для єдиного загальнодержавного рівня використання в системі бухгалтерського обліку оплати праці.

4. У МСБО 19 ґрунтовніше розглянуті аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам. На відміну від П(С)БО 26, який включає тільки заробітну плату, премії та виплати за невідпрацьований час, МСБО 19 також включає у даний аспект 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 [1, с. 246].

5. Що стосується структури виплат працівникам, то за П(С)БО 26 вони включають: поточні виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати інструментами власного капіталу підприємства, виплати при звільненні та інші довгострокові виплати. Згідно МСБО 19 структура виплат працівникам має такий вигляд: короткострокові виплати працівникам, виплати по закінченні трудової діяльності, виплати при звільненні та інші довгострокові виплати працівникам. За

МСБО 19 їх чотири, і до кожної з них встановлено певні вимоги. Наочно структуру виплат працівникам підприємств відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» можемо спостерігати на рис. 1.

Більш детальна класифікація цих витрат відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам» наведена у таблиці 2.

Розглянемо елемент структури «Короткострокові виплати працівникам» та деякі його складники більш детально.

За МСБО 19 до короткострокових виплат працівникам відносяться преміювання та участь у прибутках підприємства, за якими деякі чи всі працівники отримують певну надбавку до основної заробітної плати. Якщо премії та інші заохочувальні виплати є складниками й П(С)БО 26, то участь у прибутках підприємства є відмінною рисою у міжнародних та національних стандартах.

В Україні, на жаль, програми участі у прибутках ще не отримали визнання та досить широкого поширення. У першу чергу це пов'язано з відсутністю інтересу українських підприємців надавати певні надбавки або бонуси працівникам, при цьому показуючи високий показник прибутку, який потягне за собою сплату більшої кількості податків до бюджету. Цей факт визначає необхідність модернізувати вітчизняне законодавство, враховуючи досвід європейських країн щодо системи податкових пільг [2, с. 123].

6. П(С)БО 26 визначає методологію формування інформації, пов'язаної з виплатами працівникам, за виконані роботи, як в грошовій, так і не грошовій формах, та її доцільне розкриття у фінансовій звітності. Що стосується МСБО 19, на відміну від національного стандарту, його основною метою є визначення бухгалтерського обліку та розкриття інформації про виплати працівникам, через це необхідність повного розкриття інформації про виплати працівникам у примітках до фінансової звітності є недоцільною [7, с. 118].

7. П(С)БО 26 по своїй суті використовується роботодавцями – підприємствами, організаціями, іншими юридичними особами незалежно від форм власності (крім бюджетних установ) для обліку всіх виплат працівникам, натомість МСБО 19 виключає виплати працівників, до яких застосовується МСФЗ 2 «Платіж на основі акцій».

Проаналізувавши П(С)БО 26 та МСБО 19, можемо сказати, що цілком очевидно, що норми національних стандартів розроблені на основі міжнародних. Необхідність гармонізації обліку є цілком обґрунтованою, адже зближення національної і міжнародної облікових систем за допомогою доповнення національних стандартів обліку та узгодження їх з міжнародними стандартами, зробить фінансову звітність вітчизняних суб'єктів

господарювання більш прозорою та надійною, в першу чергу для інвесторів, відкриє та збільшить можливості залучення Україною додаткового капіталу та виходу на міжнародні ринки капіталу.

У результаті проведеного дослідження розроблені шляхи гармонізації обліку в частині оплати праці, які полягають у наступному:

– доповнити П(С)БО 26 визначенням поняття «виплати працівникам» аналогічно до МСБО 19, для більшої деталізації та безпосереднього тлумачення назви даного положення [10];

– відповідно до МСБО 19 ґрунтовніше розкрити аспекти обліку розрахунків за виплатами працівникам у П(С)БО 26, доповнивши підпункти щодо застосування пільг у формі надання житла, автомобілів, безоплатних або субсидованих товарів (послуг) та медичного обслуговування, надання можливості участі працівників у прибутках підприємства [1, с. 246];

– на базі міжнародного досвіду ведення бухгалтерського обліку у сфері розрахунків з оплати праці спростити вітчизняну облікову практику, яка розглядає зобов'язання з виплат працівникам та соціальне страхування як окремі статті виплат, об'єднавши їх у одну згідно з короткостроковими виплатами МСБО 19;

– незважаючи на П(С)БО 11 «Зобов'язання», яке використовує це поняття, додати до вітчизняних стандартів ведення бухгалтерського обліку статтю резервів на виплату відпусток працівникам, яка призведе до ефективнішого планування

витрат підприємства та прогнозування майбутніх перспектив для подальшої діяльності господарюючого суб'єкта. Дана пропозиція повністю узгоджується з міжнародною практикою, а саме з МСБО 19, який наводить обґрунтовану необхідність і порядок формування забезпечення на оплату відпусток працівникам;

– для гармонізації національних стандартів обліку з міжнародними пропонуємо додати до П(С)БО 26 ілюстративні приклади, щодо виплат працівникам за наявними категоріями відповідно до МСБО 19, які б сприяли більшій зрозумілості та прозорості цього положення.

**Висновки з проведеного дослідження.** Зіставивши вимоги до ведення обліку розрахунків з оплати праці відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам», можемо зробити висновок, що подальша уніфікація ведення бухгалтерського обліку є неминучою та необхідною. На шляху до уніфікації бухгалтерського обліку вітчизняні нормативно-правові документи з цього питання потребують подальшого удосконалення та змін. Для пришвидшення цього процесу нині є необхідним удосконалити та розширити національний стандарт П(С)БО 26 з метою практичної зрозумілості та деталізації. Крім того, слід скористатися міжнародним досвідом у питанні об'єднання даних виплат в єдину категорію, переглянувши категорії виплат працівників не тільки на теоретичному, а і на практичному рівнях. Основною рекомендацією є детальне розроблення



Рис. 1. Структура виплат працівникам підприємств відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам»

Джерело: розроблено авторами на основі [10–11]

**Класифікація витрат, пов'язаних із виплатами працівникам  
відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та П(С)БО 26 «Виплати працівникам»**

Структура виплат працівникам	
За МСБО 19 «Виплати працівникам»	За П(С)БО 26 «Виплати працівникам»
1. Короткострокові виплати працівникам, якщо очікується, що вони будуть повністю сплачені в повному обсязі протягом 12 місяців після закінчення річного звітного періоду, в якому працівники надавали відповідні послуги:	1. Поточні виплати працівникам – виплати, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців:
1. Заробітна плата працівникам та внески на соціальне забезпечення 2. Короткострокові компенсації за відсутність (оплачені щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність) 3. Участь у прибутку та преміюванні 4. Негрошові пільги теперішнім працівникам: – медичне обслуговування; – надання житла; – надання автомобілів; – надання безкоштовних чи субсидованих товарів або послуг.	1. Заробітна плата за окладами і тарифами 2. Інші нарахування з оплати праці 3. Виплати за невідпрацьований час: – щорічні відпустки, – інший оплачуваний невідпрацьований час 4. –Премії та інші заохочувальні виплати
2.–Виплати після закінчення трудової діяльності	2.–Виплати після закінчення трудової діяльності
1. Пенсії (наприклад, пенсії та разові виплати при виході на пенсію); 2. Інші виплати після закінчення трудової діяльності: – страхування життя після закінчення трудової діяльності; – медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності.	Здійснюються за кожною програмою виплат після закінчення трудової діяльності
3. Інші довгострокові виплати працівникам	3. Інші виплати працівникам
1. Додаткові оплачувані періоди відсутності на роботі: – довгострокові відпустки за вислугу років; – оплачувані академічні відпустки. 2. Виплати з нагоди ювілеїв чи інші виплати за вислугу років 3. Виплати за тривалою непрацездатністю	1. Інші довгострокові виплати працівникам.
4. Виплати у разі звільнення	4. Виплати у разі звільнення
	5. Виплати інструментами власного капіталу підприємства

*Джерело: розроблено авторами на основі [10–11]*

пояснюючих та рекомендаційних нормативних актів, удосконалення вітчизняних положень наочними ситуаційними прикладами бухгалтерського обліку, аналогічно до міжнародних стандартів, які на готових прикладах та типових ситуаціях дадуть можливість краще зрозуміти структуру цього питання та механізми багатьох облікових операцій, розтлумачать термінологічний словник цього положення наочно, поглиблять розуміння обліку розрахунків за виплатами працівникам, а головне, зроблять основні нормативні акти стосовно обліку більш зрозумілими та прозорими. Об'єднавши національний та міжнародний досвід ведення бухгалтерського обліку у цьому напрямі, ми зможемо повністю перейти на загальновизначений міжнародний рівень і покласти край суперечностям в обліку розрахунків з оплати праці. Запропоновані шляхи щодо гармонізації національних стандартів з міжнародними полегшать подальшу міжнародну співпрацю України з іншими країнами та забезпечать прозорість фінансової інформації. Ці зміни

стануть початком переходу української системи ведення бухгалтерського обліку на якісно новий ступінь розвитку.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Жолнер І.В. Фінансовий облік за міжнародними та національними стандартами: навч. посіб. Київ: НУХТ, 2012. 335 с.
2. Миронова Ю.Ю. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві. *Економіка і регіон*. 2016. № 1(56). С. 121–126.
3. Овсюк Н.В. Бухгалтерський облік розрахунків з оплати праці в контексті застосування вимог міжнародних стандартів фінансової звітності. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2014. Вип. 1. С. 160–167. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd\\_2014\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd_2014_1_21) (дата звернення: 29.10.2019).
4. Овсюк Н.В. Виплати працівникам за П(С)БО 26 та МСФЗ (IAS) 19: порівняльний аспект. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*. Житомир: ЖДТУ, 2012. № 3(24). С. 360–368.

5. Питула В.І. Актварна оцінка виплат працівникам у системі управління персоналом в контексті міжнародної практики. *Облік і фінанси*. 2012. № 1. С. 67–72.

6. Тивончук С.В. Гармонізація національної системи розрахунків з оплати праці за міжнародними стандартами. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2013. Вип. 10(4). С. 229–236.

7. Черкашина Т.В., Бірук А.С. Гармонізація обліку заробітної плати на підприємствах за міжнародними стандартами. *Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія: зб. матеріалів IV міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.*, 28 грудня 2018 р. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. С. 117–120. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/33086> (дата звернення: 29.10.2019).

8. Шевченко А. Облік виплат працівникам за міжнародними та національними стандартами бухгалтерського обліку. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2013. Вип. 35(2). С. 52–58 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu\\_2013\\_35\(2\)\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2013_35(2)_11) (дата звернення: 29.10.2019).

9. Ярмолюк О.Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947> (дата звернення: 29.10.2019).

10. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011) (дата звернення: 29.10.2019).

11. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджено наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення: 29.10.2019).

#### REFERENCES:

1. Zholner I. V. (2012) *Finansoviy oblik za mizhnarodnymy ta nacionalnymy standartamy: navch. posib.* [Financial Accounting by International and National Standards: tutorial]. Kyiv: NUKHT. (in Ukrainian)

2. Myronova Y. Y. (2016) *Problemy orghanizaciji obliku rozrakhunkiv z oplaty praci na pidpryjemstvi.* [Problems of the organization of accounting of payments on labor at the enterprise]. *Economy and region*, no. 1 (56), pp. 121–126.

3. Ovsyuk N. V. (2014) *Bukhghalterskyj oblik rozrakhunkiv z oplaty praci v konteksti zastosuvannja vymogh mizhnarodnykh standartiv finansovoji zvitnosti.* [Accounting of payroll calculations in the context of application of International Financial Reporting Standards]. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*,

vol. 1, pp. 160–167. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd\\_2014\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd_2014_1_21) (accessed 29 October 2019).

4. Ovsyuk N. V. (2012) *Vyplaty pracivnykam za PSBO 26 ta MSFZ (IAS) 19: porivnjajnyj aspekt.* [Employee benefits under NFRS 26 and IFRS 19: comparative aspect]. *Problems of theory and methodology of accounting, control and analysis*, no. 3 (24), pp. 360–368.

5. Pritula V. I. (2012) *Aktuarna ocinka vyplat pracivnykam u systemi upravlinnja personalom v konteksti mizhnarodnoji praktyky.* [Actuarial assessment of employee benefits in the personnel management system in the context of international practice]. *Accounting and Finance*, no. 1, pp. 67–72.

6. Tivonchuk S. V. (2013) *Gharmonizacija nacionalnoji systemy rozrakhunkiv z oplaty praci za mizhnarodnymy standartamy.* [Harmonization of the national system of payments on international standards]. *Economic sciences. Series: Accounting and Finance*, vol. 10 (4), pp. 229–236.

7. Cherkashina T. V., Biruk A. S. (2018) *Gharmonizacija nacionalnoji systemy rozrakhunkiv z oplaty praci za mizhnarodnymy standartamy.* [Harmonization of wage accounting at enterprises according to international standards]. Proceedings of the *Accounting, taxation and control: theory and methodology: collection of materials of IV international scientific-practical Internet-conference (Ukraine, Ternopil, December 28, 2018)*, Ternopil: TNEU pp. 117–120. Available at: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/33086> (accessed 29 October 2019).

8. Shevchenko A. (2013) *Oblik vyplat pracivnykam za mizhnarodnymy ta nacionalnymy standartamy bukghalterskjogho obliku.* [Accounting of employee benefits by International and National Accounting Standards]. *Collection of scientific works of Cherkassy state technological university. Economic Sciences Series*, vol. 35 (2), pp. 52–58. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu\\_2013\\_35\(2\)\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2013_35(2)_11) (accessed 29 October 2019).

9. Yarmolyuk O. F. (2014) *Udoskonalennja oblikovogho zabezpechennja upravlinnja vyplatamy pracivnykam pidpryjemstva.* [Improvement of accounting management of payments to employees of the enterprise]. *An efficient economy*, no. 4. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2947> (accessed 29 October 2019).

10. International Accounting Standard 19 «Employee Benefits» (in Ukrainian). Available at: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929\\_011](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011) (accessed 29 October 2019).

11. Regulation (Standard) of Accounting 26 «Employee Benefits» (2003, October 28). *Mynysterstvo finansiv Ukrajiny*, 601 (in Ukrainian). Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (accessed 29 October 2019).

**Radeva Olga**Candidate of Economic Sciences,  
Senior Lecturer at Department of Accounting and Taxation  
Zaporizhzhia National University**Gnidkova Anastasiya**Student  
Zaporizhzhia National University**HARMONIZATION OF THE NATIONAL PAYMENTS SYSTEM OF PAY  
BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS**

**The purpose of the article.** To explore the efficiency of organization of the existing accounting system in Ukraine according to the national legal framework; to compare national and international standards in parallel with Ukrainian IFRS IAS 26 Employee Benefits and IFRS IAS 19 Employee Benefits; to analyze the appropriateness of moving from national accounting standards to international; to devise ways of harmonization accounting system for the part for calculations.

**Methodology.** The article is based on such methodologies as theoretical generalization, method of structural analysis, synthesis, methods of statistical and comparative analysis.

**Results.** The author concludes that further accounting harmonization is inevitable and indispensable. Legal normative documents on the subject are in need of improvement towards accounting harmonization. To accelerate harmonization currently Ukrainian IFRS, IAS 26 should be improved and expanded to ensure its comprehensibility and completeness. The study demonstrated that experience should be drawn from international accounting organization in unification of employee benefits by making changes not only theoretically but at the practical level. The main recommendation of the article is accurate legislation development by improving national system with case examples according to international standards. It was found that studying typical situations, model examples would improve understanding of the accounting frameworks and transactions, would clearly interpret the terminology of IAS, would deepen comprehensibility of employee benefits. The author concludes that by bringing together national and international experience in accounting Ukrainian accounting system would be correspond to international and there would be no more disputes in accounting system for the part for calculations.

**Practical Implications.** The author points out those national standards were derived from international standards. The necessity of harmonizing the national remuneration system accordingly to the international accounting standards is entirely appropriate because convergence of the national and international accounting systems by expanding and harmonizing national accounting standards would clarify and secure national economic entities' financial statements in the first place for investors, would pave the way for the raising additional capital and accessing to international capital markets. The proposed solutions of harmonization of national and international standards would simplify further international cooperation of Ukraine with other countries and would lead to further transformation of Ukrainian accounting system to a qualitatively new level of development.

**Value / originality.** In this article comparisons are made between national and international accounting standards in the payroll calculations. It analyses the need for more-in-depth and faster implementation of the international standards into the national accounting practice. The author compares characteristics of main structural features of IFRS, IAS 19 Employee Benefits and Ukrainian IFRS IAS 26 Employee Benefits and defines the main differences and mismatches in international and national accounting methodology. It clearly defines the term Employee Benefits, its structure and key features. It confirms the necessity of harmonizing the national remuneration system accordingly to the international accounting standards. It offers number of ways to harmonize accounting system for the part for calculations.