

REFERENCES

1. Butinets, F.F. (2005), *Buhgalterskiy finansoviy oblik* [Financial Accounting], Ruta, Zhitomir, Ukraine.
2. Bilik, M.D. (2008), "Receivables Management of enterprises", *Finansi Ukrayini*, no. 12, pp. 24-36.
3. Blank, I. A. (2006), *Finansovyy menedzhment* [Financial Management], Elga, Nika-Tsentr, Kyiv Ukraine.
4. Nashkerska, G. (2009), "Features of the recognition and measurement of current receivables for products, goods, works and services", *Buhgalterskiy oblik i audit*, no. 11, pp. 31-37.
5. Kuznetsova, S. A. (2004), *Oblik ta analiz debitorskoyi zaborgovanosti v umovah antikrizovogo reguluyannya stanu pidpriemstv* [Recording and analysis of receivables in terms of crisis management situation of enterprises], Ternopil'ska akademiya narodnogo gospodarstva, Ternopol, Ukraine.
6. Ministerstvo finansiv Ukrainy (2014), "Natsionalne polozhennya (standart) buhgalterskogo obliku 1 «Zagalni vimogi do finansovoyi zvitnosti»», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (accessed 01 February 2014).
7. Golov, S. F. (2004), *Mizhnarodni standarti finansovoyi zvitnosti* [International Financial Reporting Standards], Federatsiya profesiy nih buhgalteriv i auditoriv Ukrayini, Kyiv, Ukraine.
8. Fedorchenko, O. E. (2013), "The essence of factoring and its role in the management of accounts receivable in the enterprise", *Ekonomichniy prostir*, no. 13, pp. 237-243.

УДК 657.411: 658.147

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ІНСТРУМЕНТАМИ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ: СУТНІСТЬ ТА ПОРЯДОК ВІДОБРАЖЕННЯ В ОБЛІКУ

Серпенінова Ю.С., к.е.н., доцент, Сапожнікова М.В.

*ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»
Україна, 40030, м. Суми, вул. Петропавлівська, 57*

serpeninova@mail.ru

Одним з ефективних механізмів підвищення результативності та конкурентоспроможності підприємства є розробка дієвої та адекватної системи стимулювання топ-менеджерів та управлінців вищої ланки. Система стимулювання ключових працівників включає в себе не тільки грошові виплати, відпустки, чи покращення умов праці, але і виплати на основі пайових інструментів. Для працівників такі програми є вигідними у зв'язку з матеріальною зацікавленістю у довгостроковому та стійкому розвитку бізнесу через залежність доходу менеджера від ціни акцій компанії. Для компанії впровадження програм стимулювання управлінського персоналу інструментами власного капіталу дозволяє отримати додаткові доходи та є дієвим способом утримання висококваліфікованих та ефективних управлінців. В Україні стимулювання працівників інструментами власного капіталу не набуло належного розвитку, що обумовлено рядом проблем та складнощів: недосконалість нормативно-правового регулювання; складність процедури реалізації програми стимулювання; структурні суперечності; нормативні обмеження та ін. У зв'язку з цим виникають додаткові питання щодо класифікації таких програм стимулювання, порядку оцінки вартості інструментів власного капіталу та особливостей їх відображення в обліку. У статті досліджено існуючі програми стимулювання працівників на основі акцій, що використовуються в міжнародній практиці. Кожна з цих програм має свої переваги і особливості, тому обирається індивідуально залежно від специфіки діяльності компанії, корпоративного рівня управлінського персоналу, запланованих і прогностичних показників від впровадження даних програм тощо. Зважаючи на те, що в Україні використання такого виду стимулювання є не дуже поширеним, виникає чимало питань та проблем при відображенні таких операцій в обліку. Авторами розглянуто основні проблемні питання стосовно відображення в обліку стимулювання працівників інструментами власного капіталу та наведено практичні ситуації.

Ключові слова: інструменти власного капіталу, стимулювання на основі акцій, опціонні програми, облік опціонних програм.

Серпенинова Ю.С., Сапожникова М.В. СТИМУЛИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ ИНСТРУМЕНТАМИ СОБСТВЕННОГО КАПИТАЛА: СУЩНОСТЬ И ПОРЯДОК ОТРАЖЕНИЯ В УЧЕТЕ / ГВУЗ «Украинская академия банковского дела Национального банка Украины», Сумы, Украина

Одним из эффективных механизмов повышения результативности и конкурентоспособности предприятия является разработка действенной и адекватной системы стимулирования топ-менеджеров и управленцев высшего звена. Система стимулирования ключевых сотрудников включает в себя не только денежные выплаты, отпуска, улучшения условий труда, но и выплаты на основе долевых инструментов. Для работников такие программы являются выгодными в связи с материальной заинтересованностью в долгосрочном и устойчивом развитии бизнеса через зависимость дохода менеджера от цены акций компании. Для компании внедрение программ стимулирования управленческого персонала инструментами собственного капитала позволяет получить дополнительные доходы и позволяет удерживать высококвалифицированных и эффективных управленцев. В Украине стимулирование работников инструментами собственного капитала не получило должного развития, что обусловлено рядом проблем и сложностей: несовершенство нормативно-правового регулирования; сложность процедуры реализации программы стимулирования; структурные противоречия; нормативные ограничения и др. В связи с этим возникают дополнительные вопросы относительно классификации таких программ стимулирования, порядка оценки стоимости инструментов собственного капитала и особенностей их отражения в учете. В статье исследованы существующие программы стимулирования работников на основе акций, которые используются в международной практике. Каждая из программ имеет свои преимущества и особенности, поэтому выбирается индивидуально в зависимости от специфики деятельности компании, корпоративного уровня управленческого персонала, запланированных и прогнозных показателей от внедрения данных программ. В Украине использование данного вида стимулирования является не очень распространенным, поэтому возникает немало вопросов и проблем при отражении таких операций в учете. Авторами рассмотрены основные проблемные аспекты отражения в учете стимулирования работников инструментами собственного капитала и приведены практические ситуации.

Ключевые слова: инструменты собственного капитала, стимулирование на основе акций, опционные программы, учёт опционных программ.

Serpeninova Y.S., Sapozhnikova M.V. STAFF INCENTIVE EQUITY INSTRUMENTS: DISCLOSURE AND ACCOUNTING / State university "Ukrainian Academy of Banking of the National Bank of Ukraine", Sumy, Ukraine

A system of incentives to key personnel includes not only cash payments, leave, working conditions improvement. Share-based payment as one of the methods of long-term stimulation of top managers received significant development in the world practice. The use of equity instruments to stimulate management staff ensures diversification of ownership structure increases the efficiency of the company, contribute to the stability of the company position on the stock market and provides the growth of capitalization. The largest experience in the use of equity instruments are banks and large companies in the countries with developed stock market (USA, UK, France and others). In Ukraine, promotion of equity instruments are not sufficient, that is due to a number of problems and difficulties: the imperfection of the normative-legal regulation; the complexity of the stimulation program realization procedure; structural contradictions's own equity instruments; the regulatory constraints and other. This raises further questions about the classification of such incentive programs, the order of evaluation of the equity cost and the peculiarities of their accounting treatment. Such programs are beneficial for the employees because of connection with a financial interest in the long-term and sustainable development of the business through the manager income dependence of the company's share price. For companies implement programs of management staff stimulation are also offers a number of advantages: cost of ownership for the program repaid by income due to increase of shares value; does not lead to a blurring of the property; additional way of qualified and effective managers holding.

Key words: equity instruments, the promotion of share-based option programs, option programs accounting.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В умовах динамічного розвитку економіки та відновлення ринку після світової фінансової кризи особливо важливим у діяльності підприємств, організацій, корпорацій є стимулювання топ-менеджерів та управлінців вищої ланки. Дієва, адекватна та ефективна система стимулювання управлінського персоналу є запорукою підвищення результативності та конкурентоспроможності підприємства.

Система стимулювання ключових працівників включає в себе не тільки грошові виплати, відпустки, чи покращення умов праці. Виплати на основі пайових інструментів як один із методів довгострокового стимулювання топ-менеджерів набули

значного розвитку у світовій практиці. З одного боку, безпосередній фінансовий інтерес працівників щодо покращення показників діяльності компанії слугує вагомим мотиваційним важелем.

З іншого, використання інструментів власного капіталу (далі – ІВК) з метою стимулювання управлінського персоналу забезпечує диверсифікацію структури власності, підвищує ефективність діяльності компанії, сприяє підтримці стійкості позиції компанії на фондовому ринку та забезпечує зростання капіталізації. Отже, вищезазначене обумовлює актуальність дослідження видів стимулювання, умов їх застосування, особливостей оцінки та відображення в обліку.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Основними джерелами інформації щодо обліку виплат на основі інструментів власного капіталу є міжнародний стандарт МСФЗ 2 – «Платіж на основі акцій» [1] та його аналог національний стандарт П(С)БО 34 – «Платіж на основі акцій» [2].

Дослідження стимулювання топ-менеджменту на основі акцій знайшли відображення в роботах О. О. Логінова [3], який аналізує міжнародний досвід програм стимулювання, а також аналізує досвід Росії в цих аспектах.

Питанням розрахунків на основі акції приділяють увагу такі науковці, як О. Брацило – у своїх роботах робить аспект на відображенні в обліку розрахунків інструментами власного капіталу, відображення у звітності умовних та безумовних прав на отримання ІВК та вплив на звітність опціонних програм [4].

Сапронова О. С. більш детально розглядає форвардні контракти та опціони на власні акції, узагальнює класифікацію договорів на ІВК у розрізі договорів та способів розрахунку відповідно вимогам МСФЗ, а також розглядає порядок відображення операцій з договорами даних класів в обліку [5].

Грачова Р. досліджує розрахунки за участю інструментів власного капіталу у відповідності до міжнародних стандартів, аналізує операції на основі пайових інструментів, приділяє увагу визначенню вартості опціонів [6]. Також у дослідженнях Грачової Р. окремо розглядається облік опціонів та варантів. Автором визначається сутність цих термінів, досліджується різниця між опціонами put та call, а також особливу увагу приділено відображенню в обліку операцій з опціонами та варантами [7].

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

Найбільший досвід у напрямку використання ІВК мають банки та великі акціонерні компанії у країнах з розвинутим фондовим ринком (США, Великобританія, Франція та ін.). В Україні стимулювання працівників ІВК не набуло належного розвитку, що обумовлено рядом проблем та складнощів: недосконалість нормативно-правового регулювання; складність процедури реалізації програми стимулювання; структурні суперечності ІВК; нормативні обмеження та ін. У зв'язку з цим виникають додаткові питання щодо класифікації таких програм стимулювання, порядку оцінки вартості ІВК та особливостей їх відображення в обліку.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає в узагальненні існуючих підходів до впровадження програм стимулювання працівників інструментами власного капіталу, а також дослідженні облікових аспектів цього питання. Відповідно до поставленої мети в статті вирішено такі завдання:

- систематизовано та надано характеристику основних програм стимулювання працівників на основі акцій;
- проаналізовано основні проблеми облікового відображення стимулювання працівників на основі акцій;
- запропоновано алгоритм визначення вартості опціону з деталізацією визначення внутрішньої вартості опціону;
- розглянуто практичні аспекти облікового відображення опціонних програм.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Поряд зі складнощами реалізації програм стимулювання топ-менеджерів ІВК є і значні переваги як для працівників так і для компанії. Для працівників такі програми є вигідним у зв'язку з матеріальною зацікавленістю в довгостроковому та стійкому розвитку бізнесу через залежність доходу менеджера від ціни акцій компанії. Для компанії впровадження програм стимулювання управлінського персоналу ІВК також надає ряд переваг:

- витрати власника на програми окупаються доходами за рахунок зростання вартості його пакета акцій;
- не призводить до розмивання власності;
- додатковий спосіб утримання висококваліфікованих та ефективних управлінців.

Розглянемо детальніше порядок стимулювання працівників такими видами ІВК як акції та опціони на акції. Існують різні схеми стимулювання працівників на основі акцій, що використовуються в міжнародній практиці (рис. 1).



Рис. 1. Стимулювання працівників на основі акції в міжнародній практиці [3]

Кожна з цих програм має свої переваги і особливості, тому обирається індивідуально залежно від специфіки діяльності компанії, корпоративного рівня управлінського персоналу, запланованих і прогнозних показників від впровадження даних програм тощо. Існують програми, що обмежені у виконанні протягом певного терміну, програми, що ґрунтуються на досягненні певних економічних показників та ін. Умови

та особливості окремих програм преміювання опціонами та акціями більш детально проаналізовано в таблиці 1.

Таблиця 1 – Характеристика основних програм стимулювання на основі акцій

Вид програми	Характеристика
Преміювання опціонами	
Кваліфікаційні опціонні плани	Учасник опціонної програми має право на купівлю за власні кошти акції за пільговою ціною в майбутньому. Учасник програми має право на пільговий податковий режим. Зобов'язання зі сплати податку на прибуток виникає в момент реалізації акцій, придбаних за опціоном, а податковою базою вважається різниця між витратами на купівлю і сумою реалізації акцій.
Ощадні опціонні програми	Передбачається, що з винагороди, що виплачується співробітникам підприємством вираховується певна сума. Ці вирахування накопичуються протягом певного періоду, а потім на них нараховуються відсотки. При завершенні накопичувального терміну учасники можуть направити заощадження на купівлю акцій шляхом виконання опціонів або використати на інші цілі.
Преміювання акціями	
Програми надання акцій з обмеженнями	Передбачають, що протягом двох – п'яти років учасники програми повністю набувають прав власності на акції, при цьому може використовуватись ступінчастий механізм з рівними і з нерівними долями. Учасник не має права продавати акції протягом двох років з моменту повного набуття власності на них
Преміювання відкладеними акціями	Така програма передбачає, що частину грошової винагороди менеджер може відкласти в акції і отримати їх через певний період, наприклад 3-5 років
Акції з прив'язкою до показників компанії	Ця програма передбачає, що планові значення таргетованих бізнес-показників через певний термін (3-5 років) будуть відповідати фактичним значенням. У цьому випадку приймається рішення про реалізацію програми преміювання акціями.
Довгострокові плани мотивації співробітників	Ці програми розраховані на значний термін. Наприклад, компанією в як річний бонус передбачена можливість преміювання всіх співробітників вищої ланки визначеною кількістю акцій, для отримання яких необхідно пропрацювати в даній компанії більше одного року, а право власності на дані акції надається через десять місяців після їх отримання.
Фантомні акції	Отримувач фантомних акцій не стає реальним власником акцій, і протягом певного терміну отримує грошовий еквівалент приросту вартості акцій і належні йому дивіденди
Права на приріст вартості	Учасник даної програми отримує право на отримання грошового еквіваленту приросту вартості акцій, але не отримує дивідендів
Бонус акціями	Преміювання акціями, не обумовлене настанням певної події – чи то досягання певних результатів, чи закінчення певного терміну
Бонус акціями з опціоном пут	Ця програма передбачає виплату цільового бонусу лише на придбання акцій компанії. У момент придбання акцій за пільговою ціною учасники програми хеджують інвестиційні ризики шляхом придбання опціону пут з ціною виконання, що дорівнює ціні купівлі акцій.

На практиці, власні акції або опціони на їх купівлю надаються ключовим працівникам або іншим сторонам (наприклад, консультантам), в довгостроковій співпраці з якими є зацікавленість. Згідно з МСФЗ 2 [1] такими особами можуть бути індивідуальні особи, що вважаються працівниками з точки зору законодавства; індивідуальні особи, що працюють на компанію під її керівництвом аналогічно індивідуальним особам, що вважаються працівниками підприємства з точки зору законодавства; а також індивідуальні особи, що надають послуги, аналогічні тим, що надаються працівниками.

Так, сторонами угод з виплатами на основі акцій можуть бути управлінський персонал вищої ланки, консультанти, залучені юристи, впроваджувачі інформаційних технологій тощо. У разі укладання угоди з такими особами, окрім виплати грошовими коштами, їм надається право на придбання акцій емітента в майбутньому. У такому разі, ці особи стають зацікавленими в тому, щоб вартість акцій зростала, таким чином, вони

намагаються надавати якісні послуги, які будуть впливати на розвиток компанії та зростання показників її діяльності.

Зважаючи на те, що в Україні використання даного виду стимулювання є не дуже поширеним, виникає чимало питань та проблем при відображенні таких операцій в обліку. У випадку, коли виплата ІВК здійснюється в розрізі виплати заробітної плати або стандартних премій у вигляді акцій, то відображення операцій здійснюється за стандартною схемою з подальшим відображенням у фінансовій звітності. У такому випадку акції, що надаються працівникам або викупаються в акціонерів, і в подальшому надаються ключовим працівникам, або випускаються додатково відображаються на рахунках власного капіталу. При цьому їх номінальна вартість має бути встановлена на рівні з акціями, що розміщені в акціонерів.

У тих випадках, коли ІВК надаються як бонуси з метою отримання в майбутньому певних вигід для компанії, наприклад, якщо преміювання відбувається опціонами, то ситуація ускладнюється тим, що вони не мають номінальної вартості, а внутрішня вартість для компанії, що їх надає, не має значення до моменту реалізації даного опціону, тому виникають питання, яким чином відображати ці операції в обліку.

З метою регулювання питань обліку виплат інструментами власного капіталу, МСФЗ 2 висуває наступні вимоги. Для обліку операцій, платіж за якими здійснюється на основі акцій з використанням інструментів власного капіталу, суб'єкт господарювання має безпосередньо оцінювати отримані товари чи послуги, а також відповідне збільшення власного капіталу за справедливою вартістю отриманих товарів чи послуг, за винятком випадків, коли цю справедливу вартість неможливо оцінити достовірно. Якщо суб'єкт господарювання не може достовірно оцінити справедливу вартість отриманих товарів чи послуг, їх вартість і відповідне збільшення власного капіталу слід оцінити опосередковано, на основі справедливої вартості наданих інструментів власного капіталу [1].

Визначити справедливу вартість цих виплат дуже складно, тому її визначають в індивідуальному порядку за кожним окремим випадком надання такого стимулювання, домовляючись з учасником конкретної операції. У такій домовленості зазначається кількість ІВК, що працівник отримує, та зобов'язання, які він повинен виконати для отримання зазначеного обсягу ІВК. Сума винагороди в такому випадку визначається залежно від того, як дані папери котируються на ринку.

Що стосується зобов'язань, які має виконати працівник для отримання винагороди, то з даним аспектом тісно пов'язане визначення прав на винагороду. Такі права поділяються на умовні та безумовні. Безумовним правом вважається право на отримання винагороди, коли послуги вже надані на момент укладання угоди. В іншому випадку – коли умови мають бути виконані на певну дату, або після закінчення певного терміну, право на винагороду вважається умовним.

Щодо відображення в обліку операцій стимулювання управлінського персоналу опціонами, то варто зазначити таке. Опціоном вважається контракт, що надає отримувачу право, але не зобов'язання придбати певний базисний актив (у нашому випадку, акції) протягом визначеного терміну та на заздалегідь визначених умовах.

Для опціонної угоди важливими є визначення ціни виконання, за якою власник опціону має право купити відповідні акції та внутрішньої вартості опціону, що дорівнює різниці між справедливою вартістю базисного активу (акції) та ціною виконання опціону. Таким чином, внутрішня вартість – це сума виграшу власника опціону в тому випадку, якщо він вирішить виконати опціон в даний момент.

Внутрішня вартість для опціону колл визначається як додатна різниця між ціною спот і ціною страйк базового активу. Для опціону пут внутрішня вартість буде визначатись як додатна різниця між ціною страйк та ціною спот базового активу. У разі, якщо опціон має внутрішню вартість, то його називають «опціоном при грошах» у випадку, якщо внутрішньої вартості немає, опціон вважається «без грошей».

Що стосується вартості опціону в часі, то її неможливо визначити до тих під, поки не визначена внутрішня вартість опціону, або її відсутність. Вартістю опціону в часі вважається частина премії, яка залишається після віднімання від неї внутрішньої вартості опціону. Отже, премія за опціоном може складатись або з внутрішньої вартості і вартості в часі, або тільки з вартості у часі опціону.

Особливістю опціону є те, що чим більше часу залишається до закінчення терміну його дії, тим більше ризик зростання внутрішньої вартості даного інструменту.

Дуже складним при використанні опціонів на акції є визначення його вартості, через відсутність ринкової ціни на них, тому що умови, що визначаються для наданих опціонів не застосовуються до опціонів, з якими здійснюються операції на ринку. За умови, що немає опціонів на акції з подібними умовами до опціонів, що обертаються на активному ринку, справедлива вартість таких опціонів буде оцінюватися за допомогою застосування моделі ціноутворення опціону.

У такому разі, суб'єктові господарювання необхідно розглядати фактори, які будуть визначатись обізнаними, незалежними, зацікавленими сторонами при виборі моделі ціноутворення опціону, яка буде застосовуватись саме для даної угоди. Наприклад, якщо опціон є довгостроковим, але реалізується раніше строку його реалізації, то найбільш вірогідним є застосування моделі Блека-Шоулза-Мертонна [1], що не припускає можливості дострокової реалізації опціону до завершення строку його чинності і може неналежним чином відображати вплив очікуваної довгострокової реалізації.

Окрім того, дана формула не припускає також можливості зміни інших складових та коливань, які можуть відбутись протягом періоду чинності опціону. Однак на опціони, що мають короткий строк обігу визначені вище фактори можуть не враховуватись. У такому випадку модель Блека-Шоулза-Мертонна має забезпечити визначення вартості, що суттєво не буде відрізнитись від більш гнучкої моделі ціноутворення опціону.

Усі моделі оцінки опціону зазвичай приймають до уваги такі фактори, як: ціна виконання опціону, строк його чинності, поточну ціну базових акцій, очікувані коливання ціни на акцію, очікувані за акціями дивіденди (якщо це доречно), безризикову ставку відсотку протягом строку чинності опціону. Отже, до обліку береться ринкова ціна ІВК, якщо вона відома, що для опціону буває дуже рідко, тому для опціонів найчастіше застосовується оціночна модель (деякі з них зазначаються в МСФЗ 2).

У разі, якщо неможливо встановити справедливую вартість опціонів, що надаються, чи не має змоги застосовувати оціночні моделі, то дана операція буде оцінюватись за внутрішньою вартістю опціону з переоцінкою даного інструменту на кожен звітну дату до тих пір, поки операція не буде вважатись закритою.

Таким чином, якщо підприємство надає опціон на акції працівнику і висуває таку умову, що даний опціон може набути чинності тільки через встановлений період і тільки якщо діяльність цього працівника в компанії сприятиме покращенню економічних показників, то витрати за цим опціоном будуть визнаватись пропорційно протягом даного періоду.

На основі проведених досліджень пропонуємо алгоритм визначення вартості опціону, що наведений на рис. 2.



Рис. 2. Алгоритм визначення вартості опціону

Деталізація визначення внутрішньої вартості опціону зображена на рис. 3.

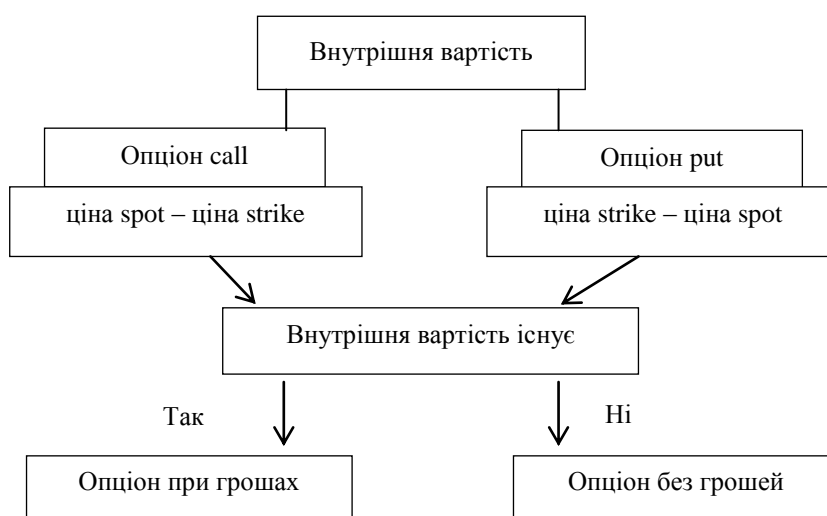


Рис. 3. Визначення внутрішньої вартості опціону

Для наочності проаналізуємо порядок відображення в обліку опціонних угод на умовному прикладі. Припустимо, що материнська компанія 01.04.2010 надала ключовому управлінському персоналу по 50 опціонів на акції. Звітний рік компанії

починається з 1 березня. Право на отримання опціонів для тих менеджерів, що залишаються працювати в компанії, а також за умови досягнення певних виробничих показників за період з 01.04.10 по 31.03.12, починає діяти з 31 березня 2012 року.

За попередніми оцінками, всі 7 топ-менеджерів мають залишитися співробітниками компанії. Справедлива вартість опціону на дату надання оцінюється в 100 грн. Ціна виконання кожного з них – 80 грн. Фактично виявилось, що через рік після надання опціонів два менеджери звільнились. Всі акції, що були необхідні для виконання опціонів були випущені компанією 31.03.12. Номінальна вартість акції – 10 грн.

Проведемо оцінку сум, що мають бути відображені у звітності. Справедлива вартість однієї винагороди становитиме 5000 грн. ($50 \cdot 100$). Оскільки кількість винагород, права отримання яких із попередніх оцінок набудуть 7 осіб, то сукупні витрати на винагороди, виходячи з попередніх оцінок дорівнюватимуть 35 000 грн.

Розрахунок витрат кожного року наведено в таблиці 2.

Таблиця 2 – Витрати компанії на опціонну програму 2010-2012 р.р.

Період	Опціони, шт. на 1 чол.	Справедлива вартість, грн.	Кількість прац., чол.	Сума витрат, грн.
01.04.10-31.03.11	100	100	7	17 500 ($50 \cdot 100 \cdot 7 \cdot 1/2$)
01.04.11-31.03.12	100	100	5	7 500 ($50 \cdot 100 \cdot 5 - 17500$)

У цьому випадку плинність кадрів не спостерігалась, а в наступному – 2 топ-менеджери звільнились, таким чином вартість опціону змінюється. Таким чином, витрати на винагороду за результатами першого року дорівнює 17 500 ($50 \cdot 100 \cdot 7 \cdot 1/2$), а за результатами другого року – 7 500 ($50 \cdot 100 \cdot 5 - 17500$). Заплановані показники ефективності були досягнені, і 31.03.12 5 топ-менеджерів набули прав власності на опціони, які були виконані 1 квітня 2012 року. Окрім того, компанія випустила акції номінальною вартістю 10 грн. за акцію. Порядок відображення зазначених операцій в обліку наведено в таблиці 3.

Таблиця 3 – Відображення витрат на опціонну програму

Зміст операції	Дт	Кт	Сума
Відображення витрат на 31.03.11	Витрати на винагороду співробітників	Власний капітал (Опціони для співробітників)	17 500
Відображення витрат на 31.03.12	Витрати на винагороду співробітників	Власний капітал (Опціони для співробітників)	7 500
Випуск акцій 31.03.12	Власний капітал (Опціони для співробітників)	Власний капітал (Акціонерний капітал)	2000 ($200 \cdot 10$)
	Власний капітал (Опціони для співробітників)	Власний капітал (Емісійний дохід)	18 000 ($200 \cdot (100 - 10)$)

ВИСНОВКИ

У міжнародному досвіді існує безліч програм стимулювання працівників на основі акцій, які успішно функціонують. Найбільш поширеними є програми з преміюванням опціонами та преміювання акціями. Програми стимулювання опціонами створюються кожною компанією окремо, залежно від мети впровадження такої програми. Найчастіше метою здійснення таких програм є стимулювання працівників до подальшої праці в даній компанії та підвищення результатів діяльності компанії. У національному досвіді такі програми також існують, але не завжди знаходять відображення в обліку.

Облік витрат на програми стимулювання працівників має відображатись пропорційно протягом всього періоду дії програми до моменту її завершення. Особливістю

відображення операцій зі стимулюванням працівників за допомогою ІВК є складність їх визнання і оцінки, у разі, якщо дані виплати здійснюються не в розрізі заробітної плати або стандартних премій. Так, при використанні опціонів, якщо їх справедливую вартість визначити неможливо, то застосовуються моделі оцінки даних інструментів, що запропоновані МСФЗ 2. Важливим також при визначенні вартості цих інструментів є визначення їх внутрішньої вартості та вартості у часі, що дозволяє визначити обсяг премії за таким опціоном. Для відображення операцій з ІВК, а також витрат за такими інструментами використовуються рахунки власного капіталу та рахунки витрат.

На основі узагальнення існуючих підходів запропоновано алгоритм визначення вартості опціону, що дозволяє систематизувати порядок прийняття управлінських рішень при зміні облікової вартості опціонів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Платіж на основі акцій. Міжнародний стандарт фінансової звітності № 2 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/929_005.
2. Про затвердження положення (стандарту) бухгалтерського обліку 34 «Платіж на основі акцій» : Наказ МФУ від 30.12.2008р. № 1577 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
3. Логинов А. А. Современное корпоративное управление – мотивация сотрудников на основе акций [Электронный ресурс] / А. А. Логинов // Акционерное общество: вопросы корпоративного управления. — 2007. — № 9. — Режим доступа : <http://gaap.ru/articles/50587/>.
4. Брацило А. Расчеты долевыми инструментами [Электронный ресурс] / А. Брацило // МСФО: практика и применения. — Режим доступа : <http://www.ipnou.ru/print/005599/>.
5. Сапронова О. С. Форвардные контракты и опционы на собственные акции – учет по МСФО и РСБУ [Электронный ресурс] / О. С. Сапронова // Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. — № 10. — 2011. — Режим доступа : <http://gaap.ru/articles/Forvardnye-kontrakty-i-opciony-na-sobstvennyye-akcii/>.
6. Грачова Р. Розрахунки за участю інструментів власного капіталу [Електронний ресурс] / Р. Грачова // Дт-Кт. — 2008. — № 06. — Режим доступа : <http://dtkt.com.ua/show/1cid03469.html>.
7. Грачова Р. Опціони і варанти: бухгалтерський облік [Електронний ресурс] / Р. Грачова // Дт-Кт. — 2004. — № 07. — Режим доступа : <http://dtkt.com.ua/show/1cid0733.html>.

REFERENCES

1. Share-based Payment. IFRS 2, available at: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/929_005 (access January 09, 2014).
2. Share-based Payment. Regulations (standards) of accounting 34, available at: <http://www.rada.gov.ua> (access date 09.01.2014).
3. Loginov, A.A. (2007), “The modern corporate management – motivation employee stock”, *Stock company: corporate governance issues*, no. 9, available at: <http://gaap.ru/articles/50587/> (access January 09, 2014).
4. Bratcilo, A., “Calculations of equity instruments”, *IFRS: the practice and application*. available at: <http://www.ipnou.ru/print/005599/> (access January 09, 2014).
5. Saproнова, O.S. (2011), “Forwards and options on own shares accounting according to IFRS and RAS”, *Corporate financial reporting. International standards*, no. 10, available at: <http://gaap.ru/articles/Forvardnye-kontrakty-i-opciony-na-sobstvennyye-akcii/> (access January 09, 2014).
6. Gracheva, R. (2008), Equity instruments calculations, *Debet-Credit*, no 6, available at: <http://dtkt.com.ua/show/1cid03469.html> (access January 09, 2014).
7. Gracheva, R. (2004), “Options and warrants: accounting” *Debet-Credit*, no. 7, available at: <http://dtkt.com.ua/show/1cid0733.html> (access January 09, 2014).