

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

ЦЯТКОВСЬКА ОЛЕНА ВІТАЛІЇВНА

УДК 657.1:336.713(477):331.21(043.3)

ОБЛІК ТА АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ

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

**дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Київ - 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ	13
1.1. Економічна сутність розрахунків з працівниками банків як об'єкту бухгалтерського обліку та аналізу	13
1.2. Класифікація розрахунків з працівниками банків як об'єктів бухгалтерського обліку та аналізу	25
1.3. Генезис розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків	63
Висновки до розділу 1	72
РОЗДІЛ 2. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ФІНАНСОВИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ	74
2.1. Формування положень облікової політики банку щодо розрахунків з працівниками	74
2.2. Організація технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків	84
2.3. Методика обліку розрахунків з працівниками банків	111
Висновки до розділу 2	139
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ	143
3.1. Джерела інформації та вектори аналізу розрахунків з працівниками банків	143
3.2. Організація аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків	152
3.3 Методика аналізу розрахунків з працівниками банків	163
Висновки до розділу 3	200
ВИСНОВКИ	202
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	206
ДОДАТКИ	231

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний стан економіки України характеризується розвитком економічних інституцій, що визначають динамічні та різновекторні зміни у всіх сферах діяльності суб'єктів господарювання, зокрема і банківських установ. Для активного позиціонування на ринку банківським установам необхідно забезпечити високоефективну діяльність як у сфері традиційних, так і нових банківських продуктів, послуг, операцій. Важливою частиною традиційних операцій банківських установ, через постійну наявність у їх складі штатного персоналу, виступають операції щодо розрахунків з працівниками.

Вказані операції відносяться до комплексу розрахункових операцій банків, відтак їх обліково-аналітичне супроводження є важливою складовою облікового та аналітичного процесів. Спрощення цих розрахунків не тільки суттєво скорочує затрати робочого часу бухгалтерів, а й створює передумови для налагодження якісного бухгалтерського обліку, складання різних форм звітності як основи аналізу розрахунків з працівниками банків, результати якого мають важливе значення для ухвалення відповідних управлінських рішень. Удосконалення методичних та організаційних аспектів обліку й аналізу розрахунків з працівниками сприятиме раціональному використанню наявних фінансових ресурсів банківської установи, оптимізації адміністративно-управлінських витрат на утримання персоналу банку. Вищевказане підтверджує актуальність дослідження теоретико-методичних та практичних питань обліку й аналізу розрахунків з працівниками банків.

Питання економічної сутності різних видів розрахунків розкрито у дослідженнях П.С. Безрукого, І.О. Бурака, Ф.Ф. Бутинця, І.О. Власової, О. Дмитренка, С.В. Міщука, О.П. Подцерковного, Ю.П. Товпаша. Основу дослідження закладено в працях класиків економічної думки: К. Маркса, Д. Рікардо, А. Смітта, У. Петті, П. Самуельсона, Р. Кене, Б. Райзберга. Питанням методики і організації бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками відносно оплати праці присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних авторів, зокрема М.І. Бондаря, В.А. Домбровського, І.В. Жиглей, С.С. Кирилюка, Л.М. Кіндрацької, В.М. Костюченко, Н.О. Литвиненко, Т.Г. Мельник, М.Я. Остап'юка, О.А. Петрик, А.А. Пилипенка, І.В. Сауха, С.В. Свірко, В.В. Сопка, П.Л. Сука, Л.К. Сука, О.Ф. Томчука,

А.О. Труфена, Ж.С. Труфіної, Д.М. Хоми, О.В. Цуканової, О.Ю. Шоляка, Н.В. Шульги, Т.В. Шумської, І.М. Щирби, Н.П. Юрчука.

Питання аналізу за видами розрахунків досліджували такі вітчизняні учені, як Т.І. Тесленко, Т.Г. Мельник, О.А. Петрик, О.Є. Федорченко, І.Я. Омецінська, В.С. Львовчкін, О.В. Мельниченко, Н.А. Ящук, Р.Л. Хом'як, І.Д. Фаріон, Р.І. Наконечна, О.В. Цуканова, О.Ю. Шоляк, М.В. Лозовський. Серед зарубіжних дослідників варто виокремити праці Е. Альтмана, Л.А. Бернштейна, У. Бивера, С. Брега, Т. Коупленда, Ж. Ришара, Д. Стоуна, Э. Хелферта та К. Хитчинга. Досліджуючи комплексні проблеми аналізу господарської діяльності суб'єктів господарювання, зазначені вище науковці особливо не зосереджували увагу на розкритті особливостей аналізу конкретних операцій за розрахунками з працівниками.

Потрібно зауважити, що і питання аналізу окремих операцій банків рідко є предметом дослідження в наукових доробках. Варто в даному сенсі виокремити роботи А.М. Герасимовича, О.С. Доценко, І.М. Парасій-Вергуненко, К.М. Полякова, М.О. Попова, Л.О. Примостки, Ю.К. Семениченко, Л.П. Снігурської. Важливі та ґрунтовні напрацювання зазначених вище науковців спрямовані на вдосконалення теоретичних та практичних аспектів бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків в межах банківських установ. Утім вони тільки частково стосуються обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків.

Тематичний аналіз фахових видань показав, що численні теоретичні та практичні питання облікового супроводження та аналізу розрахунків з працівниками банків в умовах гармонізації бухгалтерського обліку в банках з міжнародними стандартами залишаються невирішеними. Зокрема, потребують дослідження питання класифікації розрахунків з працівниками, ідентифікація їх в аналітичному й синтетичному обліку, формування положень облікової політики банку за розрахунками з працівниками, методики та організації аналізу досліджуваних операцій. Невирішеність таких теоретичних і практичних питань зумовило вибір теми дисертаційної роботи, визначило її актуальність і практичну значимість, основні напрями, мету і завдання дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Результати дослідження та основні положення наукової роботи пов'язані з розробленням та подальшим розвитком таких науково-дослідних тем кафедри обліку в кредитних і

бюджетних установах та економічного аналізу обліково-економічного факультету ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», як «Модернізація бухгалтерського обліку в банківських та бюджетних установах і удосконалення аналітичного забезпечення управління суб'єктами господарювання» (№ 0111U007430) та «Модернізація аналізу фінансової звітності суб'єктів господарювання в умовах інноваційного розвитку економіки України» (№0115U002363). Дослідження, що виконано відповідно до тематики наукової роботи, пов'язані з концептуальними засадами обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків. Напрацьовано та запропоновано класифікацію розрахунків з працівниками банків, структурно – логічну схему організації обліку виплат працівникам банку, положення облікової політики банку за розрахунками з працівниками, методичні та організаційні аспекти вертикального, горизонтального та коефіцієнтного аналізу розрахунків з працівниками банків.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є узагальнення теоретичних, методичних та організаційних положень бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків, обґрунтування практичних рекомендацій з їх удосконалення в контексті гармонізації вітчизняних обліково-аналітичних підходів до відповідних аналогів світової теорії та практики.

Для досягнення мети дослідження поставлено та вирішено низку питань теоретичного та практичного характеру, а саме:

- на основі теоретичного узагальнення інформації з фахових та законодавчих джерел конкретизувати сутність та зміст основних понять відносно розрахунків з працівниками;
- надати економічну характеристику операцій за розрахунками з працівниками банків та здійснити їх класифікацію, узагальнити питання нормативно-правового регулювання та особливостей їх здійснення;
- виявити загальні тенденції формування методики бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками за різних історичних етапів розвитку економіки;
- напрацювати та описати основні положення облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками;

- опрацювати організаційні аспекти бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків та обґрунтувати рекомендації щодо їх удосконалення;
- узагальнити підходи до відображення інформації за розрахунками з працівниками банків на рахунках бухгалтерського обліку через удосконалення їх аналітичного обліку;
- систематизувати та упорядкувати методичні положення обліку розрахунків з працівниками банку;
- критично проаналізувати основні джерела інформації та вектори аналізу розрахунків з працівниками банків;
- систематизувати організаційні положення технології аналізу розрахунків з працівниками;
- узагальнити питання оцінки якості аналізу розрахунків з працівниками банків за різними методиками з урахуванням практики та потреб соціально-економічного розвитку банку та порівняти чинні методики аналізу розрахунків з працівниками задля виявлення серед них найбільш ефективних для задоволення практичних потреб користувачів.

Об'єктом дослідження є розрахунки з працівниками банків.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, організаційно-методичних і практичних положень бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків.

Методи дослідження. Враховуючи особливості предмету, в процесі дослідження використано як загальнонаукові, так і спеціальні методи. Серед загальнонаукових використано методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, абстрагування, конкретизації. Метод моделювання використано під час дослідження проблемних аспектів організації обліку розрахунків з працівниками банків. Загальнонаукові методи пізнання використовувалися при дослідженні теоретичної бази організації обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків.

Дослідження бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків здійснено з використанням спеціальних методів пізнання, а саме: вимірювання господарських процесів, реєстрація, класифікація та узагальнення даних для складання звітності. Аналіз розрахунків з працівниками банків проведено з використанням таких спеціальних методів: порівняння,

абсолютних та відносних різниць, коефіцієнтного групування, елімінування. Методи групування і порівняння, графічний метод, балансовий метод та метод абсолютних та відносних різниць покладено в основу при дослідженні розрахунків з працівниками банків за даними фінансової та статистичної звітності.

Інформаційною базою дослідження є наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, опубліковані в наукових фахових виданнях, нормативно-правові акти України, дані Державної служби статистики України, матеріали міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій, інтернет-ресурсів, облікові та звітні інформаційні джерела банків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в теоретичному обґрунтуванні й розробленні організаційно-методичних і практичних рекомендацій з удосконалення бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків. Основні результати дослідження, що характеризують наукову новизну роботи, полягають у такому:

удосконалено:

- організаційні положення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків через напрацювання складових облікової політики відносно розрахунків з працівниками, зокрема в частині: особливостей застосування принципу нарахування; організації технології облікового процесу розрахунків з працівниками банків; організації документообігу відносно різних видів розрахунків з працівниками банків, що сприятиме впорядкуванню та чіткій регламентації методичних та організаційних положень обліку досліджуваних операцій;

- методичні положення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків за допомогою формування аналітичних рахунків до груп 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками» та 740 «Витрати на утримання персоналу» та відображення операцій з використанням цих рахунків через схему їх кореспонденції. Вдосконалення аналітичного обліку розрахунків з працівниками на основі розширення номенклатури аналітичних рахунків бухгалтерського обліку, підвищить повноту та достовірність інформації у розрізі досліджуваних операцій, дозволить оптимізувати організацію робіт по складанню фінансової та податкової звітності, забезпечить уніфікацію відображення досліджуваних операцій відповідно до Міжнародних стандартів

бухгалтерського обліку та вітчизняного законодавства, а також суттєво підвищить інформативність даних бухгалтерського обліку відносно розрахунків з працівниками банків;

– організацію бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками в частині вдосконалення документообігу: розроблено структурно-логічну схему організації обліку виплат працівникам та розрахунків з підзвітними працівниками; доповнено інформаційну базу через вдосконалення таких документів, як «Наказ про відрядження», «Положення про облік службових відряджень працівників банків в межах України», «Положення про облік службових відряджень працівників банків за кордон»; уточнення форми звіту «Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт». Доповнена інформаційна база за досліджуваними операціями сприятиме впорядкуванню методики обліку розрахунків з працівниками банків;

– методичні підходи до вертикального та горизонтального аналізу витрат установ, витрат на оплату праці, факторного та порівняльного аналізу витрат на оплату праці, витрат на відрядження та витрат на соціальне забезпечення через доповнення інструментарію аналізу додатковими коефіцієнтами, а саме: співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками, співвідношення витрат на відрядження та витрат на утримання, співвідношення сум утримань з працівників до витрат на персонал, та коефіцієнтом довіри працівника до банківської установи, що дозволило вдосконалити організаційні положення. Крім того, умотивування застосування запропонованих коефіцієнтів в процедурі аналізу розрахунків з працівниками банків суттєво вдосконалює використовувані методики;

набули подальшого розвитку:

– класифікація розрахунків з працівниками банків як об'єкта бухгалтерського обліку та аналізу: обґрунтовано доцільність їх поділу за різними класифікаційними ознаками, а саме: за об'єктом розрахунків; за видами виплат; за видами оплати праці; за структурою заробітної плати; за видами матеріальної допомоги та інших соціальних виплат; за іншими видами виплат працівникам; за економічним змістом; за видами утримань з працівників банку на користь третіх осіб; за видами утримань податків та зборів;

за видами соціального забезпечення. Запропонована класифікація лягла в основу пропозицій з удосконалення синтетичного та аналітичного обліку, а також порядку аналізу розрахунків з працівниками банків;

– теоретичні засади бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків через уточнення поняття «розрахунки з працівниками банків» та супутньої термінології: «дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків», «кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків», «дебітори у розрахунках з працівниками банків», «кредитори у розрахунках з працівниками банків». Поняття «розрахунки з працівниками банків» трактується в роботі як система взаємовідносин та платежів, які виникають під час реалізації юридично оформлених фінансових зобов'язань та здійснюються між банківською установою та працівником (працівниками) відносно товарних і нетоварних операцій, та які провадяться у готівковій або в безготівковій формі за допомогою розрахункових документів в електронному або паперовому вигляді. Розгляд генезису бухгалтерського обліку через систематизацію етапів становлення з використанням запропонованої структурно-логічної схеми дозволяє отримати узагальнену інформацію відносно облікового аспекту розрахунків з працівниками. Запропоноване тлумачення дефініцій та систематизація основних етапів становлення посилює тезаурус бухгалтерського обліку і аналізу розрахунків з працівниками банків, а також формує підґрунтя для розбудови їх прикладних позицій;

– методичні положення обліку розрахунків з працівниками банків за різними видами виплат на основі напрацювання уніфікованих технологічних карт (алгоритмів) розрахунків з працівниками щодо заробітної плати, днів тимчасової непрацездатності, відпускних, аліментів з метою раціональної організації обліку розрахунків з працівниками. Запропоновано розкривати інформацію відносно кредиторської та дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками, а також інформацію відносно рівня страхових платежів працівників до різних фондів в окремій статті Приміток до фінансової звітності «Інші нефінансові активи та зобов'язання», що сприятиме доступності інформації відносно розрахунків з працівниками конкретної установи для різних користувачів

фінансової звітності, що дозволить отримати інформацію відносно соціальної забезпеченості працівників роботодавцем;

– інформаційне забезпечення аналізу розрахунків з працівниками, зокрема виокремлено такі складові інформації: облікова; планова; нормативно-правова; інша. До складу облікової інформації віднесено документи бухгалтерського обліку, статистичного обліку та звітності; до складу планової – відповідні планові документи; до складу нормативно-правової – загальнодержавні та внутрішньобанківські нормативні документи; до складу іншої – інші документи, які не належать до зазначених складових, але корисні для здійснення аналізу розрахунків з працівниками банків та формування рекомендацій. Запропонований розподіл інформаційного забезпечення аналізу зазначених вище розрахунків є важливим етапом розроблення в банківських установах його автоматизованої версії;

– організаційні положення аналізу через: розвиток принципів організації аналізу розрахунків з працівниками банків; формулювання вимог до результативної інформації аналізу розрахунків з працівниками; виокремлення основних етапів проведення аналізу розрахунків з працівниками, що оптимізує та підвищить ефективність аналізу розрахунків з працівниками банків у процесі виявлення резервів підвищення ефективності таких розрахунків.

Практичне значення одержаних результатів. Практичне значення та цінність отриманих результатів дослідження полягає в обґрунтуванні напрямів вдосконалення організації й методики бухгалтерського обліку і аналізу розрахунків з працівниками банків. Застосування в практичній діяльності банківських установ отриманих результатів сприятиме посиленню достовірності облікових даних, розширенню інформаційності аналізу як необхідної умови забезпечення раціонального використання грошових ресурсів банку.

Отримані результати знайшли застосування у діяльності конкретних банківських установ: КРД АТ «Райффайзен Банк Аваль» (довідка №11-881/52-157 від 28.10.2015р.) – впроваджено рекомендації щодо варіантів вдосконалення організації та методики аналізу; ПАТ КРЕДІ АГРІКОЛЬ БАНК (довідка №13737/805 від 30.10.2015р.) – впроваджено

авторські пропозиції щодо вдосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками; ПАТ ДЕРЖАВНИЙ ОЩАДНИЙ БАНК УКРАЇНИ (довідка №125 від 04.11.2015р.) – ураховано рекомендації з організації обліку розрахунків з працівниками відносно: виплат на основі запропонованої автором структурно-логічної схеми та документообігу за розрахунками з працівниками банків й внутрішніх документів, які регламентують дані операції. Результати дослідження та методичні розробки, викладені в дисертації, використовуються у навчальному процесі ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» при підготовці бакалаврів та магістрів спеціальності «Облік і аудит» за науками «Облік у банках», «Аналіз господарської діяльності» і «Організація бухгалтерського обліку в банках» та дисципліною «Звітність банків», закріпленими за кафедрою обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу (довідка від 11.11.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові розробки, висновки, рекомендації, положення, які подано у дисертаційній роботі є результатом самостійно проведеного наукового дослідження.

Апробація результатів дисертації. Основні результати та висновки дисертаційної роботи оприлюднені на Міжнародних науково-практичних конференціях: «Сучасні тенденції економічного та соціального розвитку: держава, регіон, підприємство» (м. Луганськ, 2014 р.), «Стратегія реформування фінансової системи України» (м. Київ, 2014 р.), «Бухгалтерський облік, контроль і аналіз у сучасній економічній науці та практиці» (м. Київ, 2014 р.), «Перспективи розвитку обліку, контролю та аналізу у контексті євроінтеграції» (м. Одеса, 2014 р.), «Розвиток національної економіки: теорія і практика» (м. Тернопіль, 2015 р.), «Європейський вибір – нові можливості для прогресу та зростання фінансової системи» (м. Київ, 2015 р.), «Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю (м. Черкаси, 2015 р.), «Актуальні проблеми міжнародного економічного співробітництва: оцінки та стратегії» (м. Одеса, 2015 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладено у 13 наукових публікаціях загальним обсягом 3,9 друк. арк., з них: 3 - у наукових фахових виданнях, 2 – у наукових фахових виданнях України, які входять до міжнародних наукометричних баз, 8 – в інших виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 199 сторінок друкованого тексту. Робота містить 49 таблиць на 19 сторінках, 36 рисунків на 13 сторінках та 22 додатки на 57 сторінках. Список використаних джерел містить 275 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ ТА АНАЛІЗУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ

1.1. Економічна сутність розрахунків з працівниками банків як об'єкту бухгалтерського обліку та аналізу

За сучасних умов розвитку економіки та суспільства основою діяльності суб'єктів господарювання є економічні відносини. Як результат, невід'ємним для кожного з суб'єктів ринкової економіки, в тому числі і для банків, є взаємопов'язана система розрахунків, яка є основою фінансової діяльності. Розрахунки є постійно діючими та динамічними, саме тому вони потребують певних управлінських впливів, які приймаються на основі опрацювання різноманітної економічної інформації, ключовою у загальній сукупності якої є облікова.

Розрахункові операції присутні завжди у діяльності банків. Крім того, працівники є основним елементом у діяльності установи, чим і викликана важливість дослідження розрахунків з працівниками банків. Досліджувані операції складають левову частину сукупних витрат суб'єктів господарювання, що підтверджується наступними розрахунками, які подано в Розділі 3 дисертаційної роботи, саме тому вони і потребують особливої уваги. Розрахунки з працівниками банків забезпечують постійний кругообіг обігових коштів, реалізацію господарських зв'язків та відіграють вагомую роль під час здійснення розширеного відтворення.

В умовах розбудови Україною ефективної економіки та інтеграції у євро простір важливими є зміни у системі господарювання, що забезпечить конкурентоздатність серед європейських країн та функціонування на рівних. Не є виключенням і система розрахунків з працівниками, у тому числі в контексті бухгалтерського обліку та аналізу.

Принципи ринкової економіки є важливими та в той же час невід'ємними елементами функціонування на різних рівнях, а саме на макрорівні, мезорівні,

мікрорівні різноманітних суб'єктів господарювання. У результаті дослідження функціонального призначення та важливості для здійснення успішної діяльності було виокремлено та наочно подано на рис.1.1 функції суб'єктів ринкової економіки на кожному рівні розвитку економіки.

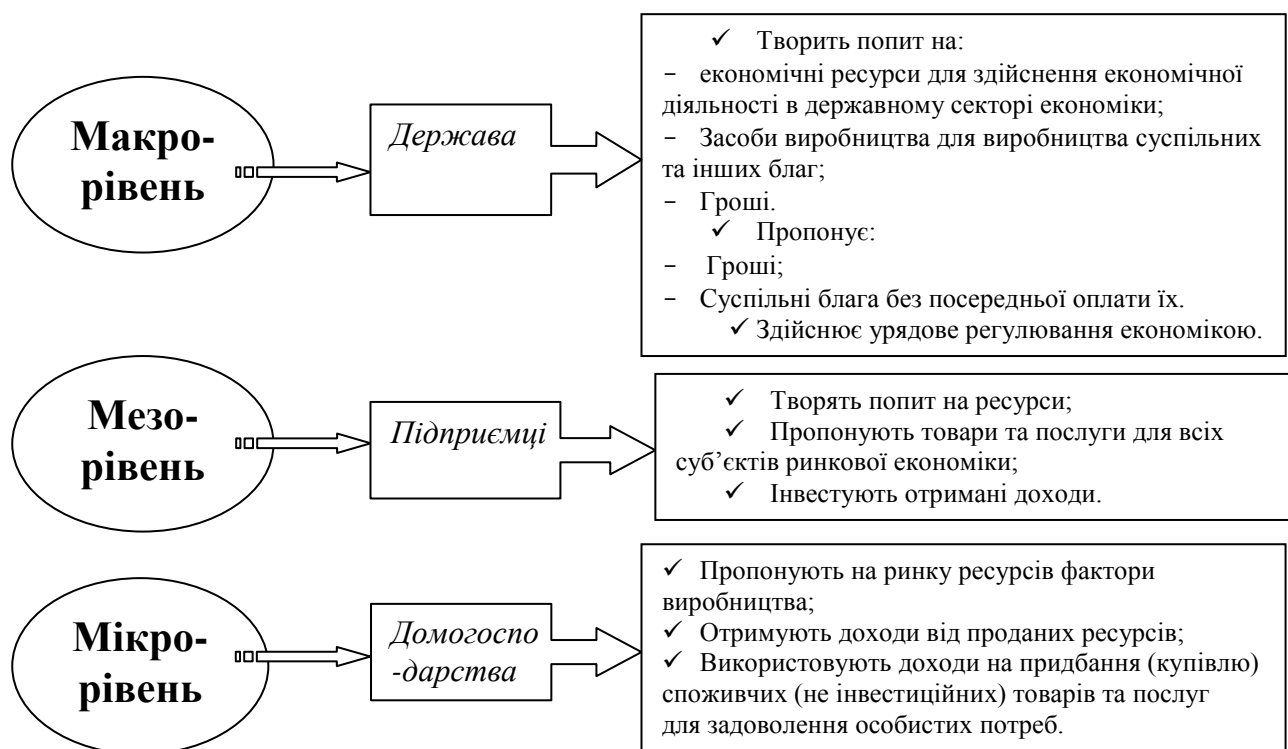


Рис.1.1. Функції суб'єктів ринкової економіки на різних рівнях

Джерело: сформовано автором на основі [64]

К. С. Базилевич звертає увагу на те, що ринок – один із найвидатніших витворів людської цивілізації. Він об'єднує інтереси людей, які ніколи не бачили один одного. Він забезпечує виробництво саме того, що потрібно, безпосередньо не опитуючи при цьому кожного споживача. Він досконало розподіляє ресурси і неупереджено ставиться до людей, незалежно від його рангу [64, с.183].

Оскільки результативність діяльності та розвиток ринкової економіки залежить від ефективності ринку, то в результаті дослідження особливостей ринкової економіки було встановлено, що функціонування ринку безпосередньо залежить від розвитку його інфраструктури, яка забезпечує життєдіяльність, стійкість, інформаційне та наукове забезпечення, страховий та правовий захист суб'єктів ринку.

Інфраструктура ринку – комплекс інститутів, служб, підприємств, організацій, які забезпечують нормальний режим безперервного функціонування ринку.

Доцільно зазначити, що одним з основних елементів ринкової інфраструктури є фінансово-кредитна підсистема, до складу якої входять різні суб'єкти господарювання, у тому числі і банківські установи. Ефективне функціонування банків має значний вплив не тільки на розвиток фінансово-кредитної системи, але й на економіку загалом, що дає змогу стверджувати, що банківські установи є основним елементом інфраструктури ринкової економіки в межах фінансово-кредитної підсистеми. Необхідним для фінансового середовища кожного з суб'єктів ринкової економіки, в тому числі і банків, є функціонування та взаємодія з системою розрахунків, яка охоплює фінансово-господарську діяльність.

Варто відзначити, що значення банків для функціонування економіки почало формуватися ще з періоду пізнього Середньовіччя, але тільки у ХХ столітті, коли почав остаточно формуватися світовий ринок, воно набрало всебічного характеру. В наш час, не один економічний процес не відбувається без активної участі банків [1, с.78].

Питання економічної сутності розрахунків протягом тривалого часу привертало і привертає увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, серед яких доречно буде виокремити напрацювання П.С. Безруких [24, 29], І.О. Бурака [17], Ф.Ф. Бутинця [22, 31], І.О. Власової [40, 41], О.Дмитренко [57], С.В. Міщука [123], О.П. Подцерковного [148], Ю.П. Товпаш [123]. Питання бухгалтерського обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками досліджували у своїх роботах: Ф.Ф. Бутинець [26], Г.В. Власюк [42], С.Ф. Голов [48], Я.М. Демченко [55], В.М. Добровський [128], Є.В. Калюга [200], В.М. Прохорова [55], І.М. Ревизюк [200]. Дослідження наукових робіт та практичної діяльності суб'єктів господарювання свідчить про те, що деякі аспекти економічної сутності розрахунків, заборгованості та зобов'язань є спірними та недостатньо вивченими. На тлі опрацювання науковцями у своїх роботах різних видів розрахунків, варто відзначити про відсутність досліджень в сфері обліку розрахунків з працівниками банків.

Термінологічний аналіз інформації з фахових джерел щодо економічної сутності розрахунків виявив певні розбіжності у трактуванні змісту даного поняття. Крім того, встановлено, що на законодавчому рівні також відсутнє будь-яке трактування економічної сутності розрахунків (натомість, в нормативних документах надано визначення окремих різновидів розрахунків, зокрема, в табл.1.1 надано визначення сутності різновидів розрахунків відповідно до законодавчих актів).

Таблиця 1.1

Трактування терміну «розрахунки», похідних та тотожних з ними визначень, наведених у нормативно-правовій літературі

Термін	Визначення	Джерело
<i>Готівкові розрахунки</i>	Платежі готівкою підприємств (підприємців) та фізичних осіб за реалізовану продукцію (товари, виконані роботи, надані послуги), а також за операціями, які безпосередньо не пов'язані з реалізацією продукції (товарів, робіт, послуг) та іншого майна.	Постанова Правління НБУ «Положення про ведення касових операцій у національній валюті» №637 від 15.12.2004р.
<i>Безготівкові розрахунки</i>	Перерахування певної суми коштів з рахунків платників на рахунки отримувачів коштів, а також перерахування банками за дорученням підприємств та фізичних осіб коштів, унесених ними готівкою в касу банку, на рахунки отримувачів коштів. Ці розрахунки провадяться банком на підставі розрахункових документів на паперових носіях чи в електронному виді.	Постанова Правління НБУ «Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті» №22 від 21.01.2004р.
<i>Міжнародні розрахунки</i>	Система регулювання та здійснення грошових вимог та зобов'язань, що виникають між банками, їх філіями та клієнтами банків.	Закон України «Про платіжні системи та перекази коштів в Україні» №2»46-III від 05.04.2001р.
<i>Міжбалансові розрахунки</i>	Розрахунки по поточних операціях з дочірніми підприємствами	Інструкція про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України, затверджена Постановою Правління Національного банку України від 27.12.2007 р. №373
<i>Внутрішньо-господарські розрахунки</i>	Розрахунки, що виникають у результаті господарських операцій та між структурними підрозділами підприємства, виділеними як сегменти, з метою розкриття їх доходів, витрат, фінансових результатів, активів та зобов'язань	Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 29 «Фінансова звітність за сегментами». Затверджено наказом МФУ від 19.05.2005 р. №412
<i>Внутрішньо-системні розрахунки</i>	Розрахунки між філіями та іншими структурними підрозділами банку	Положення «Про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України», затверджене постановою Правління Національного банку України від 30.12.1998 р. №566.
<i>Внутрішні розрахунки</i>	Розрахунки між Укрзалізницею і підприємствами, що входять до сфери її управління	Порядок економічних взаємовідносин на залізничному транспорті України: за станом на 15.05.2001 р./ Реформування бухгалтерського обліку на залізничному транспорті України. – Офіц. вид. – К.: КУЕТТ, 2002. – 528 с. – с.227.
<i>Внутрішньо-господарські розрахунки</i>	Розрахунки між підприємствами залізничного транспорту та його підрозділами	

Джерело: сформовано автором на основі [150, 151, 175, 176, 179, 180,193]

Варто відмітити, що в основних нормативно-правових документах, які регламентують облік та аналіз розрахунків в Україні, відсутнє трактування сутності дефініції «розрахунки». Проте, в деяких законодавчих актах зустрічається посилання на дану дефініцію, але, як вже зазначалося раніше відсутнє будь-яке трактування сутності. Зокрема, Цивільним кодексом передбачена окрема Глава 74 для регламентації розрахунків, яка не містить конкретного визначення. Натомість, в зазначеному нормативному акті надано докладну характеристику форм розрахунків та видів безготівкових розрахунків у вітчизняному господарському обороті [243].

У Податковому Кодексі України, а саме п.1.10 ст.14 встановлено, що «бартерна (товарообмінна) операція – це господарська операція, яка передбачає проведення розрахунків за товари (роботи, послуги) у не грошовій формі...». Крім того, низка інших законодавчих актів таких, як Цивільний кодекс (ст.1087), Закон України «Про банки і банківську діяльність» (ст.51) визначають дві форми здійснення розрахунків: готівкову та безготівкову [147, 243, 158].

Аналіз наукових досліджень та законодавства дає змогу стверджувати, що з точки зору бухгалтерського обліку, досліджувані операції є об'єктом обліку як постійно діючий процес (здійснення платежу до, одночасно чи після отримання товарів, робіт, послуг), та як статичний стан, а саме заборгованість між суб'єктами розрахунків.

Питання економічної сутності розрахунків з працівниками у своїх напрацюваннях порушували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Зокрема, О. Дмитренко [57], С. Міщук [123], Ю. Товпаш [123] акцентують увагу на тому, що поняття «розрахунки» і «заборгованість» у більшій мірі за своєю сутністю мають посилання на «зобов'язання»: розрахунки виникають за зобов'язаннями або зобов'язання витікають з розрахунків, заборгованість – це зобов'язання або навпаки. Отже, відносини, які виникають під час здійснення розрахунків були об'єктом дослідження наукових доробків, але всеодно відсутнє єдине тлумачення дефініції «розрахунки». Узагальнення поглядів науковців на поняття «розрахунки» наведено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Підходи до трактування поняття «розрахунки» в економічній літературі

Автор	Визначення
І.О. Бурак [17, с.22]	- система взаємовідносин між суб'єктами господарювання з приводу організації та реалізації договірних відносин, що виникають в момент виникнення будь-яких зобов'язань за об'єктом договору до моменту повного погашення заборгованості в будь-якій формі (включаючи не грошову), та включає в себе організацію, проведення та регулювання сукупності платежів.
І.О.Власова [40, с.93]	- система взаємин між юридичними і фізичними особами, що виникають у момент практичного виконання юридично оформлених фінансових зобов'язань при здійсненні товарних і нетоварних операцій.
П.С. Безруких [29, с.414]	- грошові взаємовідносини, що виникають між організаціями по товарних і нетоварних операціях.
О.П. Подцерковний [148, с.32]	- грошові відносини, що виникають з приводу повного або часткового погашення боргу грошовими коштами (шляхом платежу) або будь-яким іншим чином – в тому числі послугою за послугу чи товаром за товар.
О.С. Філімоменков [233, с.23]	- система грошових відносин, пов'язаних з оплатою товарів, послуг та виконання інших фінансово-кредитних зобов'язань підприємств, організацій, населення.

Джерело: сформовано автором на основі [17, 29, 40, 147, 232]

Напрацювання дослідників є важливими при вирішенні поставлених завдань дослідження. Однак, аналіз наукових досліджень показав, що існують певні неточності в наданні визначень поняття «розрахунки». Зокрема, П.С.Безруких, стверджує, що розрахунки виникають між організаціями, але варто відмітити, що вони можуть виникати як між юридичними так і фізичними особами, як між групою людей, так і між особами. Отже, таке трактування поняття «розрахунки» є неповним. На відмінну від П.С. Безруких, І.О. Власова розглядає розрахунки як взаємини між юридичними та фізичними особами, що є коректнішим.

У результаті дослідження було встановлено, що в основу сутності розрахунків автори закладають грошову складову, що так чи інакше характеризує природу розрахункових відносин. Саме тому, важливим етапом в даному дослідженні буде не лише вивчення економічної сутності розрахунків з працівниками банків, а й напрацювання автором власного визначення.

Оскільки, основою досліджуваних операцій є розрахунки, тому варто розпочати трактування економічної сутності із дефініції «розрахунки». Отже, *розрахунки* –

система взаємовідносин між юридичними і фізичними особами, які виникають у момент практичного здійснення платежів та виплат (в тому числі в натуральній формі) за товарними та нетоварними операціями.

Перш ніж надати визначення терміну «розрахунки з працівниками банків», потрібно звернутися до напрацювань науковців та основних норм законодавства, якими регулюються дані розрахунки. Питання розрахунків з працівниками банку розглядається у працях вчених-економістів та врегульовані нормативно-правовими актами. Зокрема в статті 1087 Цивільного Кодексу України надано характеристику розрахунків та їх форми [243]. Відповідно до ст.14 Податкового кодексу України «працівник» – це фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону» [147]. У кожній банківській установі є працівники, і звичайно ж кожна установа робить певні розрахунки з даними працівниками, що є невід’ємною та важливою складовою діяльності установи.

Проведений термінологічний аналіз інформації з фахових наукових джерел та законодавчої бази щодо змісту поняття розрахунків з працівниками банків, дозволило сформулювати його сутність.

Запропоновано під поняттям *розрахунками з працівниками банків* слід розуміти систему взаємовідносин та платежів, які виникають під час реалізації юридично оформлених фінансових зобов’язань та здійснюються між банківською установою та працівником (працівниками) відносно товарних і нетоварних операцій, та які провадяться у готівковій або в безготівковій формі за допомогою розрахункових документів в електронному або паперовому вигляді.

Отже, зміст понять «розрахунки» та «розрахунки з працівниками банків» у законодавстві не розкривається; жоден нормативний акт не містить конкретного трактування зазначених понять. Саме тому вбачається доцільним закріплення сформульованих визначень належним чином у нормативно-правових документах, та проведення подальших досліджень з урахуванням уточнених дефініцій.

У процесі дослідження питання економічної сутності розрахунків було з’ясовано, що розрахунки спричиняють появу заборгованості та тісно пов’язані із

поняттям «зобов'язання». Отже, поняття «розрахунки», так як і «заборгованість» в тій чи іншій мірі містить посилання саме на «зобов'язання».

Доцільно буде розпочати дослідження саме з поняття зобов'язання. Зобов'язання як такі, для кожної установи мають масштабний характер, оскільки вони присутні в усіх сферах діяльності банків, і в той же час виникнення зобов'язань збігається у часі з прийняттям рішення, але не кожне зобов'язання є фінансовим. Реалізація зобов'язання відбувається на основі розрахунків, які виникають під час переміщення певних ресурсів (грошових коштів, товарів, робіт, послуг). Не варто забувати, що стан розрахунків в будь-який момент їх виникнення та існування характеризується або дебіторською, або кредиторською заборгованістю для кожного з учасників розрахункових відносин.

Сутність дебіторської заборгованості встановлено вітчизняним П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість», згідно якого [170]:

✓ дебітори – юридичні і фізичні особи, які внаслідок минулих подій заборгували суб'єкту господарювання певні суми коштів, їхніх еквівалентів чи інших активів;

✓ дебіторська заборгованість – сума заборгованості дебіторів підприємству на визначену дату.

Відповідно до основних положень, які закладені в Плані рахунків бухгалтерського обліку банків України, дебіторську заборгованість за розрахунками з працівниками банків доречно поділяти на [178]:

- аванси працівникам банку на витрати з відрядження;
- аванси працівникам банку на господарські витрати;
- нестачі та інші нарахування на працівників банку;
- інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами.

Дослідження іншої складової заборгованості, а саме кредиторської показало, що в нормативно-правових актах відсутнє визначення поняття «кредиторів» та «кредиторської заборгованості» не надано. Хоча в Плані рахунків бухгалтерського

обліку банків України під даний вид заборгованості виділено групу 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку» з відповідними рахунками.

Заборгованість виникає в результаті здійснення розрахунків, а розрахунки за своєю економічною сутністю не можуть здійснюватися за участю одного суб'єкта, а як мінімум двох. Відповідно, розрахункові операції, так як і заборгованість, не можуть виникати в односторонньому порядку, а тому, якщо є дебіторська заборгованість, то одночасно виникає і кредиторська заборгованість.

У п.11 П(С)БО 11 «Зобов'язання» відзначено, що кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги включається до складу поточних зобов'язань. Відповідно до ст.1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», зобов'язання – це заборгованість підприємства, що виникла внаслідок минулих подій і погашення якої в майбутньому, як очікується, приведе до зменшення ресурсів підприємства, що втілюють у собі економічні вигоди [171].

Враховуючи основні вимоги законодавства, банки зобов'язані вести бухгалтерський облік та складати фінансову звітність за міжнародними стандартами обліку. У складі міжнародних стандартів обліку не має аналогів вітчизняних П(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» і П(С)БО 11 «Зобов'язання», та не надано визначення дебіторської та кредиторської заборгованості. Але саме в міжнародних стандартах визначено основні вимоги до їх відображення, зокрема в МСБО 32 «Фінансові інструменти: подання» та МСБО 39 «Фінансові інструменти: визнання й оцінка» [170, 171, 238, 237].

Сутність поняття «кредиторська заборгованість» з кожним новим дослідженням розвивається. Питання трактування сутності даного терміну у своїх напрацюваннях порушували такі науковці, як С.Л. Береза [20], Т.А. Бутинець [20], Ф.Ф. Бутинець [20, 21], Б.І. Валуєв [33], В.П. Завгородній [71], М.В. Кужельний [99], Т.І. Тесленко [226].

Російські науковці, серед яких варто виокремити В.Ф. Палія [29], В.В. Палія [29], З. Рахмана [198,199], Я.В. Соколова [9], А. Шеремета [198, 199], до кредиторської заборгованості відносять переважно короткострокові боргові

зобов'язання, що виникають із розрахунків покупців з постачальниками, замовників з підрядниками, підприємств з податковими органами, підприємств із персоналом з оплати праці й інших платежів, а також за розрахунками майнового й особистого страхування, претензіями і депонованими сумами, за виконавчими листами тощо [226, с.14].

Вчені Голов С.Ф. та Костюченко В.М. у своїх працях коментуючи основні положення МСБО 32 та МСБО 39, надають такі визначення [48, с.503]:

- ✓ дебіторська заборгованість – це фінансовий актив, що є контрактним правом діставати грошові кошти чи цінні папери від іншого підприємства;
- ✓ кредиторська заборгованість – це фінансове зобов'язання, що є контрактним правом передавати кошти чи цінні папери.

І.О. Власова надає власне визначення поняття кредитори та кредиторська заборгованість, а саме таке [40, с.93]:

- кредитори – юридичні та фізичні особи, яким внаслідок минулих подій підприємство заборгувало певні суми коштів, їхніх еквівалентів чи інших активів;
- кредиторська заборгованість – сума заборгованості підприємства кредиторам на визначену дату.

Враховуючи те, що об'єктом даного дослідження є розрахунки з працівниками банків, то на основі вивчення та дослідження різних точок зору про поняття дебіторської та кредиторської заборгованості, зроблена спроба сформулювати сутність дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками, і відповідно учасників цих відносин: дебіторів та кредиторів, які нижче наведено.

Встановлено, що *дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків* – це сума заборгованості на певну дату, яку працівники винні банківській установі та яка виникає у результаті господарських взаємовідносин між ними.

Дебітори у розрахунках з працівниками банків – працівники установи, які внаслідок минулих подій заборгували банку певні суми коштів, їхніх еквівалентів чи інших активів.

Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків – це сума заборгованості на певну дату, яку банківська установа винна працівникам та яка виникає у результаті господарських взаємовідносин між ними.

Кредитори у розрахунках з працівниками банків – працівники установи, яким внаслідок минулих подій банківська установа заборгувала певні суми коштів, їхніх еквівалентів чи інших активів.

Отже, в результаті дослідження було встановлено, що розрахунки з працівниками банків є об'єктами бухгалтерського обліку та аналізу. Оскільки, досліджувані операції є первинними, та є основою формування об'єктів фінансової звітності, і як результат є джерелом для аналізу.

Під час дослідження облікових політик банків було встановлено, що велика увага приділяється саме управлінню кредиторською та дебіторською заборгованостями. Враховуючи особливості економічної сутності розрахунків, кожна установа у відносинах з працівниками може виступати одночасно кредитором і дебітором по відношенню до різних працівників.

Поточне фінансове благополуччя установи значною мірою залежить від того, наскільки вчасно банк відповідає за своїми фінансовими зобов'язаннями. Саме цим обумовлена важливість та доречність аналізу та керування кредиторською заборгованістю, враховуючи те, що її зміни суттєво впливають на динаміку платоспроможності і ліквідності банківської установи.

Чинний План рахунків бухгалтерського обліку банків спрямований на облік дебіторської та кредиторської заборгованості як об'єктів фінансової звітності, не зважаючи на те, що заборгованість слугує тільки для розрахункових операцій. А також не враховано, що розрахункові операції з працівниками банків відбуваються щоденно і, як результат, повинні відображатися в обліку, а заборгованість представляють у фінансовій звітності тільки на встановлену дату[178].

У результаті проведеного дослідження було встановлено, що в плані рахунків бухгалтерського обліку налічується 1 (один) розділ, 5 (п'ять) груп та 24 (двадцять чотири) рахунки бухгалтерського обліку, які містять у своїй назві термін «розрахунки».

З вище отриманих результатів випливає, що розрахунки є одним з ключових об'єктів бухгалтерського обліку та аналізу. І як результат, вкрай необхідним буде визначення та регламентування дефініції «розрахунки», класифікації та особливостей відображення в бухгалтерському обліку.

Результатом дослідження економічної сутності розрахунків з працівниками банків стало не лише вивчення даного питання, а й надання авторського визначення економічної сутності термінів, а саме розрахунків, дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків, дебіторів та кредиторів за даними розрахунками. Крім того, узагальненням дослідження стало наведення та визначення сутності розрахунків з працівниками банків. В той же час, доведено що розрахунки з працівниками банків є об'єктом бухгалтерського обліку, та встановлено, що ці розрахунки є первинною операцією.

Отже, запропоноване визначення економічної сутності поняття «розрахунки з працівниками банків» та інших пов'язаних понять є первинною спробою формування та встановлення економічної сутності розрахунків з працівниками банків, як об'єктів бухгалтерського обліку та аналізу з урахуванням різних підходів та особливостей облікового процесу банківських установ.

Перспективним напрямом є дослідження класифікації розрахунків з працівниками банків як об'єкта бухгалтерського обліку та аналізу, що уможливить подальше опрацювання облікової інформації банківських установ, а отже сприятиме розвитку бухгалтерського обліку в цілому.

1.2. Класифікація розрахунків з працівниками банків як об'єктів бухгалтерського обліку та аналізу

Для дослідження теоретичних засад бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків доцільно проаналізувати та удосконалити класифікацію цих відносин. Найважливішим та головним стимулом розвитку національної економіки є якісні характеристики людей як працівників (кваліфікація, освіта, умотивування, продуктивність). Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства застосовують терміни – персонал, кадри, трудовий колектив. Персонал установи формується та змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів.

Кожна банківська установа як приватної, так і державної форми власності не може функціонувати без залучення працівників та їх послуг. Не варто забувати, що лише працівники є основним генератором та творцем прибутковості банків.

Той факт, що діяльність банків неможлива без участі працівників, спричиняє різноманіття розрахунків між банками та їх працівниками. Зважаючи на це, розрахунки з працівниками банків потребують опрацювання на предмет уточнення класифікації досліджуваних розрахунків шляхом виокремлення певних класифікаційних ознак зважаючи на різні аспекти здійснення розрахунків.

Необхідність дослідження питань класифікації розрахунків з працівниками банку підтверджується чисельними змінами в трудовому та податковому законодавстві, нормативно-правових актів із соціального забезпечення, а також нестабільними, не чітко затвердженими та не роз'ясненими формами звітності, які подаються до різних інспекцій.

Не заперечуючи важливості та доречності напрацювань як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, варто зауважити, що всі дослідження питання розрахунків з працівниками та їх класифікації, якщо і розглядалося в науковій літературі, то лише у розрізі підприємств. Тобто, питання класифікації розрахунків з працівниками

банку залишається відкритим, і потребує подальшого дослідження з можливим розробленням різноманітних класифікаційних ознак.

На сучасному етапі розвитку науки та економіки у наукових напрацюваннях Н.А. Канцедал розробила узагальнену класифікацію розрахунків. Зокрема, автором здійснено розподіл та класифікацію розрахунків, беручи за основу не лише грошову складову. Н.А. Канцедал здійснює класифікацію розрахунків за такими ознаками, а саме: за способом виконання зобов'язань (готівкові, безготівкові, безгрошові); за місцем проведення та характером економічних зв'язків (внутрішньодержавні, міжнародні); за економіко-правовим змістом (комерційні та некомерційні); за суб'єктами (міжбанківські, міжгосподарські, з державою, з населенням); за формою платіжного інструменту (платіжне доручення, платіжна вимога-доручення, платіжна вимога, розрахунковий чек, акредитив, вексель) [81, с.7].

І.О. Власова в результаті вивчення та аналізу наукових джерел та класифікаційних ознак, систематизувала та узагальнила розрахунки, при цьому використовуючи вісім основних класифікаційних ознак: термін погашення; характер виникнення; економічний зміст розрахункових операцій; контрагенти; валюта розрахунків; забезпеченість заборгованості; дотримання умов договору; імовірність погашення. І.О. Власова доповнила класифікацію розрахунків такими новими класифікаційними ознаками, як «валюта розрахунків» та «дотримання умов договору» [41, с.10].

Н.О. Литвиненко, досліджуючи питання бухгалтерського обліку внутрішніх розрахунків у процесі вивчення та узагальнення різних точок зору відносно даного питання, запропонувала власну класифікацію розрахунків. Крім того з восьми виокремлених ознак три є власною розробкою автора, а саме: «за структурою»; «за способом відображення в балансі»; «за способом впливу на розрахунки з бюджетом з податку на прибуток підприємства» [108, с.40].

Розрахунки з працівниками банків є багатовекторними та різносторонніми, що зумовлено різними категоріями працівників та цілями розрахунків. Саме тому для забезпечення повноцінного та ефективного обміну інформацією, як в самій банківській установі, так і за її межами, доречним та важливим буде розподіл даних

розрахунків за різними класифікаційними ознаками. Тобто, необхідно певним чином уніфікувати та стандартизувати форму представлення розрахунків з працівниками банку без зміни її змісту.

Варто наголосити та відзначити, що класифікація розрахунків з працівниками банку – це умовне розбиття розрахунків з працівниками на окремі їх види на основі їх характерних ознак з метою упорядкування і систематизації.

Розрахунки з працівниками банку можна класифікувати за різними класифікаційними ознаками, втім доречно буде розглядати таку класифікацію під двома кутами зору, а саме в розрізі персоналу та видів розрахунків.

На підставі опрацювання існуючих підходів в контексті видів персоналу пропонуємо таку класифікацію розрахунків з працівниками банків (табл.1.3).

Таблиця 1.3

Класифікація розрахунків з працівниками банків в контексті характеристики персоналу

Класифікаційна ознака	Види розрахунків
<i>За належністю працівника до певного підрозділу банківської установи</i>	А) Розрахунки з працівниками Правління банку; Б) Розрахунки з працівниками бек-офісу; В) Розрахунки з працівниками фронт-офісу; Г) Розрахунки з працівниками обслуговуючого підрозділу
<i>За належністю працівника до діяльності банківської установи</i>	А) Розрахунки з працівниками основної діяльності; Б) Розрахунки з працівниками неосновної діяльності.
<i>За характером функцій, що виконує працівник</i>	А) Розрахунки із керівниками; Б) Розрахунки із спеціалістами; В) Розрахунки із службовцями; Г) Розрахунки із робітниками.
<i>За рівнем кваліфікації працівників</i>	А) Розрахунки із висококваліфікованими працівниками; Б) Розрахунки із кваліфікованими працівниками; В) Розрахунки із малокваліфікованими працівниками; Г) Розрахунки із некваліфікованими працівниками.
<i>За віком працівника</i>	А) Розрахунки із працівниками віком до 25 років; Б) Розрахунки із працівниками віком від 25 до 45 років; В) Розрахунки із працівниками віком від 45 до 55 років; Г) Розрахунки із працівниками віком більше 55 років.
<i>За освітою працівника</i>	А) Розрахунки з працівниками, які мають середню освіту; Б) Розрахунки з працівниками, які мають середню професійну освіту; В) Розрахунки з працівниками, які мають вищу професійну освіту.

Джерело: сформовано автором

Варто наголосити, що всі вищенаведені види розрахунків присутні у діяльності будь-якої установи. Класифікація розрахунків з персоналом за наведеними ознаками є важливим та невід'ємним елементом під час складання управлінської звітності та здійснення аналізу розрахунків з персоналом. Тобто, якщо кожна банківська установа буде здійснювати розподіл розрахунків з персоналом саме за цими класифікаційними ознаками, то цим самим вона зможе під час проведення аналізу діяльності установи без проблем прослідкувати проблемні ділянки у діяльності установи. І, як результат, будуть прийняті правильні та ефективні управлінські рішення.

Як зазначалося раніше, розрахунки з працівниками банку є невід'ємною складовою діяльності установи. Оскільки, в кожній банківській установі ці розрахунки присутні та здійснюються, але у різних формах та виразах. Тобто, вони можуть набувати різну форму, і саме тому все це залежить саме від тих характерних ознак, які супроводжують ці розрахунки. В той же час при здійсненні одного розрахунку з працівником, даний розрахунок можна класифікувати та віднести до різних категорій розрахунків. Важливим та необхідним елементом здійснення класифікації розрахунків з працівниками банку є виявлення та ідентифікація основних властивостей даного розрахунку.

Як уже зазначалося, розрахунки є різновекторними, і тому залежно від класифікації ознаки розрахунків з працівниками як самі розрахунки можна поділити за різними класифікаційними ознаками, які подано на рис.1.2.

Наведена на рис.1.2 класифікація розрахунків за різними класифікаційними ознаками у двох розрізах запропонована на розвиток теоретичних засад та методичних проблем обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків. Оскільки класифікація будь-якого об'єкту обліку лежить в основі його синтетичного та аналітичного обліку. Саме тому, варто розглянути існуючі підходи до класифікації розрахунків, де перераховано в контексті облікового підходу.



Рис.1.2. Класифікація розрахунків з працівниками банків в контексті видів розрахунків

Джерело: напрацьовано автором

Синтетичний облік в банках здійснюється відповідно до Інструкції НБУ № 280 від 17.06.2004р. «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України», тому доречним буде навести ту класифікацію розрахунків з працівниками банку, яка наведена в даній інструкції. Виходячи з основних положень даного нормативно-правового документу, розрахунки з працівниками банку віднесено до складу заборгованості, і, відповідно, вона поділяється на дебіторську та кредиторську заборгованість за розрахунками з працівниками банку. На кожному з рахунків бухгалтерського обліку, призначених для обліку заборгованості за розрахунками з працівниками банку, обліковується та чи інша операція, для використання якого призначено рахунок бухгалтерського обліку. Складові частини дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків відповідно до плану рахунків бухгалтерського обліку наведено в табл. 1.4 і 1.5 відповідно.

Таблиця 1.4

Рахунки обліку дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку

Бухгалтерський рахунок	Призначення рахунка
3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження»	Облік сум авансів, виданих працівникам банку з витрат на відрядження.
3551 «Аванси працівникам банку на господарські витрати»	Облік сум авансів, виданих працівникам банку на господарські витрати.
3552 «Нестачі та інші нарахування на працівників банку»	Облік нестач активів банку та інших нарахувань на працівників банку. Тобто, обліковується заборгованість касових працівників у разі виявлення нестач, неплатіжних фальшивих грошей, заборгованість підзвітних осіб.
3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»	Облік дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банку та іншими особами за заробітною платою та іншими виплатами.

Джерело: складено на основі [178]

Таблиця 1.5

Рахунки обліку кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку

Бухгалтерський рахунок	Призначення рахунка
3650 «Заборгованість працівникам банку на відрядження»	Облік сум, нарахованих працівникам банку на відрядження.
3651 «Заборгованість працівникам банку на господарські витрати»	Облік сум, нарахованих працівникам банку на господарські витрати.
3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»	Облік нарахованих сум за заробітною платою та іншими виплатами відповідно до законодавства України штатним і позаштатним працівникам банку.
3653 «Утримання з працівників банку на користь третіх осіб»	Облік сум, які підлягають стягненню на користь третіх осіб із заробітної плати працівників банку, у тому числі прибуткового податку на громадян.
3654 «Нараховані відпускні до сплати»	Облік нарахованих відпускних до сплати згідно із законодавством України.
3658 «Забезпечення оплати відпусток»	Облік сум, що спрямовуються на створення забезпечення оплати відпусток.
3659 «Інша кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»	Облік інших нарахувань працівникам банку та іншим особам, які не обліковуються за іншими рахунками групи №365.

Джерело: складено на основі [178]

Варто наголосити, що наведені ознаки класифікації розрахунків з працівниками банку є важливими при здійсненні аналізу даних розрахунків та прийнятті управлінських рішень. Тематичний аналіз фахових видань та наукових напрацювань

показав, що в зарубіжній науковій літературі, прийнято поділяти розрахунки з працівниками на три групи. Зокрема на розрахунки по оплаті праці, з підзвітними особами та за іншими операціями.

На рис.1.3 за допомогою структурно-логічної схеми подано структуру всіх розрахунків з працівниками банку із зазначенням рахунків бухгалтерського обліку, на яких будуть обліковуватися ці розрахунки.

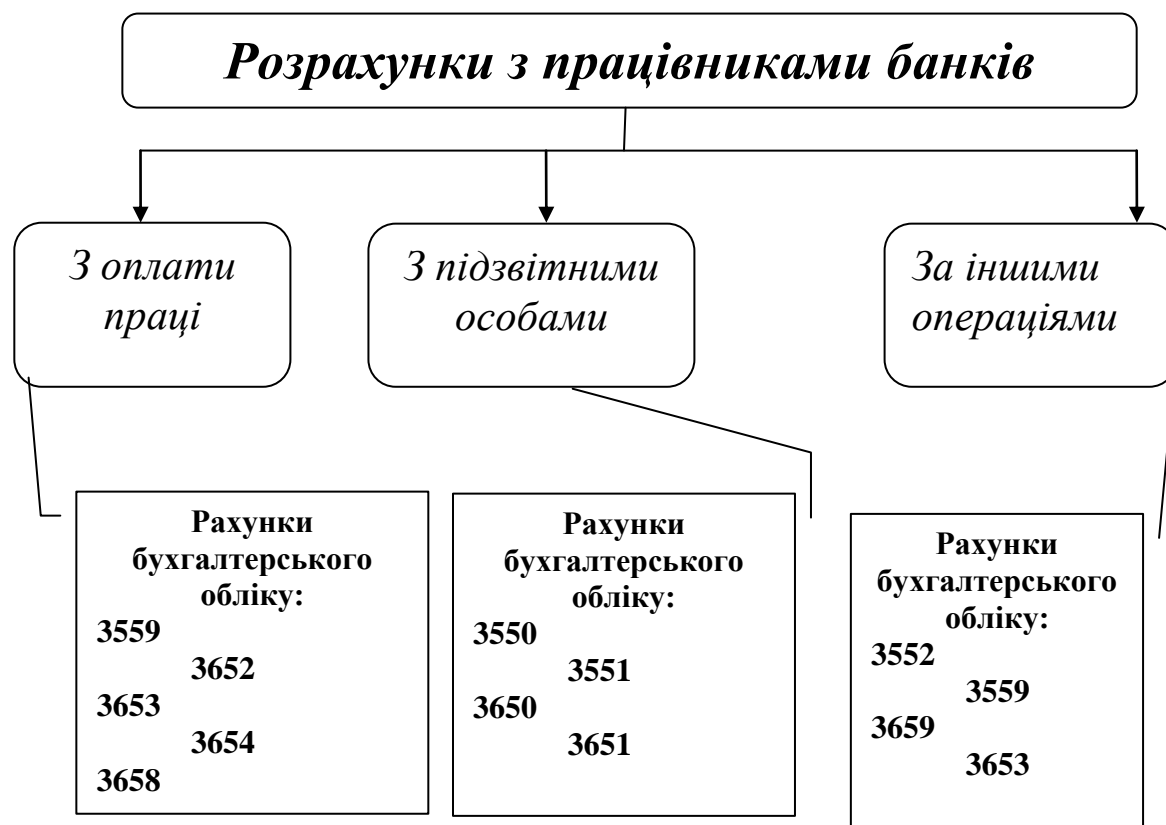


Рис.1.3. Класифікація розрахунків з працівниками банків в розрізі рахунків бухгалтерського обліку

Джерело: сформова на основі [178]

Дослідження підходів до класифікації розрахунків з працівниками в контексті МСБО 19 «Виплати працівникам», свідчить про необхідність застосування більш сучасного підходу. В результаті дослідження автором було встановлено, що науково обґрунтованим, практично доведеним та законодавчо врегульованим буде загальний розподіл розрахунків з працівниками банків на дві групи:

- розрахунки з працівниками банків за виплатами;
- розрахунки з працівниками банків за окремими видами операцій.

Даний розподіл зумовлений тим, що до складу першої групи доречним буде віднести рахунки бухгалтерського обліку, які в попередній схемі було виділено у групу з оплати праці та рахунки 3559 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами» в розрізі обліку дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банку та іншими особами, за заробітною платою та 3653 «Утримання з працівників банку на користь третіх осіб». Віднесення останнього рахунку до складу розрахунків за виплатами зумовлено тим, що за допомогою даного рахунку ведеться облік сум, які підлягають стягненню на користь третіх осіб із заробітної плати працівників банку, у тому числі податку з доходів фізичних осіб [178].

Групу розрахунків з працівниками банків за окремими видами операцій складають розрахунки з підзвітними працівниками банків, а також доповнюються рахунками 3552 «Нестачі та інші нарахування на працівників банку» та 3659 «Інша кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами».

Зокрема, на рахунку 3552 ведеться облік нестач активів банку та інших нарахувань на працівників банку. Тобто, обліковується заборгованість працівників у разі виявлення нестач, неплатіжних фальшивих грошей, заборгованість підзвітних осіб. А на рахунку 3659 обліковуються інші нарахування працівникам банку та іншим особам, які не обліковуються за іншими рахунками групи 365.

Доречно зазначити, що під час дослідження питання відносно розрахунків з працівниками банків як об'єктів бухгалтерського обліку та аналізу було встановлено, що не існує чіткого розподілу даних розрахунків. І як результат у процесі дослідження нормативних документів, наукової літератури та практичної діяльності установ було розроблено та наведено на рис.1.4 структурно-логічну схему розподілу розрахунків з працівниками банків як об'єктів бухгалтерського обліку та аналізу.

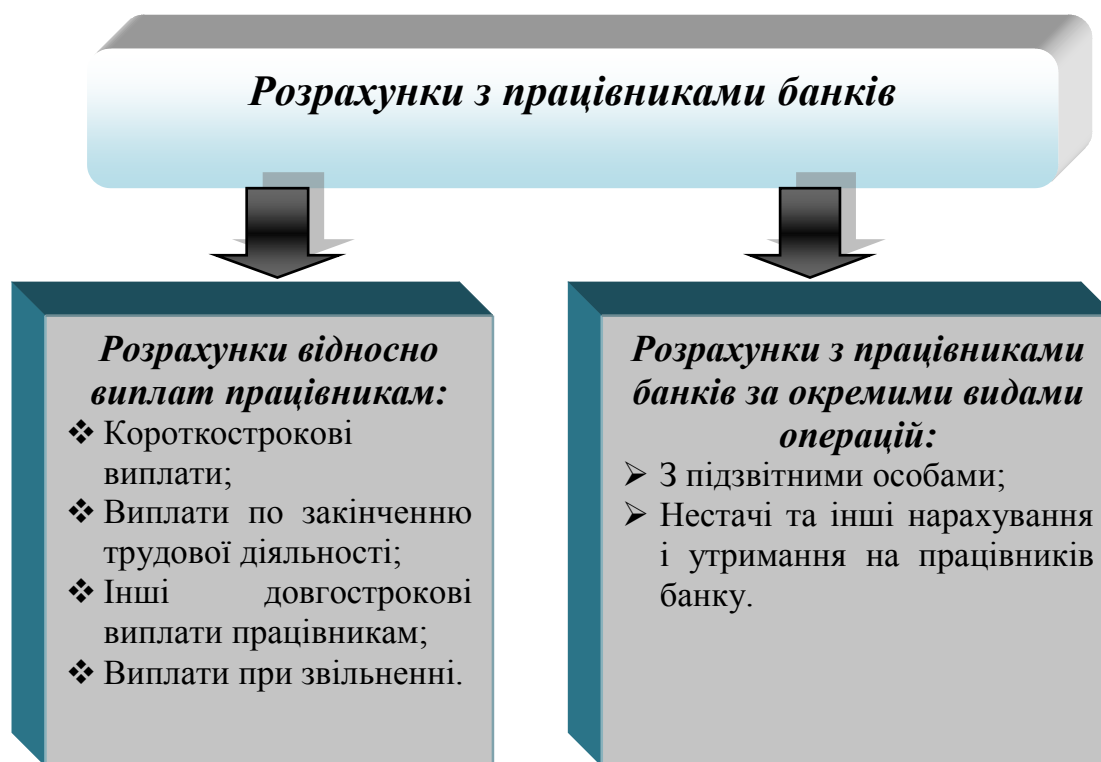


Рис.1.4. Класифікація розрахунків з працівниками банків

Джерело: сформовано автором

Варто розглянути та охарактеризувати кожна з груп окремо в розрізі їх складових. Розрахунки за виплатами займають найбільшу частку у структурі всіх розрахунків з працівниками банків, саме тому доречним та правильним буде розпочати дослідження саме з цієї групи розрахунків. Детальна характеристика та розподіл виплат працівникам банку відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» наведено в Додатку А.

Розрахунки з працівниками банків, як об'єкт бухгалтерського обліку та аналізу – це одна із найважливіших і найскладніших ділянок роботи обліковців. Розрахунки відносно виплат працівникам формують витрати на оплату праці, які у свою чергу включаються до складу адміністративних витрат установи.

Крім того, не слід забувати, що банківські установи ведуть бухгалтерський облік та складають фінансову звітність за міжнародними стандартами, то доречним буде розглядати розрахунки з оплати праці саме в розрізі виплат працівникам, як зазначено в МСБО. Складові виплат працівникам, такі як заробітна плата, премії, внески на соціальне забезпечення, виплати по закінченню трудової діяльності, виплати з нагоди ювілеїв, відстрочені компенсації, виплати при звільненні – є

основними елементами адміністративних витрат банків. Оплата праці, а саме заробітна плата посідає одну з ключових позицій в системі обліку виплат працівникам в банківських установах, вона є основним джерелом доходів робітників установи.

Доречно буде зазначити, що П(С)БО 26 «Виплати працівникам» є основним нормативним документом відносно виплат працівникам, яким керуються всі підприємства на території України, та який регулює основні методологічні засади формування в бухгалтерському обліку інформації про виплати працівникам. Варто наголосити, що для банківського сектору актуальним та доречним для використання є МСБО 19 «Виплати працівникам», а не П(С)БО 26. Це спричинено тим, що у червні 2011 року Верховною Радою України було внесено зміни до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні». Відповідно до цих змін, публічні акціонерні товариства та фінансові установи, до даного переліку відносяться і банківські установи, повинні подавати звіти за МСФЗ. Зміни набрали чинності з 2012 року. Отже, всі банківські установи зобов'язані вести бухгалтерський облік та складати фінансову звітність відповідно до МСБО та МСФЗ.

Розрахунки з працівниками банків здійснюються відповідно до чітко визначених та затверджених положень у МСБО 19. Але, водночас варто зазначити, що міжнародні стандарти бухгалтерського обліку не визначають порядок ведення бухгалтерського обліку. Вони описують загальні правила оцінки та надання інформації у фінансовій звітності. Процес ведення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків в Україні здійснюється на основі нормативних документів Верховної Ради, Кабінету Міністрів, Національного банку України. Отже, відповідно до МСБО 19 всі розрахунки з працівниками банків відносно виплат працівникам поділяються на розрахунки відносно [39]:

- ✓ короткострокових виплат;
- ✓ виплат по закінченню трудової діяльності;
- ✓ інших довгострокових виплат працівникам;
- ✓ виплат при звільненні.

Кожний із зазначених видів розрахунків має багато характеристик, потребує детального дослідження та аналізу відносно обліку в банківському секторі. Всі виплати працівникам, які мають місце в певному звітному періоді, є важливими та потребують оперативного та правильного відображення в бухгалтерському обліку. У структурі всіх виплат працівникам банків короткострокові виплати займають найбільшу частку. Тобто, іншими словами, короткострокові виплати є найбільш значущими, як для банківської установи, так і для працівника. Варто підкреслити, що саме працівники є ядром та генератором прибутковості банківської установи. Отже, якщо матеріальна мотивація працівників зростатиме, то і їх продуктивність відповідно теж буде підвищуватися. Як результат, облік розрахунків з працівниками банків за короткостроковими виплатами є важливим елементом облікового процесу банківських установ.

Відповідно до МСБО 19 короткострокові виплати працівникам - це виплати працівникам (окрім виплат при звільненні працівників), які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги. Короткострокові виплати працівникам включають заробітну плату, внески на соціальне забезпечення та інші короткострокові виплати. Для оцінки короткострокових зобов'язань не застосовують жодних актуарних припущень та дисконтування. Тому недисконтована сума, що підлягає сплаті працівникам за послуги, надані ними підприємстві, відображається в обліку як зобов'язання за врахуванням будь-якої вже сплаченої суми [39].

В результаті комплексного дослідження нормативно-правової та наукової літератури, було виокремлено та узагальнено у Додатку Б основні складові короткострокових виплат працівникам.

Основу короткострокових виплат працівникам становить заробітна плата, яка є не тільки основним елементом виплат працівникам, а й адміністративних та сукупних витрат банківської установи.

Досліджуючи питання економічної сутності заробітної плати, можна сказати з впевненістю, що заробітна плата – є однією з найскладніших економічних

категорій, і в той же час одним з головних соціально-економічних явищ. Насамперед це пов'язано з тим, що вона є основним (і зазвичай єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей підприємства. Саме тому питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, адже вони включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу [144].

Оплата праці та розрахунки з працівниками протягом тривалого часу перебувала в зоні прискіпливої уваги науковців у різні часи розвитку, як економічної науки взагалі, так і бухгалтерського обліку зокрема. Питання теорії та практики заробітної плати розглядали у своїх роботах такі вітчизняні науковці, як В.М. Абрамова, О.І. Амоша, Д.П. Богиня, О.А. Грешнова, А.М. Колот, В.Д. Лагутін, Г. Хаєт. Серед зарубіжних науковців, варто виокремити напрацювання К. Алдефреда, Ф. Герцберга, В. Врума, А. Маршала, Н. Петті, А. Сміта, А. Файоля. Крім того, варто відзначити, що незважаючи на доречні та вагомі напрацювання вище наведених науковців деякі питання відносно заробітної плати працівників банків залишаються невирішеними та потребують подальшого дослідження.

Серед найважливіших напрацювань науковців, які стали основою для всіх інших, варто виокремити А. Сміта та Д. Рікардо. Саме ці науковці розробили та заклали теоретичні основи концепції розуміння заробітної плати як ціни праці. А. Сміт вважав, що в основі ціни праці лежить вартість засобів існування, необхідних для життя працівників та членів їх сімей. Фактично, він зводив заробітну плату до вартості робочої сили. У цій концепції величина заробітної плати та динаміка формуються під впливом ринкових факторів і насамперед співвідношенням попиту та пропозиції [213].

К. Маркс є основоположником теорії, за якою заробітна плата розглядається як грошове вираження вартості товару "робоча сила". Він вважав, що заробітна плата "... є перетвореною формою вартості, або ціною, робочої сили". За даною

концепцією величина заробітної плати встановлюється умовами виробництва та ринковими факторами – попитом і пропозицією, під впливом яких відбувається відхилення заробітної плати від вартості робочої сили [64, с.128].

Заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. У ній відображаються відносини виробництва і розподілу, взаємодія різних носіїв економічних інтересів, ступінь розвитку продуктивних сил і зрілості виробничих відносин та багато інших аспектів життя суспільства [12, с 86].

У сучасній змішаній економіці, сутність заробітної плати трактують з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядають вартісну оцінку як вихідну при з'ясуванні природи заробітної плати. У науковій економічній літературі можна зустріти дуже велику кількість трактувань сутності поняття «заробітна плата». Питання відносно трактування дефініцій «оплата праці», «заробітна плат» та «вартість» порушували у своїх напрацюваннях представники різних економічних шкіл. Крім того, вивчення різних точок зору відносно трактування сутності поняття «заробітна плата» свідчить, що єдино правильної думки про те, що варто розуміти під заробітною платою немає. Трактують сутності поняття «заробітна плата» представниками різних економічних шкіл та напрямів узагальнено у табл.1.6.

Таблиця 1.6

Еволюція поглядів вчених та економістів на трактування поняття «заробітна плата»

Автор, джерело	Визначення заробітної плати
1	2
XVII - XVIII ст.	
Вільям Петті, А. Сміт [89, с.322]	«природна ціна праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого працівника та членів його сім'ї.
Д. Рікардо [89, с.454]	ринкова ціна праці, яка необхідна щоб робітники мали можливість існувати і продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їхньої кількості.
XIX – XX ст.	
А. Тюрго [89, с.404]	результат «від продажу своєї праці іншим » і що вона “обмежена необхідним мінімумом для його існування ... тим, що йому безумовно необхідно для підтримання життя».
К. Маркс [45, с.503]	результат обміну найманого працівника з капіталістом за робочу силу, а не за працю.
А. Маршал [89, с.462]	дохід, який залежить від оцінки тягаря праці і призначений для грошової компенсації негативних емоцій робітника

продовж. табл.1.6

1	2
Е.Жамс [67, с. 118.]	дохід, величина якого не повинна спадати за певний рівень, щоб не було втрачено гідність праці. Інші елементи економічної рівноваги мають бути приведені у відповідність з рівнем заробітної плати, сама ж заробітна плата не може пристосовуватися до інших елементів
М. Туган-Барановський [89, с.472]	робоча сила не має вартості і не є товаром, а рівень заробітної плати залежить від співвідношення класових сил і, перш за все, від рівня продуктивності праці робітників.
О. Зайкін, С. Шкурко, А. Пашерстник [72, 140]	елемент трудових правовідносин, що право на її одержання виникає з початком роботи і є результатом виконання останньої.
XXI ст.	
М.В. Володькіна[44]	грошова винагорода, яка сплачується організацією працівникові за виконану роботу.
В.С. Толуб'як [227, с.2]	плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім'ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення.
І.О. Іляш, М.В. Дошак [77, с.166]	соціально-економічна категорія, заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни.
Пишуліна О.М. [145, с.133]	оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає можливість робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє споживання. «Заробітна плата» є концентрованим виявленням ефективності економіки і соціальної політики держави та спроможності суспільства в цілому захищати право людини на гідне життя.

Джерело: складено на основі[89, 45, 67,72, 77, 133, 227]

Питання сутності заробітної плати зокрема та розрахунків з працівниками регулюється багатьма нормативно-правовими документами, а саме у таблиці 1.7 узагальнено законодавчо закріплені визначення поняття «заробітна плата».

Таблиця 1.7

Законодавчо закріплені визначення поняття «заробітна плата»

Джерело	Визначення заробітної плати
ЗУ «Про оплату праці»[191]	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.
КЗпП [90]	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.
ПКУ [147]	це основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом;

Джерело: складено на основі[91, 147, 191]

За результатами дослідження питання законодавчого регулювання укладено перелік нормативно-правового забезпечення операцій за розрахунками з працівниками банків відносно заробітної плати, що подано у Додатку В.

В період становлення ринкової економіки, що супроводжується спадом виробництва, інфляцією, зростанням безробіття в країні, хронічними неплатежами в організаціях бюджетного сектора, саме банківські установи є одними з небагатьох, де працівникам регулярно виплачується досить висока на загальному рівні заробітна плата. Це обумовлено високою прибутковістю цієї сфери діяльності, викликані специфічними умовами перехідного періоду, в тому числі приватизацією, валютними кредитами міжнародних організацій та іншими заходами, пов'язаними з надходженням і обслуговуванням грошової маси, яка не базується на сфері виробництва.

У Конституції України, а саме у статтях 43 та 46 відповідно до статті 23 Загальної Декларації прав людини встановлено право кожного громадянина нашої країни на одержання винагороди за працю та соціальних виплат. Частиною 3 ст.15 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що оплата праці працівників установи здійснюється у першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються після виконання зобов'язань щодо оплати праці. При цьому не зазначено, що відрахування до бюджету та сплата єдиного соціального внеску проводяться одночасно з виплатою заробітною. Тобто, роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату працівникові лише після здійснення перерахувань усіх утримань та нарахувань на заробітну плату.

Отже, на законодавчому рівні існують певні прогалини у питанні регулювання оплати праці. Зазначені питання варто вирішувати, щоб цим самим не збільшувалося ухилянь від законодавства.

Варто наголосити на тому, що в результаті дослідження економічної сутності заробітної плати було встановлено, що не існує єдино правильного трактування, як на науковому рівні, так і на законодавчому. Звертаючись до наукової літератури, можна знайти різні визначення «заробітної плати». Найбільш повно та в той же час доречним наукових напрацюваннях є наступне трактування дефініції. А саме, заробітна плата – це основна форма оплати праці за виконану роботу, або надані послуги згідно з трудовими договорами працівників, як правило у грошовій формі.

В окремих випадках може виплачуватись в натуральній формі [62, с.237]. Хоча, варто відзначити, що і це трактування є не повним.

Слід підкреслити, що в сучасних умовах заробітна плата – це ціна, яку готовий сплачувати роботодавець працівнику за виконану роботу і, як відомо, ціна залежить від попиту і пропозиції. В умовах кризи на ринок праці вивільнилась значна кількість працівників різної кваліфікації і досвіду, але, на жаль, їхня «ціна» не дуже висока через велику пропозицію і низький попит.

Для того, щоб роботодавці не занижували вартість робочої сили і не зводили її до критичного мінімуму, державою передбачена певна соціальна гарантія, яка виражається у встановленні розміру мінімальної заробітної плати. Зокрема, мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [90]. Розміри мінімальної заробітної плати, які передбачені Державним бюджетом на 2016 рік, що ілюструє табл.1.8 [167].

Таблиця 1.8

Розміри мінімальної заробітної плати на 2016 рік

ПЕРІОД	РОЗМІР
<i>Розмір мінімальної заробітної плати</i>	
01.01.2016 – 30.04.2016	1 378 грн
01.05.2016 – 30.11.2016	1 450 грн
01.12.2016 – 31.12.2016	1 550 грн
<i>Розмір погодинної мінімальної заробітної плати</i>	
01.01.2016 – 30.04.2016	8,29 грн
01.05.2016 – 30.11.2016	8,69 грн
01.12.2016 – 31.12.2016	9,29 грн

Джерело: складено автором на основі[167]

Мінімальна заробітна плата встановлюється в усіх державах світу і є одним з найважливіших соціальних стандартів. Варто відзначити, що законодавче регулювання та встановлення мінімальної заробітної плати має витоки з Австралії. Оскільки саме у Австралії у 1894 році було вперше встановлено даний показник, який встановлювався Комітетом із зарплати. А вже потім інші країни почали

приймати подібні закони, зокрема у Великобританії у 1909 році, у 1915 р. у Франції, а у 1918 р. у Норвегії, Австрії і Аргентині, в 1923 р. у Німеччині.

Мінімальна заробітна плата не враховує доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [79]. Серед останніх можна виокремити такі, як доплату за роботу в надурочний час, у важких, шкідливих, особливо шкідливих умовах праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, а також премії до ювілейних дат, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, матеріальна допомога.

Мінімальна заробітна плата є однією з державних соціальних гарантій, і яка є обов'язковою на всій території України для підприємств, установ та організацій усіх форм власності та господарювання [135]. Розмір мінімальної заробітної плати значно змінився за останні роки, зокрема в табл.1.9 наочно зображено розмір мінімальної заробітної плати за період 2005-2014 рр.

Таблиця 1.9

Розмір мінімальної заробітної плати за період 2005-2014 рр.[199].

Роки Показники	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Мінімальна заробітна плата на 01.01, грн	400	515	605	869	941	1073	1147	1218	1218	1378

Джерело: складено автором на основі[222]

За останні роки розмір мінімальної заробітної плати значно зріс, але особливого покращення добробуту українці не відчули, причина цьому - інфляційні процеси в країні. Тому для оцінки отриманого заробітку працівника виділяють поняття номінальна і реальна заробітна плата, під якими розуміють відповідно, нараховану та отриману працівником заробітну плату за його працю за визначений період, а також кількість товарів і послуг, які можна придбати за номінальну заробітну плату, або «купівельна спроможність» номінальної заробітної плати [63,с 213].

У ряді випадків ціни зростають швидше, ніж номінальна зарплата. Це призводить до падіння реальної заробітної плати. Для збільшення номінальної заробітної плати в таких умовах банки застосовують індексацію та компенсацію.

Індексація — це встановлений державою механізм збільшення грошових доходів громадян у зв'язку з ростом споживчих цін. Відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», порогом індексації, тобто індексом споживчих цін, з якого починається індексація грошових доходів, визначено індекс споживчих цін на товари і послуги в розмірі 103 % з початку року [187]. Індекс споживчих цін обчислюється Держкомстатом і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях. Отже, підвищення грошових доходів у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опубліковано індекс споживчих цін. Індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, що не мають разового характеру.

Перелік грошових доходів громадян, які не підлягають індексації надано на рис.1.5.

Грошові доходи громадян, які не підлягають індексації:

- ✓ Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів роботодавця, допомога по тимчасовій непрацездатності;
- ✓ Цільова разова допомога;
- ✓ Одноразова допомога при виході на пенсію;
- ✓ Винагорода за підсумками роботи за рік;
- ✓ Премія за виконання особливо важливих завдань та робіт;
- ✓ Оплата щорічних та додаткових відпусток;
- ✓ Компенсація за невикористану відпустку;
- ✓ Середня заробітна плата працівників, які направляються на курси підвищення кваліфікації.

Рис.1.5. Грошові доходи громадян, які не підлягають індексації

Джерело: складено автором на основі[187]

Індексація грошових доходів проводиться всім працівникам незалежно від одержуваного ними доходу, однак сума індексації нараховується лише на доходи у

межах прожиткового мінімуму. Та частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, індексації не підлягає [187].

Сума індексації грошових доходів визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 відсотків. Отже, сума індексації розраховується за такою формулою:

$$C = D \times P : 100, \quad (1.1)$$

де: C – сума індексації;

D – сума доходу, що підлягає індексації;

P – приріст індексу споживчих цін, що використовується під час розрахунку індексації [187].

У разі підвищення розмірів мінімальної заробітної плати, виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, державної допомоги сім'ям з дітьми, стипендій, а також у разі зростання грошових доходів населення без перегляду їх мінімальних розмірів – місяць, в якому відбулося підвищення, вважається базовим при обчисленні індексу споживчих цін для індексації грошових доходів громадян. Індиксація грошових доходів, отриманих громадянами за цей місяць, не проводиться. Розрахунок індексу в такому випадку починається за місяцем підвищення грошових доходів до моменту перевищення встановленого порогу. Якщо сума збільшення грошових доходів (посадовий оклад, надбавки за вислугу років та інші постійні надбавки) менша ніж сума індексації, що може бути нарахована в місяці підвищення, то такий місяць не вважатиметься базовим і індексація повинна проводитися на загальних підставах. У випадках підвищення заробітної плати окремим працівникам установи банку індексація їх грошових доходів в місяці підвищення не проводиться.

Розмір середньомісячної заробітної плати в Україні у розрізі банківського сектора значно відрізняється від розміру мінімальної заробітної плати. Крім того, розмір середньої заробітної плати у банках в значній мірі залежить від багатьох чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх. Тобто, зміна розміру заробітної плати в установах є відповіддю на вплив у більшій мірі на макроекономічну ситуації в

країні. Зокрема динаміка розміру середньомісячної заробітної плати в Україні та банківських установах, і темп зростання у розрізі таких груп: штатних працівників, працівнику у еквіваленті повної зайнятості, за оплачену годину надано в табл. 1.10.

Аналіз наведених даних у табл.1.10, свідчить про вірність попереднього твердження щодо рівня заробітної плати банківських працівників в Україні. Більш того виплати працівникам у банківському секторі майже у 2 рази перевищують такі ж самі виплати, але вже в середньому по Україні.

Заробітна плата за своїм складом неоднорідна. Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. Даний показник містить різні за функціональним значенням складові частини — основну та додаткову оплату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат[174]. Структура заробітної плати подана на рисунку 1.6.

Таблиця 1.10

Середньомісячна заробітна плата працівників у банківських установах за період 2005-2015 рр.

	Нараховано в середньому								
	за місяць							за оплачену годину, грн.	
	штатному працівнику				працівнику в еквіваленті повної зайнятості, грн.				
	грн.		у % до попереднього року						
Україна	банки	Україна	банки	Україна	банки	Україна	банки		
2006 р.	806	1553	136,7		850	1577	5,27	9,66	
2007 р.	1041	2050	129,2	132,0	1092	2049	6,80	12,75	
2008 р.	1351	2770	129,7	135,1	1408	2787	8,74	17,25	
2009р.	1806	3747	133,7	135,3	1885	3730	11,68	23,33	
2010р.	1906	4038	105,5	107,8	2064	4054	12,90	25,97	
2011р.	2239	4601	120,0	113,9	2389	4664	14,91	29,24	
2012р.	2633	5340	117,6	116,1	2765	5345	17,30	33,76	
2013р.	3026	5954	114,9	111,5	3171	5949	19,83	37,37	
2014 р.	3265	6275	107,9	105,4	3423	6362	21,43	39,49	
2015 р.	3480	7020	106,0	111,9	3691	7157	23,23	44,93	

Джерело: складено на основі[222]

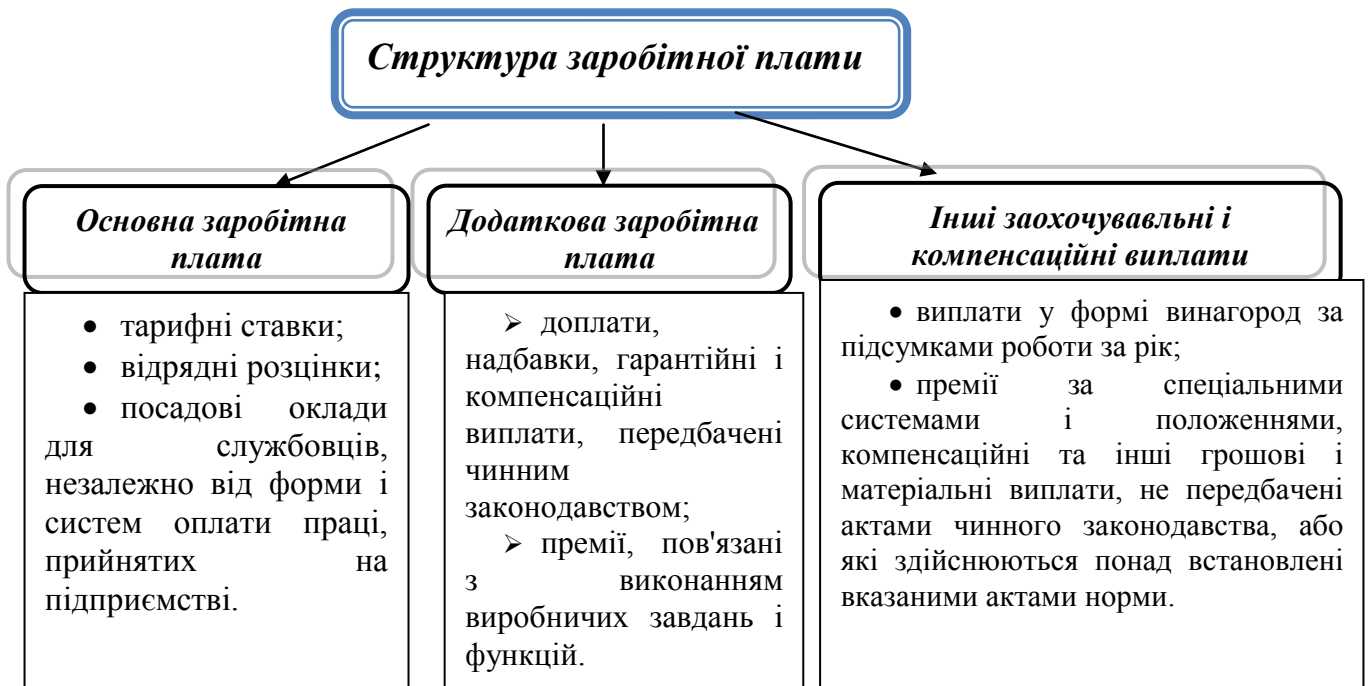


Рис.1.6. Склад фонду оплати праці

Джерело: складено автором на основі[191]

Варто охарактеризувати кожен із складових фонду оплати праці окремо. А саме, основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (посадових окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за роботу понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства, або які здійснюються понад встановлені вказаними актами норми [191].

Законодавством зі статистики заробітної плати передбачено перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці. Відповідно до «Інструкції зі статистики заробітної плати» укладено перелік даних виплат, який наочно подано у Додатку Д.

У результаті дослідження питання відносно фонду оплати праці працівникам було встановлено, що доречним буде здійснювати розподіл виплат працівникам на такі основні групи:

- гарантійні виплати;
- компенсаційні виплати.

Варто розглянути окремо кожен з вище зазначених груп виплат. У нормативних документах відзначено законодавцем, що до складу основних виплат відносяться гарантійні виплати. А саме встановлено, що гарантійні виплати - це суми, що зберігають працівнику зарплатню (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи. Узагальнені складові гарантійних виплат надано на рис.1.7.



Рис.1.7. Основні гарантійні виплати працівникам

Джерело: складено автором на основі[90]

Законодавчо встановлено, що різновидом гарантійних виплат працівникам є гарантійні доплати, які виплачують працівникові у випадку зниження заробітку.

До основних видів гарантійних доплат належать:

- доплати неповнолітнім працівникам;
- доплати при переведенні працівника на іншу роботу і при переміщенні та в інших випадках.

Компенсаційні виплати – це суми, які виплачують працівникам понад оплату за працю для компенсації витрат, пов'язаних із виконанням ними своїх трудових обов'язків, а також витрат у зв'язку з переїздом при прийнятті на роботу в іншу місцевість. Вони не входять до заробітної плати. Узагальнений склад основних видів компенсаційних виплат надано на рис.1.8.



Рис.1.8. Основні види компенсаційних виплат

Джерело: складено автором на основі[90]

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати - це виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні й інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Усі виплати, які відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати віднесено до складу інших заохочувальних та компенсаційних наочно зображено на рис.1.9.



Рис.1.9. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати

Джерело: складено автором на основі[191]

Згідно з МСБО 19 виплати за відсутність працівника, що не підлягають накопиченню компенсаційні виплати за відсутність, право на які не поширюється на майбутні періоди.

До них належить оплата щорічних відпусток та оплачена тимчасова відсутність, а також навчальних відпусток, додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, оплата перших 5 днів допомоги з тимчасової непрацездатності, фактично невідпрацьованого часу відповідно до ст. 51 КЗпП (виплати працівникам, зайнятим на роботах зі скороченою тривалістю робочого часу).

Категорія «заробітна плата» є багатоаспектною за своїм економічним змістом. Серед наукових напрацювань варто виокремити функції заробітної плати. У різний час науковці цікавилися і продовжують досліджувати функції заробітної плати. Відносно даного питання, то серед науковців присутня певна дилема. Оскільки існує велика кількість наукових обґрунтованих підходів щодо виділення функцій. Але у процесі даного дослідження було проаналізовано різні підходи та твердження і було виокремлено чотири функції, які подано на рис.1.10 та узагальнено І.Д. Малицькою [116].

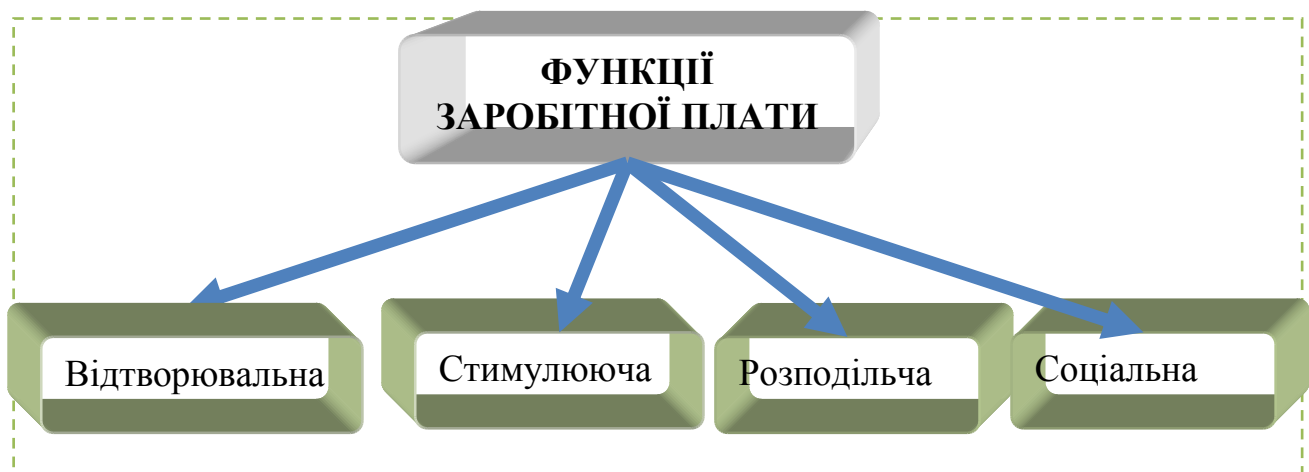


Рис.1.10. Функції заробітної плати

Джерело: складено автором на основі[116]

Характеристика функцій оплати праці перш за все пов'язана із її призначенням та роллю, яка відіграє рівноважну точку при узгодженні інтересів між роботодавцем та працівником. До основних функцій оплати праці відносять[126, с.141]:

- відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили;
- стимулююча функція полягає у встановленні залежності розміру заробітної плати від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращення результатів праці;
- розподільча (регулююча) полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарств, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури.
- соціальна функція – полягає у забезпеченні соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю. Соціальна функція заробітної плати повинна дотримуватися, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками згідно з результатами їхнього трудового внеску.

Варто відзначити, що кожна із вищенаведених та охарактеризованих функцій має певних суб'єктів, які зацікавлені у їх реалізації. Для кожної функції такі суб'єкти будуть різнитися. Зокрема, найбільш зацікавлені у реалізації відтворювальної функції наймані працівники, для стимулюючої – роботодавці, для розподільної (регулюючої) – державні органи, для соціальної функції - наймані працівники, а також держава, як гарант прав, свобод трудящих і соціальної справедливості в суспільстві.

Важливим стимулятором банківських кредитно-інвестиційних інновацій є система формування заробітної плати і грошових винагород. Слід звернути увагу, що для країн із розвинутою економікою характерними рисами в оплаті праці є:

- урахування обсягу і характеру роботи;
- особливості посади, стажу, досвіду і кваліфікації працюючого;
- особисті якості кожного працівника.

В наш час науковці виділяють два підходи до встановлення розміру заробітної плати в процесі здійснення її оплати в банківських установах.

Перший ґрунтується на зміні та оцінці обсягу і характеру роботи, пов'язаної з пошуком та впровадженням інновацій, з урахуванням особливостей посади, що дає змогу працівникові активно виявляти свої здібності [97, с. 422].

Для умов стійкого, добре прогнозованого банківського бізнесу, який демонструють Дельта банк, Форвард Банк, ВТБ Банк, банк «Аркада», Альфа-банк, УкрСиббанк, Перший український міжнародний банк, Перший інвестиційний банк, можливим для практичної реалізації є такий підхід у формі системи «подвійної драбини», або «двох напрямів у кар'єрі». Система передбачає можливість альтернативного кар'єрного зросту інноваційного менеджера залежно від його індивідуальних здібностей і переваг. Ключовими умовами наведеного механізму є гнучкість, індивідуальний підхід до персоналу банку, взаємоузгодженість стимулювання з делегуванням повноважень.

Другий підхід до матеріального стимулювання реалізують великі банки з високим ступенем централізації управління (Укрексімбанк, Ощадбанк, Промінвестбанк, UniCreditBank, Укргазбанк, «Райффайзенбанк Аваль», Банк «Київ»). Він будується на методі «кривих досвіду», коли розмір оплати праці розглядається як функція від стажу роботи, досвіду і кваліфікації працівника.

За цієї системи початковий рівень заробітної плати спеціаліста встановлюється згідно з його кваліфікацією на момент найму; коли ж він набуває нових знань і навичок – зарплата підвищується. Варто зауважити, що такий підхід до формування заробітної плати дає змогу посилити гнучкість персоналу (оскільки одна й та сама особа здібна виконувати різні функції) і знизити загальні витрати на персонал [216].

Кожна із вищенаведених моделей оплати праці має власні як позитивні, так і негативні риси. Проте, доцільним буде, коли в банківських установах застосовуватиметься комбінована модель з оплати праці, яка поєднуватиме найважливіші елементи кожного з підходів, коли її розмір залежить від результатів діяльності банку, а сама зарплата складається з основної і додаткової, кожна з яких включає матеріальне заохочення за реалізацію окремих інноваційних програм та впровадження кредитно-інвестиційних інновацій (рис.1.11). Комбінована модель повинна відповідати таким вимогам:

- конкурентоспроможність основної заробітної плати працівників банків на ринку праці;
- опосередкована залежність розміру основної заробітної плати від результатів інноваційної діяльності банку;
- пряма залежність розміру додаткової заробітної плати від результатів упровадження інновацій банку;
- стимулювання як колективної, так і індивідуальної праці.

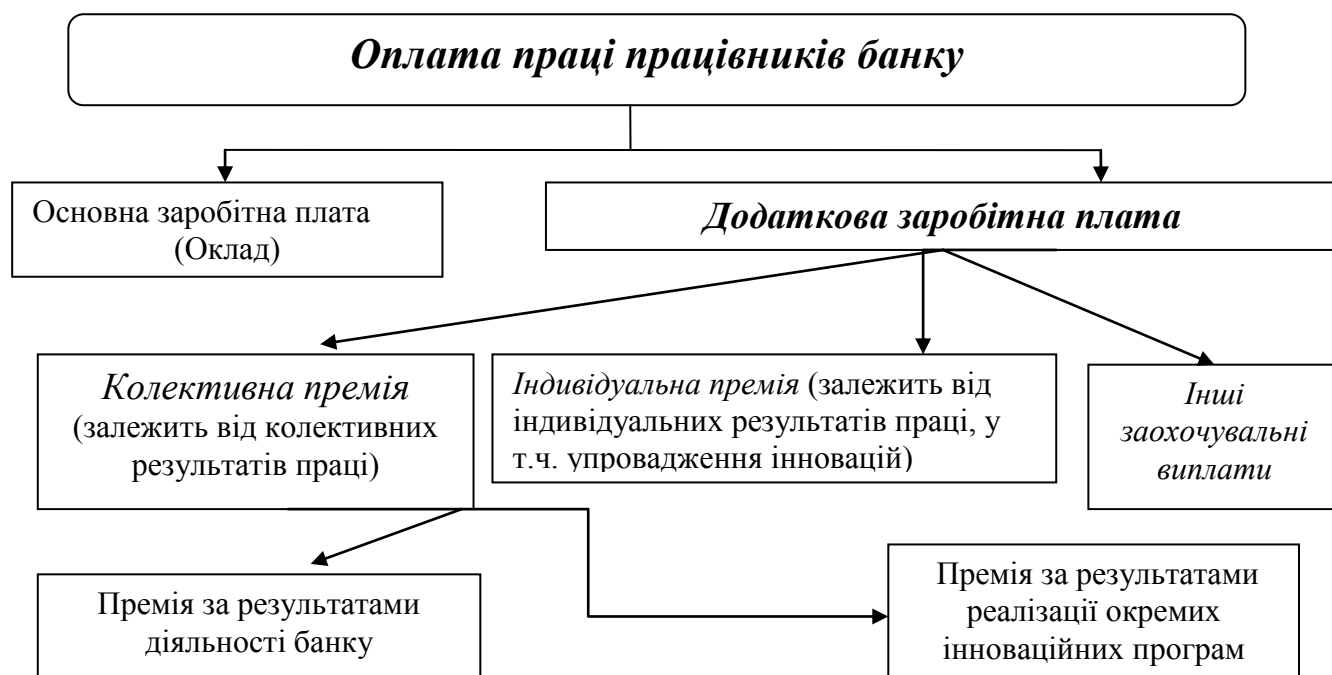


Рис.1.11. Структурно-логічна схема комбінованої моделі оплати праці працівників банку

Джерело: сформовано автором на основі[97, 216]

Отже, сукупність функцій заробітної плати тісно взаємозв'язані, і лише за їхньої сукупної наявності досягається ефективна організація заробітної плати.

Персонал банківської установи – це ключовий сегмент і генератор прибутковості та стабільності розвитку кожної без винятку банківської установи, що обумовлено тим, що саме персонал «творює» прибутковість будь-якої банківської установи, саме від ефективного виконання працівником своїх професійних обов'язків, і залежить добробут та стабільність установи. Якщо працівникам буде надаватися гідна та достатня заробітна плата, то і діяльність установи буде

ефективною. І як результат, основною функцією заробітної плати є саме мотиваційна, адже кожна людина намагається влаштувати свій добробут як найкраще і саме ціна за затрачений час на виконання роботи буде ключовим чинником спонукання до дії.

До короткострокових виплат працівникам належать внески на соціальне забезпечення, які утримуються із нарахованих виплат працівникам і перераховуються до різних накопичуючих та компенсаційних фондів.

Наступною складовою даної групи всіх виплат становить участь працівників у прибутку та премії, що підлягають сплаті протягом дванадцяти місяців після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги.

Вагома частка у складі короткострокових виплат працівникам належить саме не грошовим виплатам. Таким, як медичне обслуговування, надання житла, автомобілів та безкоштовних чи субсидованих товарів та послуг, для теперішніх працівників. Особливістю даних виплат є те, що вони спрямовані на зацікавлення та мотивування персоналу до ефективної та продуктивної праці. В багатьох банківських установах велика увага приділяється саме даній групі короткострокових виплат, які виступають основними складовими соціального пакету банківської установи. Зокрема, медичне обслуговування за рахунок установи, надання пільгових кредитів (за нижчою відсотковою ставкою), надання житла та автомобілів у користування працівників, тощо.

Наступним видом виплат працівникам є виплати по закінченні трудової діяльності, які є однією із складових виплат працівникам. Отже, виплати по закінченні трудової діяльності – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [39].

Мова йде про пенсійне забезпечення (пенсії) та інші виплати по закінченні трудової діяльності (страхування життя, медичне обслуговування). Всі програми по виплатах працівникам після закінчення їхньої трудової діяльності поділяються на програми з визначеним внеском і з визначеною виплатою. Програма з визначеним внеском – це коли банківська установа, з якою у працівника укладено трудовий

договір, визначає за законодавчо чи іншим чином установленою формулою суму платежів до фонду і на цьому його зобов'язання, як перед фондом, так і перед працівником, закінчуються. Програма з визначеною сумою – це всі інші програми, відмінні від програми з визначеним внеском (наприклад, коли заздалегідь визначають суму, яку працівник повинен одержувати при виході на пенсію, і, виходячи з цього, визначають суму відрахувань до фонду).

Що стосується сум, нарахованих до відповідних фондів за програмою з визначеним внеском, то протягом періоду, в якому працівник надавав послуги установі (виконав певну роботу), у зв'язку з виконанням якої і здійснено нарахування до фонду, їй (установі) необхідно визнати таку суму нарахувань як зобов'язання (нараховані витрати) після вирахування будь-якої, вже сплаченої суми. Якщо вже сплачена сума перевищує недисконтовану суму виплат, установі слід визнавати це перевищення як актив (сплачені авансом витрати) тією мірою, якою цей аванс приведе, наприклад, до зменшення майбутніх платежів, чи грошового відшкодування.

Інші довгострокові виплати працівнику – виплати працівнику (окрім виплат по закінченні трудової діяльності, виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців по закінченню місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу [33].

Інші довгострокові виплати працівникам включають, наприклад:

- компенсація довгострокових періодів відсутності, такі як додаткова відпустка за вислугу років або оплачувана академічна відпустка;
- виплати з нагоди ювілеїв або інші виплати за вислугу років;
- виплати у зв'язку з тривалою непрацездатністю;
- виплати частки прибутку чи премії, які підлягають сплаті після дванадцяти місяців або тривалішого строку після закінчення періоду, в якому працівники надають відповідні послуги;
- відстрочені компенсації, сплачені після дванадцяти місяців або тривалішого строку після закінчення періоду, в якому виплати були зроблені.

Таким чином, виплати працівникам – всі форми компенсації, що їх надає установа в обмін на послуги, надані працівникам.

Виплати при звільненні - виплати працівнику, які підлягають сплаті за рішенням банку при звільненні працівника до досягнення ним пенсійного віку або за рішенням працівника про звільнення за власним бажанням до досягнення ним пенсійного віку [33]. Тобто, даний вид виплат розглядається окремо від інших виплат працівникам, оскільки подія, що приводить до виникнення зобов'язання, - це звільнення працівника, а не надання ним послуг.

До компенсаційних виплат при звільненні належать вихідна допомога та середня заробітна плата на період працевлаштування. Виплата вихідної допомоги передбачена положеннями КЗпП. Зокрема, статтею 44 КЗпП України передбачено вихідну допомогу в разі припинення трудового договору з підстав і в розмірах, зазначених у таблиці 1.11.

У П(С)БО 26 передбачається окремо виокремити такий вид виплат, як «Виплати інструментами власного капіталу установи», але у МСБО 19 не передбачається окремо виділяти даний вид виплат (вони входять до складу іншої групи виплат).

Зокрема, виплати інструментами власного капіталу установи - це виплати працівнику, за якими йому надається право на отримання фінансових інструментів власного капіталу, емітованих установою (або його материнською установою), або сума зобов'язань підприємства працівнику залежить від майбутньої ціни фінансових інструментів власного капіталу, емітованих установою (акції, опціони на акції та інші інструменти капіталу, випущені для працівників за вартістю, нижчою від справедливої вартості, за якою ці інструменти були б випущені для третьої сторони); виплати грошовими коштами, сума яких залежатиме від майбутньої ринкової ціни акцій установи.

Таблиця 1.11

Розмір вихідної допомоги в разі припинення трудового договору

Прова норма	Розмір вихідної допомоги	Підстави
п. 6 ст. 36 КЗпП	У розмірі середньо-місячного заробітку	Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством. Відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці
п. 1 ст. 40 КЗпП		Зміни в організації виробництва й праці (ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників)
п. 2 ст. 40 КЗпП		Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі через брак кваліфікації або стан здоров'я, які перешкоджають продовженню такої роботи
п. 6 ст. 40 КЗпП		У разі відновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу
п. 3 ст. 36 КЗпП	У розмірі двомісячного заробітку	У разі призову або вступу на військову службу
Ст.38, 39 КЗпП	У розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку	При звільненні працівника внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, умов колективного або трудового договору з цього питання
п.5 ст.41	У розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.	Припинення повноважень посадових осіб

Джерело: складено автором на основі[90]

Угоди, за якими банківська установа здійснює виплати працівникам банку інструментами власного капіталу називаються програмами виплат. Такі виплати здійснюються у банках, власниками яких є працівники і яким належать частки в активах установи. Облік зобов'язань щодо виплат інструментами власного капіталу підприємства регулюються П(С)БО 13 «Фінансові інструменти».

У світовій практиці виділяють різні форми участі найманих працівників в капіталі підприємства, зокрема безкоштовні акції, звичайні акції із знижкою на певний відсоток від курсу акцій, привілейовані акції без права голосу на загальних зборах акціонерів, опціони на акції, акції за підсумками діяльності.

Практика свідчить, що реальні шанси на співволодіння активами підприємств мають працівники, що беруть участь у капіталі не безпосередньо, а через

інвестиційні фонди, кооперативні профспілкові банки та інші форми колективного володіння акціями. Найбільш повно та своєрідно ці системи участі проявилися у Швеції. Колективну участь працівників у прибутках і власності підприємств у формі фондів працівників профспілки використовують, окрім усього іншого, як засоби контролю за приватною власністю і навіть за всією економікою [265, с.123].

Однак, в Україні участь працівників у капіталі не набула такого поширення, як за кордоном, а про запозичення досвіду Швеції – формування інвестиційних фондів працівників, йтися взагалі не може, що пов'язано із незначною роллю та слабкою силою профспілок у відстоюванні інтересів найманих працівників.

Отже, відповідно до класифікації розрахунків, де було виокремлено розрахунки з працівниками відносно виплат (рис.1.4), то у даній групі розрахунків варто виокремлювати: короткострокові виплати працівникам, виплати при звільненні, виплати по закінченні трудової діяльності, інші довгострокові виплати. Питома вага короткострокових виплат у банківських установах будь-якої форми власності є найбільшою.

Наступним етапом у даному дослідженні буде детальний та ґрунтовий аналіз економічної сутності розрахунків з працівниками банків за окремими видами операцій. Як вище було відзначено та обґрунтовано, доцільність розподілу даних розрахунків на дві підгрупи, а саме на розрахунки з підзвітними особами і розрахунки за нестачами та іншими нарахуваннями і утриманнями на працівників банків.

Варто відзначити, що дослідження даних розрахунків доцільно розпочати саме з розрахунків з підзвітними особами. Враховуючи те, що підзвітними особами є працівники банківської установи, і в процесі здійснення господарської діяльності установи нерідко використовують можливість придбання активів за рахунок підзвітних коштів, то саме тому дослідження розрахунків з підзвітними особами є актуальним.

Аналіз наукових доробків показав, що питання розрахункових операцій слугувало предметом дослідження неодноразово, але досліджені напрацювання охоплювали проблему розрахункового характеру загалом, або акцентувалася увага

саме на розрахунках з дебіторами, а ніяким чином не окремо розрахунки з підзвітними особами.

Розглядаючи розрахунки з працівниками банків як з підзвітними особами, доречним буде нагадати, що в будь-якій банківській установі тим чи іншим чином, але присутні дані розрахунки. Жодна установа не може у своїй господарській діяльності відмовитися, чи ігнорувати використання розрахунків з підзвітними особами. Тобто підзвітні особи завжди були, є і будуть. Зокрема, підзвітні особи можуть перебувати у відрядженні, купувати канцелярські приладдя, матеріали, товари, здійснювати транспортування вантажів та виконувати інші вказівки керівництва установи. Науковці у своїх напрацюваннях схиляються до такої думки, що підзвітна особа – довірена особа підприємства, яка має низку прав і обов'язків по відношенню до підприємства.

В результаті дослідження економічної сутності розрахунків та підзвітних осіб варто зробити спробу дати визначення розрахункам з підзвітними особами. Отже, пропонується розглядати *розрахунки з підзвітними особами* як сукупність операцій з готівковими та безготівковими коштами, які виникають між банківською установою та працівниками відносно розрахунків, придбанням матеріальних цінностей тощо.

Основою даних розрахунків є те, що розрахунки такого роду виникають тільки за умови, що працівник отримав від установи в особі уповноваженого на те працівника кошти для певних цілей. Готівка в національній валюті може видаватися під звіт працівникам банків або шляхом перерахування на особисту платіжну картку працівника. Можлива видача коштів і в іноземній валюті, тобто у валюті тієї країни, куди працівник їде у відрядження, або у вільноконвертованій валюті.

Нестачі та інші нарахування на працівників банку потребують детального дослідження. Оскільки виконання працівниками банків своїх обов'язків в тій чи іншій мірі пов'язана з взаємодією з грошовими коштами. Саме тому для забезпечення контролю за правильним використанням грошових коштів, матеріальних цінностей, паливно-мастильних матеріалів, а також покращення діяльності та організації роботи працівників, операції банківських працівників

підлягають ревізії та контролю. Ревізії проводяться у присутності службових осіб, відповідальних за схоронність цінностей.

У випадках виявлення нестач грошей, цінностей, матеріалів, розбіжностей в обліку або недоліків у забезпеченні схоронності цінностей, копія акта надсилається вищій установі банку.

Варто відзначити, що нестачі та інші нарахування на працівників банку зазвичай виникають за різних обставин, а саме у випадках:

- заборгованості касових працівників за виявлені неплатежі та фальшиві гроші;
- заборгованість за розкрадання основних засобів, МШП;
- заборгованість підзвітних осіб.

Усі недостачі виявлені в результаті ревізії, незалежно від їх суми відносяться на рахунок винних осіб.

До складу інших утримань та нарахувань на працівника доречно віднести утримання аліментів та інших утримань.

Відповідно до основних положень КЗпП відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття їх заборгованості банку, де вони працюють, можуть виконуватись за наказом (розпорядженням) керівника або уповноваженого ним органу:

1. Для повернення авансу, виданого в рахунок заробітної плати; для повернення сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок; для погашення невитраченого і своєчасно не поверненого авансу, виданого на службове відрядження або переведення до іншої місцевості; на господарські потреби, якщо працівник не оспорує підстав і розміру відрахування. У цих випадках керівник або уповноважений ним орган вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування не пізніше одного місяця з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу, погашення заборгованості або з дня виплати неправильно обчисленої суми;

2. При звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він уже отримав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав:

- ✓ призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, але не більше одного року;
- ✓ переведення працівника, за його згодою, до іншого банку або перехід на виборну посаду;
- ✓ відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- ✓ направлення на навчання та в зв'язку з виходом на пенсію;

3. При відшкодуванні затрат, завданих з вини працівника банку.

Законодавчо встановлено та закріплено у ст.128 КЗпП обмеження щодо розміру відрахувань із заробітної плати. Зокрема, варто відзначити, що при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів, а у випадках, окремо передбачених законодавством України, - п'ятидесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені вище зазначених відсотків, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.

Крім того, законодавчо не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення [90].

Отже, на основі вивчення організаційних, методичних та практичних аспектів бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків напрацьовано узагальнену класифікацію розрахунків з працівниками банків (рис.1.12). У даній

класифікації консолідовано головні ознаки, за якими розподілено розрахунки з працівниками банків як об'єкт бухгалтерського обліку та аналізу. Узагальнена класифікація розрахунків з працівниками банків в подальшому буде врахована при дослідженні бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків.

1. За об'єктом розрахунків:

- розрахунки відносно виплат працівникам;

- розрахунки з працівниками банків за окремими видами операцій.

2. За видами виплат:

- розрахунки за короткостроковими виплатами працівникам;
- розрахунки за виплатами по закінченню трудової діяльності;
- розрахунки за виплатами при звільненні;
- розрахунки за іншими довгостроковими виплатами працівникам.

3. За видами оплати праці:

- розрахунки за посадовими окладами;
- розрахунки за індивідуальними надбавками і доплатами;
- розрахунки за преміями за результатами роботи за місяць, квартал, рік;
- розрахунки за одноразовими заохоченнями та преміями;
- розрахунки відносно індексації доходу;
- розрахунки за договорами цивільно-правового характеру;
- розрахунки з оплати та компенсації за невикористані відпустки;
- розрахунки за іншими видами заробітної плати;
- нарахування резерву відпусток.

4. За структурою заробітної плати:

- розрахунки за основною заробітною платою;
- розрахунки за додатковою заробітною платою;
- розрахунки за іншими заохочувальними та компенсаційними виплатами.

5. За ставкою нарахування єдиного внеску

на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:

- єдиний соціальний внесок 22% із виплат працівникам;
- єдиний соціальний внесок 8,41% із виплат працюючим інвалідам;
- єдиний соціальний внесок на резерв відпусток.

6. За видами матеріальної допомоги та інших соціальних виплат:

- лікарняні за рахунок банківської установи;
- матеріальна допомога працівникам;
- вихідна допомога;
- інші виплати.

7. За іншими видами виплат працівникам:

- розрахунки відносно страхування працівників;
- розрахунки відносно проведення медогляду працівників та придбання медикаментів;
- розрахунки за іншими видами виплат працівникам.

8. За способом платежу:

- готівкові в національній валюті;
- готівкові в іноземній валюті;
- безготівкові в національній валюті;
- безготівкові в іноземній валюті;
- комбіновані.

9. За цільовим призначенням:

- цільові;
- нецільові.

10. За періодичністю:

- разові;
- систематичні;
- періодичні.

11. За економічним змістом:

- дебіторська заборгованість;
- кредиторська заборгованість.

12. За порядком розрахунків:

- прямі розрахунки;
- залік зустрічних вимог.

13. За кредиторською заборгованістю відносно розрахунків з працівниками:

- заборгованість працівникам банку на відрядження;
- заборгованість працівникам банку на господарські витрати;
- нарахування працівникам банку за заробітною платою;
- утримання з працівників банку на користь третіх осіб;
- нараховані відпустки до сплати;
- забезпечення оплати відпусток;
- інша кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками та іншими особами.

14. За видами утримань з працівників банку на користь третіх осіб:

- розрахунки відносно утримання аліментів;
- розрахунки відносно утримання інших видів нарахувань на працівників.

15. За видами утримань податків та зборів:

- розрахунки відносно утримання ПДФО 18%;
- розрахунки відносно утримання військового збору 1,5%;

16. За порядком оплати:

- попередні розрахунки;
- розрахунки за кожним видом операцій окремо;
- розрахунки за сукупністю операцій.

17. За видами розрахунків з працівниками:

- розрахунки з оплати праці;
- розрахунки з підзвітними особами;
- розрахунки з працівниками за іншими операціями.

18. За видами соціального забезпечення:

- державне;
- недержавне.

19. За дебіторською заборгованістю відносно розрахунків з працівниками:

- аванси працівникам банку на витрати з відрядження;
- аванси працівникам банку на господарські витрати;
- нестачі та інші нарахування на працівників банку;
- інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками та іншими особами.

20. За територіальним спрямуванням працівника у відрядження:

- розрахунки з працівниками відносно відрядження в межах України;
- розрахунки з працівниками відносно відрядження за кордон.

Рис.1.12. Узагальнена класифікація розрахунків з працівниками банків

1.3. Генезис розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків

Реформування економіки та бухгалтерського обліку неможливо здійснити ефективно без урахування економічної сутності розрахунків та розрахункових відносин з працівниками у контексті еволюції бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками та становлення як одного з об'єктів бухгалтерського обліку.

Важливість та доречність наукового дослідження облікового аспекту розрахунків з працівниками в історичному розвитку пов'язано з його вагомістю для всіх без виключення суб'єктів господарювання та учасників трудових відносин. Обґрунтована та правильно побудована система бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками в майбутньому зможе інформаційно забезпечити ефективну систему управління не лише трудовим колективом, а й усією установою.

Вивчення питання відносно концепції історичного розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків висвітлить причини виникнення розрахунків та їх зміни, розкриє взаємозв'язок між розвитком розрахунків з працівниками банків та економікою взагалі і банківської сфери зокрема. Генезис розрахунків з працівниками банків та його дослідження слугує запорукою можливості усвідомити та виокремити рушійні сили, а отже вдосконалити бухгалтерський облік розрахунків з працівниками банків.

Питання розвитку та становлення бухгалтерського обліку та аналізу з точки зору еволюції у своїх працях порушували та досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, а саме: Я.В. Соколов [217], Ф.Ф. Бутинець [19], Л.М. Кіндрацька [88], А.М. Кузьмінський [102], Ю.А. Кузьмінський [28, 102], О.А. Петрик [143], Є.В. Мних [124], С.В. Свірко [207], М.С. Пушкар [197].

Значний внесок у процес вивчення та дослідження історичних етапів формування положень обліку та аналізу розрахунків у різний час внесли такі вчені, як Й. Я. Даньків [136], М.Р. Лучко [111], Н.В. Новицька [130], М.Я. Остап'юк [136],

М.Г.Чумаченко [261]; серед російських учених варто виокремити Я.В. Соколова [9, 217, 218, 219, 220].

Вивчаючи історію виникнення та становлення бухгалтерського обліку, варто відзначити, що саме розвиток суспільства сприяв ускладненню обліку. Дана ситуація пов'язана з тим, що розвивалася торгівля, змінювалися методи ведення підприємницької діяльності, вдосконалювалася система державного регулювання економіки.

Письмові першоджерела про становлення бухгалтерського обліку і рахунки віднайшли декілька тисячоліть тому. Наприклад, папіруси Зенона, які було знайдено у 1915 році, містять інформацію про будівельні проекти, сільськогосподарські роботи та різноманітні ділові операції маєтку Аполлонуша протягом 30 років у III ст. до нашої ери. Ці папіруси свідчать про дуже детальний облік, який здійснювався у Греції і завдяки торгівлі поширився на Середземномор'я та Близький Схід. В той же час є докази того, що ця система обліку передбачала відповідальність за його ведення: письмовий облік усіх операцій, інвентаризаційні відомості, записи щодо придбання та експлуатації майна тощо [130, с.76].

Заслуга Зенона полягає в тому, що він у 256 році реформував систему обліку, що склалася у приватних маєтках. Основні цілі обліку, які були ним сформовані, такі: організація систематичного обліку матеріальних цінностей, своєчасний та регулярний облік дебіторської і кредиторської заборгованості, а також розрахунок економічних ефектів від різних видів господарської діяльності, що є зародженням методів і прийомів економічного аналізу [217].

Незважаючи на те, що записи Зенона та інші свідчення відображають давніше існування обліку і рахівництва, але саме перші кроки з розвитку теорії розрахунків із дебіторами та кредиторами виникли у XV–XVI ст., коли італієць Лука Пачолі сформулював мету обліку – «ведення своїх справ у належному порядку і як слід, щоб можна було без затримки одержати усілякі відомості щодо боргів та вимог» [141].

Лука Пачолі у роботі «Трактат про рахунки та записи» навів опис та характеристику двох найважливіших правил відносно ведення розрахунків, а саме:

- ✓ не можна нікого вважати боржником (дебітором) без його відома, навіть якщо це видається доцільним;
- ✓ не можна нікого вважати вірителем (кредитором) завідомих обставин без його відома.

Проте, ці правила, які, начебто, очевидні, насправді дуже суперечливі. У главі 9 своєї праці Лука Пачолі наводить способи, якими може здійснюватися купівля. Фактично, це класифікація розрахунків за джерелами покриття заборгованості: готівка, кредит, обмін товарів на товари, частково обмін на товари та частково на гроші, або частково на гроші й частково у кредит, або частково на товар і частково у кредит, переводом на іншу фірму, частково з переведенням на іншу фірму та частково у кредит, частково переводом на іншу фірму і частково товарами. У главі 19 «Трактату» Пачолі розглядає можливості сплати заборгованості за допомогою банківського кредиту.

Прийнято вважати, що першою друкованою працею з бухгалтерського обліку є праця Луки Пачолі, але купцем Бенедиктом Котрульї у 1458 р. у Дубровнику було написано роботу «Про торгівлю і досконалого купця»[217]. Не зважаючи на це, книга Луки Пачолі визнається всіма історичними науками як основоположне джерело становлення та розвитку бухгалтерського обліку, оскільки у своїй праці він наводить головні принципи бухгалтерського обліку, які використовуються і по цей час.

Протягом усього періоду розвитку та становлення бухгалтерського обліку як науки, так і практики вчені-бухгалтери центральну увагу приділяли розрахунковим операціям та обліковим аспектам заборгованості. Це пов'язано з тим що операції, які виникають у результаті взаємовідносин підприємств із контрагентами, чи то працівниками даного підприємства, чи то постачальниками сировини, чи покупцями готової продукції. Саме ці взаємовідносини безпосередньо впливають на фінансовий стан та стабільність підприємства.

Розвиток суспільства, а саме господарського життя – поділ праці та виконання праці різної складності – є причиною та передумовою виникнення обліку розрахунків з працівникам. Як свідчать історичні першоджерела, саме в давні часи

зародилися основні принципи обліку розрахунків з працівникам. Концепція історичного розвитку розрахунків з працівниками має витoki з Давнього Єгипту. Саме там вже у III тис. до н.е. вівся облік робочої сили, що починався з оформлення працівників за місцями робіт, при цьому облік працівників вели за головами та руками. Облік персоналу доповнював облік використання робочої сили і з цією метою застосовували поіменні списки із зазначенням в них неявок за причинами.

У період елліністичного Єгипту у військових частинах складали платіжні відомості, які передавали у фінансове відомство. Під кожним підсумком платіжної відомості фінансовий чиновник робив позначку про необхідність виплатити, потім передавав відомість в банк. Одержувач грошей, представник військової частини, повинен був пред'явити доручення у вигляді квитанції антисимбол, що звірялась з платіжною відомістю і служила підставою для виплати грошей [111, с.137].

Варто відзначити, що саме слово «зарплата» (англ. salary) має латинське походження, і спочатку означало сіль. Саме сіль була продуктом, виробництво якого суворо контролювалася державою, а отримували її ті, хто перебував на державній службі [143, с.110].

У Вавилоні в VIII ст. до н.е. вівся облік персоналу, робочого часу і використання робочої сили, а також витрат на утримання. Для обліку використання робочого часу і робочої сили були призначені поіменні списки із зазначенням в них неявок за причинами. Але такі своєрідні таблиці не могли забезпечити повного контролю за процесом праці. Саме тому виникає новий документ, який за характером запису був аналогічний наряду. Існували групові та індивідуальні наряди з показниками видів та сортів виробів, норм виробітку та їх виконання, відпрацьованих людино-днів, загальної маси виробленої продукції.

Саме в Вавилоні проводилось планування, нормування та контроль витрат на оплату праці. Норми утримання робочої сили складали залежно від: категорій працівників, їх кваліфікації, посад, терміну використання найманих працівників, оцінки робочої сили [128, с.256].

Вперше елементи документування розрахунків з працівникам відслідковуються в Персії (522 – 486 pp. до н.е.). Виплати супроводжувались заповненням такого

документу, як «вимога-наряд», що оформлявся в конторі, а далі працівник пред'являв його казначею; казначей в свою чергу вів платіжну відомість, в якій робив відмітки про видачу грошей. По цьому ж документу працівник міг отримати і продукти. Крім того, Персія вважається засновницею розрахунків з працівниками за коштами на відрядження. Саме у цей період формується і набуває широкого вжитку відрядне посвідчення [128].

У часи Римської імперії систематичний запис витрат на персонал отримав широкий розвиток. Так в регіонах для розрахунку з кожним військовим відкривався окремий особовий рахунок. Виплати працівникам нараховувались три рази на рік, і могли виплачуватись грошима або харчами, одягом, взуттям, сіном. Вартість запропонованого майна та харчів вираховувалась з нарахованих сум платні. Сума, що призначалась для виплати, фіксувалась наростаючим підсумком [84, с.189].

Варто наголосити, що друкованою першоосновою обліку розрахунків з працівниками, звичайно ж є перше писане літературне джерело Луки Пачолі «Трактат про рахунки та записи» (1494р.). Саме в ньому є згадка про облік розрахунків з працівникам, де глава 22 містить інформацію про облік витрат на жалування помічникам та службовцям. У своєму трактаті італійський математик розкриває необхідність ведення окремого рахунку для відображення витрат на оплату праці [117, с.127].

Основним завданням обліку розрахунків з працівниками цього періоду, який варто назвати «**Стародавній**» було формування та надання інформації про стан цих операцій для власників. Особливості концепції історичного розвитку розрахунків з працівниками у Стародавній період подано на рис.1.13, де за допомогою структурно-логічної схеми наочно показано ключові особливості того періоду.

Стародавній період	Період	Особливості обліку розрахунків з працівниками	
	<i>Давній Єгипет</i>	III тис. до н.е.	<ul style="list-style-type: none"> • Облік робочої сили вівся за головами та руками; • Облік використання робочої сили.
	<i>Вавилон</i>	VIII ст. до н.е.	<ul style="list-style-type: none"> • Облік персоналу; • Облік робочого часу; • Облік використання робочого часу; • Облік витрат на утримання персоналу; • Використання первинного документа типового наряду; • Планування, нормування та контроль витрат на оплату праці.
	<i>Персія</i>	522-486 рр. до н.е.	<ul style="list-style-type: none"> • Заповнення первинного документа «вимога-наряд»; • Ведення платіжної відомості; • Відрядне посвідчення.
	<i>Елліністичний Єгипет</i>	332 – 30 рр. до н.е.	<ul style="list-style-type: none"> • Платіжні відомості використовувалися для оплати праці.
	<i>Римська імперія</i>	27р до н.е.- 476 р. н.е.	<ul style="list-style-type: none"> • Особові рахунки відкривалися для розрахунків; • Трошові та негрошові виплати; • Виплати проводилися 3 рази на рік.

Рис.1.13. Генезис розвитку розрахунків з працівниками у період III тис. до н.е.- V ст.н.е.

Джерело: складено автором на основі [85, 111, 117, 128]

Протягом XIX-XX століття питання обліку розрахунків з працівниками привертало увагу багатьох вчених різних шкіл та течій бухгалтерського обліку, а саме німецької, французької, італійської, російської та української.

У XIX століття дослідження даного питання привертає увагу саме на розвиток того періоду французької школи. Саме в цей період засновано два напрямки в обліку розрахунків з працівниками, зокрема:

1. Матеріальний:

Дебет «Готова продукція»

Кредит «Каса»;

2. Фінансовий

Дебет «Збитки і прибутки»

Кредит «Каса».

Варто зазначити, що вивчивши основні положення даного напрямку у розвитку бухгалтерського обліку, було встановлено, що за обома напрямками обліку кредитували рахунок «Каси», оскільки рахунок «Розрахунків з працівниками» на той час був недоречним та неважливим, що обумовлене було тим, що витратами на той час вважалися тільки фактично виплачені кошти, а не нараховані [111, с.138].

В Німецькій бухгалтерській школі в теорії і на практиці існувало чотири варіанти нарахування виплат працівникам:

1. Дебет «Збитки та прибутки»;
2. Дебет «Виробництво»;
3. По дебету рахунків, до яких відноситься оплата праці (матеріали, основне виробництво, допоміжне виробництво, збут);
4. За допомогою спеціально введеного збирально-розподільного рахунку заробітної плати.

У всіх випадках кредитувався рахунок «Розрахунки з оплати праці робітників».

Якщо ж говорити про облік розрахунків з працівниками в Росії, то у кінці XIX ст. під час здійснення розрахунків з працівниками та службовцями конкурувало два способи: табель, прихильниками якого були А. Дікштейн, К. Білецький, Д. Хон, а також щоденний розрахунок за допомогою чеків, який пропагував І. Федерченко. Він вбачав у цьому методі низку переваг: без табелю немає відомості, таким чином, зменшувалася кількість документації; підсилювався контроль, так як ускладнювалася можливість залучення підставних осіб, змова між табельщиком і працівником, касиру було складніше спотворити підсумки касового журналу та вилучити частину грошей; полегшувалася техніка видачі заробітної плати. Але

такий метод розрахунків не отримав підтримку з боку багатьох бухгалтерів і був заборонений законодавчо [111].

Вагомий внесок у розвиток обліку розрахунків за виплатами працівникам зробили і українські вчені: О.А. Петрик [143], О.Ф. Томчук [228], Т.Г. Мельник [119], В.М. Костюченко [49], Н.В. Шульга [267], І.М. Щирба [195], Н.П. Юрчук [135], А.О. Труфен [229], О.Ю. Шоляк [264]. Ними були написані роботи, в яких розкривалися проблемні питання оптимізації використання робочої сили, підвищення продуктивності праці, покращення умов праці та нормування праці.

Дослідження генезису розрахунків з працівниками банків надало можливість схематично подати основні етапи розвитку та становлення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків (рис.1.13).

У результаті дослідження концепції історичного розвитку розрахунків з працівниками шляхом виокремлення загальних особливостей та положень відносно історії бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками на різних етапах розвитку даних операцій за допомогою структурно-логічної схеми подано загальну концепцію історичного розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками. На рис.1.14 наочно показано у хронологічного порядку становлення розрахунків з працівниками та їх облік.

На основі напрацьованої концепції історичного розвитку розрахунків з працівниками банків можна проаналізувати та побачити, як відбувався розвиток розрахунків з працівниками. Цим самим підтвердити актуальність досліджуваних операцій. Оскільки, не зважаючи на те, що процес становлення обліку розрахунків з працівниками бере початок у далекому III тис. до н.е. і продовжує розвиватися та вдосконалюватися і в наш час.



Рис.1.14. Структурно-логічна схема генезису розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками

Джерело: сформовано автором

Отже, структурно-логічна схема генезису розвитку розрахунків з працівниками показав, що протягом тривалого періоду бухгалтерський облік досліджуваних операцій вдосконалювався. Зокрема, доцільно відмітити, про те що з кожним новим історичним етапом базові принципи та підходи до ведення бухгалтерського обліку посилюються новими особливостями та якісними характеристиками.

Висновки до розділу 1

Проведене дослідження теоретико-методичних аспектів обліку та аналізу розрахунків з працівникам банків дає змогу зробити такі висновки:

1. У результаті вивчення питання розрахунків з працівниками банків було встановлено, що недостатньо досліджено та законодавчо не закріплено економічної сутності розрахунків з працівниками банків. Крім того, законодавством не визначено економічної сутності поняття «розрахунки». Проте, в плані рахунків бухгалтерського обліку банків налічується один розділ, п'ять груп та двадцять чотири рахунки бухгалтерського обліку, які містять у своїй назві терміна «розрахунки».

2. Дослідження нормативно-правової та фахової літератури дало можливість встановити, що розрахункові операції, як об'єкт обліку, слід розглядати як динамічний та, як статичний процес. Проте, визначено, що розрахунки з працівниками банків варто враховувати саме як первинну операцію, в результаті якої і формуються об'єкти фінансової звітності: дебіторська та кредиторська заборгованість з працівниками.

3. Теоретичні узагальнення інформації з фахових та законодавчих джерел дали змогу конкретизувати та визначити сутність та зміст поняття «розрахунки з працівниками банків» та супутньої термінології, а саме: розрахунки, дебіторська та кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків, дебітори та кредитори за розрахунками з працівниками, розрахунки з підзвітними особами.

Отже, *розрахунки з працівниками банків* - це система взаємовідносин та платежів, які виникають під час реалізації юридично оформлених фінансових зобов'язань та здійснюються між банківською установою та працівником (працівниками) відносно товарних і нетоварних операцій, та які проводяться у готівковій або в безготівковій формі за допомогою розрахункових документів в електронному або паперовому вигляді.

4. Запропонована класифікація заснована на основних напрацюваннях науковців відносно дослідження розрахунків як таких. Проте, у процесі дослідження було розроблено та запропоновано власні класифікаційні ознаки для розподілу

розрахунків з працівниками банків, а саме вперше розподілено розрахунки з працівниками за такими ознаками як: «за видами оплати праці»; «за порядком розрахунків»; «за видами розрахунків з працівниками банків»; «за ставкою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування»; «за видами матеріальної допомоги та інших соціальних виплат»; «за іншими видами виплат»; «за видами утримань з працівників банку на користь третіх осіб»; «за видами утримань податків та зборів»; «за територіальним спрямуванням працівника у відрядження». Використання нових класифікаційних ознак пов'язано з тим, що насправді розрахунки з працівниками банківської установи є не лише різноманітними, але і неоднорідними.

5. У результаті проведеного дослідження запропоновано класифікацію розрахунків з працівниками банків за різними класифікаційними ознаками у розрізі працівників та розрахунків. На основі аналізу класифікаційних ознак узагальнено класифікацію розрахунків з працівниками банків, шляхом систематизації та упорядкування головних класифікаційних ознак, зважаючи на специфічний об'єкт розрахунків з працівниками банків. Зокрема, в результаті дослідження було напрацьовано узагальнену класифікацію розрахунків з працівниками банків, враховуючи їх як об'єкти бухгалтерського обліку та аналізу.

6. Аналіз методичних та методологічних підходів до обліку розрахунків з працівниками в еволюційному контексті дав змогу виявити загальні тенденції розвитку бухгалтерського обліку цих розрахунків за різних історичних етапів розвитку економіки. Результатом дослідження генезису розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками стало напрацювання структурно-логічної схеми історичного розвитку бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками, що сприяє систематизації інформації відносно становлення досліджуваних операцій в контексті обліку.

Основні результати проведеного дослідження викладено у працях [248, 254, 256, 257].

РОЗДІЛ 2

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ФІНАНСОВИЙ ОБЛІК РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ

2.1 Формування положень облікової політики банку щодо розрахунків з працівниками

Регулювання та здійснення обліку розрахунків з працівниками банків провадиться відповідно до чинного законодавства України. Відповідальність за правильність ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності відповідно до законодавства входить до компетенції керівництва установи. Цим самим проявляються функціональні обов'язки управлінців. Зазвичай такого роду контроль за дотриманням норм права виражається у розробленні та прийнятті на мікрорівні, тобто на рівні банківської установи Положення про облікову політику. Саме даний внутрішній документ регламентує та встановлює перелік правил, які засновані на основі правових, організаційних, методологічних та економічних факторів.

Положення про облікову політику банку, відповідно до чинного законодавства, розробляється самостійно установою в особі уповноважених на те працівників. Крім того, даний локальний документ затверджується правлінням (радою директорів) банку та доводиться до відома всіх відокремлених структурних підрозділів банку.

На сучасному етапі розвитку національної економіки процес реформування системи бухгалтерського обліку банків не припиняється, а з кожним роком набирає все більшого і більшого значення. Економічні перетворення в системі бухгалтерського обліку спонукають банківські установи до формування та складання положення про облікову політику з урахуванням важливих економічних перетворень. Зокрема, виникає необхідність вдосконалення основних аспектів обліку операцій банківських установ відносно розрахунків з працівниками використовуючи та дотримуючись основних положень МСБО.

Основні організаційно-методичні засади формування облікової політики були дослідженні та висвітлені в роботах науковців: А.Н. Азрім'ян [14], Т.В. Барановської [4], С.М. Бичкової [32], Ф. Бутинця [25], О.Ф. Вербило [38], А. Касича [83], Т.П. Кондрицької [38], Л. Ловінської [110], Н.М. Малюги [25], М. Пушкаря [195], М.В. Райхмана [32], Т. Рябчука [204], С.В. Свірко [207], В.Я. Соколова [32], Л.І. Стефанюка [138], Л.П. Хабарової [239], В.А. Шпака [266], М. Щирби [269].

Аналіз наукової та фахової літератури дає можливість стверджувати, що питання даної проблематики висвітлені вітчизняними науковцями секторально. Зокрема доцільним буде дослідити та напрацювати положення облікової політики саме банківських установ, а не підприємств і бюджетних установ, як розглядають вищезазначені дослідники. Крім того, особливу увагу потрібно зосередити саме на дослідженні організаційно-методичних аспектів формування положень облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками. Оскільки, якісний облік розрахунків з працівниками банків та методологічні засади його удосконалення має важливе значення для визначення показників продуктивності праці та шляхів її підвищення. Не варто забувати, що саме працівники банківської установи є головним генератором прибутковості банківської установи. Як результат, формування положень облікової політики відносно розрахунків з працівниками банку є важливою проблемою кожної банківської установи, яку потрібно вирішувати.

Визначальним документом, який регулює та координує, тобто регламентує діяльність всієї системи бухгалтерського обліку в кожній банківській установі є саме облікова політика банку. Термін «облікова політика» увійшов до лексики українських бухгалтерів у кінці 90-х років минулого століття одночасно із прийняттям у 1999 році Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» і становив собою переклад англійського словосполучення «accounting policies» [83, с.173]. Відповідно до зазначеного закону, облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання звітності [159].

Окрім зазначеного законодавчого акту юридичне регулювання облікової політики банку та її зміст також визначено МСБО (IAS) 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» [132], Постановою Правління НБУ «Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» №566 від 30.12.1998 [180]. Облікові політики, відповідно до параграфу 5 вищезазначеного МСБО, визначено як конкретні принципи, основи, домовленості, правила і практики, застосовувані суб'єктом господарювання при складанні та поданні фінансових звітів. Виходячи з даного тлумачення, можна констатувати, що визначення, яке надано у вітчизняних нормативно-правових актах відповідає визначенню в міжнародних нормах. Але в той же час існують певні відмінності. Так, у МСБО (IAS) 8 йде мова про облікову політику загалом, це пов'язано з тим, що відповідно до норм міжнародних стандартів облікова політика встановлена щодо конкретного об'єкта обліку, вважається окремою обліковою політикою. А виходячи з визначення терміна, яке надано в національних нормативних актах, сукупність таких політик і утворюють загальну облікову політику банку.

У МСБО (IAS) 8 надано ієрархію принципів, якими слід керуватися при виборі облікової політики. Основна вимога стандарту полягає в необхідності застосування професійного судження при виборі і застосуванні облікової політики, яка забезпечить доречною і достовірною інформацією користувачів при прийнятті економічно ефективних рішень. Керівництво банку повинно вибирати і застосовувати політику таким чином, щоб уся фінансова звітність відповідала вимогам кожного застосовуваного міжнародного стандарту фінансової звітності.

При формуванні облікової політики слід брати до уваги специфіку банку (форму власності, особливості діяльності), а також періодичність складання та подання фінансової звітності. В обліковій політиці необхідно передбачити порядок відображення нестандартних угод, а також угод, укладених у попередньому звітному періоді, фінансовий результат від яких припадає на звітний.

Міжнародні стандарти фінансової звітності присвячують обліковій політиці МСФЗ 1 (IFRS) “Подання фінансової звітності”, який визначає облікову політику як

сукупність конкретних принципів, припущень, правил, підходів, прийнятих компанією для підготовки та подання фінансової звітності. Міжнародні стандарти це поняття використовують тільки по відношенню до фінансової звітності, а не до бухгалтерського обліку в цілому. Починаючи трансформувати фінансову звітність вітчизняних підприємств у фінансову звітність за міжнародними стандартами, першим кроком має бути вибір облікової політики з урахуванням положень міжнародних стандартів фінансової звітності. Саме тому питання формування положень облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками є важливим для дослідження, як результат кожній банківській установі потрібно скласти облікову політику, враховуючи вимоги МСБО.

В обліковій політиці встановлюється та затверджується порядок ведення бухгалтерського обліку операцій за розрахунками з працівниками, які здійснює банківська установа відповідно до законодавства України. Саме тому в основу даного положення повинні бути покладені основні принципи, методи і прийоми організації та ведення бухгалтерського обліку банку. Отже, відповідно до Постанови Правління НБУ «Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» облікова політика банку - це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються банком для складання та подання фінансової звітності.

Економічна сутність поняття «облікова політика» досліджувалася в працях, як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. У табл. 2.1. узагальнено основні підходи дослідників до трактування поняття «облікова політика».

За наведеними в табл.2.1 результатами встановлено, що всі зазначені визначення є взаємодоповнюючими та в сукупності повною мірою розкривають зміст та сутність даної дефініції.

В економічній літературі зустрічаються різні підходи до вирішення проблеми формування облікової політики. Але найбільш аргументованим з наукової точки зору є підхід професора М.С. Пушкаря. Досліджуючи проблему формування облікової політики, він виділяє три її рівні – міжнародний, державний (або макрорівень) та рівень установи (мікрорівень) [195., с.138].

Таблиця 2.1

Підходи до трактування поняття «облікова політика» в економічній літературі

Автор	Визначення
А.Н. Азрімян [14]	Обрана підприємством сукупність способів ведення бухгалтерського обліку (первинного спостереження, вартісного виміру, поточного групування і результатів узагальнення фактів господарської діяльності, яка використовується постійно.
Т.В. Барановська [4]	Комплекс методичних прийомів, способів і процедур ведення бухгалтерського обліку, що обираються підприємством із загальноприйнятих або розроблених самостійно з урахуванням особливостей його діяльності з метою забезпечення захисту прав та інтересів власника.
С.М. Бичкова, М.В. Райхман, В.Я. Соколов [32]	Сукупність способів ведення бухгалтерського обліку і складання бухгалтерської звітності, обраних компанією, які відповідають умовам господарювання.
Ф.Ф. Бутинець, Н.М. Малюга [25]	Система способів і прийомів організації та ведення обліку на конкретному підприємстві, закріплена відповідним внутрішнім нормативним актом на визначений термін.
О.Ф. Вербило, Т.П. Кондрицька [38]	Принципи та правила ведення бухгалтерського обліку в певній організації.
С.В. Свірко [207]	Сукупність облікових принципів, методів, процедур та заходів для забезпечення якісного, безперервного проходження інформації від етапу первинного спостереження до узагальнюючого – складання звітності.
Л.І. Стефанюк [138]	Сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються суб'єктом господарювання для ведення поточного обліку, складання та подання фінансової звітності, визначених законодавством України.

Джерело: складено автором на основі [4, 14, 25, 32, 38, 138, 207]

Зокрема, на міжнародному рівні облікову політику формує Європейська комісія та комітет із Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку. Вони видають директиви щодо уніфікації та гармонізації фінансової звітності, розробляють та публікують стандарти бухгалтерського обліку. На державному рівні: Верховна Рада України; Кабінет Міністрів України; Міністерство фінансів; Національний банк України та інші уповноважені на те органи, через прийняття законів, постанов, розпоряджень та інших нормативних актів щодо бухгалтерського обліку, звітності та аудиту. А на рівні банківської установи облікову політику формує апарат управління та головний бухгалтер.

При розгляді побудови облікової політики за системним підходом, його сутність визначається необхідністю підпорядкування облікової інформації загальним інтересам інформаційної системи підприємства з метою створення інформаційних умов для ефективного здійснення управлінського процесу господарської діяльності [70, с.95]. Формування облікової політики включає зовнішнє середовище (економічна, технологічна, соціальна політика), яка впливає на процес формування в межах правового поля через входи, виходом із процесу є інформація про стан господарських подій на певну дату, на основі якої складається звітність.

Постановою НБУ «Про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» встановлюються обов'язкові складові облікової політики. Варто наголосити, що доречним буде розкривати в обліковій політиці банку за встановленими НБУ складовими аспекти організації та методики обліку розрахунків з працівниками банку відповідно до встановлених розділів положення про облікову політику. Облікова політика банку відносно розрахунків з працівниками банків містить нижченаведені розділи.

У розділі **«Характеристика аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків»** висвітлюються аналітичні рахунки розділу 74, 35 та 36, а саме 740 групи «Витрати на утримання персоналу» та групи 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками», групи 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку». Зокрема надати розгорнутий план таких аналітичних рахунків, як 7400 «Основна та додаткова заробітна плата», 7401 «Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», 7403 «Матеріальна допомога та інші соціальні виплати», 7405 «Витрати на спецодяг та інші засоби захисту працівників», 7409 «Інші витрати на утримання персоналу».

Розділ **«Додаткові реєстри аналітичного обліку та форми первинних документів, на підставі яких здійснюються операції (крім тих, що визначені в загальному порядку), включаючи форми документів для внутрішньої бухгалтерської звітності»**. В даному розділі доцільно наводити опис побудови та порядок складання відомості обліку формування забезпечень на оплату щорічних

відпусток працівникам банку у бухгалтерському обліку відображається відповідно до Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України. У разі не відкриття працівником банку поточного або карткового рахунку, всі виплати здійснюються за допомогою видаткового касового ордера. До додаткових реєстрів можна віднести позабалансові меморіальні ордери, які використовуються для реєстрації трудових угод між працівниками та банківською установою.

Розділ **«Правила документообороту та технології обробки облікової інформації»** має містити опис документообігу наказів (розпоряджень), затверджених головою правління банку, або інших уповноважених осіб, відповідно до обов'язків, делегованих їм Головою Правління, платіжних доручень та меморіальних ордерів, а також інших первинних документів відносно розрахунків з працівниками. Також важливим елементом даного розділу повинен бути опис документообігу авансових звітів. А технологія обробки облікової інформації відносно розрахунків з працівниками за коштами наданими під звіт повинна мати розгорнутий вигляд з детальним описом облікових технологій.

У розділі **«Правила документообороту та технології обробки облікової інформації»** доцільно передбачити розроблення таких операційних процедур відносно розрахунків з працівниками:

- ведення та складання таблицю обліку використаного робочого часу;
- обробка та дозаповнення листків непрацездатності;
- визначення періоду за який нараховується заробітна плата;
- встановлення числа місяця, коли здійснюються розрахунки з працівниками банку за заробітною платою. Тобто день видачі авансу та основної заробітної плати;
- нарахування заробітної плати та інших виплат працівникам банку;
- утримань із цих виплат різних податків та зборів та відповідно нарахування на виплати ЄСВ;
- порядок перерахування нарахованих виплат на карткові рахунки;
- формування забезпечення на оплату щорічних відпусток працівникам банку;
- формування графіку перебування працівників у щорічних відпустках;

- складання та затвердження посадових інструкцій працівників;
- нарахування відпускних, лікарняних, вихідної допомоги;
- взяття працівниками під звіт коштів;
- повернення працівниками нестач;
- звітування працівників за авансами виданими.

Розділ **«Перелік визначених прав працівників банку на підписування документів»** повинен регламентувати порядок та процедури візування первинних документів та фінансових звітів відносно розрахунків з працівникам банку. Наприклад, нарахування з оплати праці та інших прирівняних до неї виплат проводиться на підставі наказів (розпоряджень), затверджених Головою Правління Банку, або інших уповноважених осіб, відповідно до обов'язків, делегованих їм Головою Правління.

Банк самостійно визначає та встановлює перелік операцій, які відносяться до розділу **«Перелік операцій, що потребують додаткового контролю»**. Зокрема до даного переліку операцій варто віднести операції відносно видачі грошових коштів працівникам банку з каси, нарахування заробітної плати, утримання із нарахованої заробітної плати, нарахування штрафів.

У розділі **«Порядок проведення інвентаризації і методи оцінки активів та зобов'язань»** слід аргументовано наводити опис порядку проведення інвентаризації, а саме : забезпечень на оплату щорічних відпусток працівникам банку перед складанням річної фінансової звітності; реєстру отриманих трудових угод (цивільно-правового характеру); трудових книжок; особових карток працівників; коштів виданих працівниками під звіт; господарських товарів, які були придбані працівниками.

Розділ **«Порядок контролю за здійсненими внутрішніми операціями»** має містити опис порядку застосування процедур внутрішнього бухгалтерського та адміністративного контролю нарахування та виплати працівникам банку різних виплат. Зокрема контроль за здійсненням внутрішніх операцій доцільно здійснювати в такій послідовності: провідний спеціаліст відділу виплат та

компенсацій (виконавець); начальник відділу виплат та компенсацій; начальник Управління внутрішньобанківських операцій; директор Департаменту обліку та звітності; головний бухгалтер; Голова Правління.

Розрахунки між працівниками філій та структурних підрозділів установи повинні регламентуватися розділом **«Порядок розрахунків між філіями та іншими структурними підрозділами банку (внутрішньо системні розрахунки)»**. Тобто, слід надати детальний опис технології розрахунків з працівниками структурних підрозділів відносно виплат та інших операцій, за якими здійснюються розрахунки з працівниками.

Розділ **«Порядок застосування в обліку принципу нарахування доходів та витрат (включаючи порядок амортизації активів банку, створення та використання резервів)»** регламентує порядок застосування в обліку принципу нарахування при нарахуванні працівникам банку різноманітних виплат, нарахування забезпечень на оплату щорічних відпусток працівникам банку, а також податків та зборів до бюджету. При складанні даного розділу потрібно керуватися законодавством України та внутрішніми положеннями та розпорядженнями банківської установи.

Розділ **«Порядок реєстрації договорів»** повинен характеризувати порядок реєстрації: договорів про надання послуг фізичною особою, або юридичною особою, яка не є працівником банківської установи, (наприклад, договір про надання послуг на прибирання приміщень); договорів про відкриття карткових рахунків для перерахування виплат працівникам.

Процес формування та затвердження положень облікової політики відносно розрахунків з працівниками банку є досить трудомістким та відповідальним. Положення про облікову політику є невід'ємною складовою успішної діяльності банківської установи. Провідною задачею банківської установи є забезпечення обґрунтованих положень облікової політики банку відносно виплат працівникам банку.

Досліджуючи основні аспекти облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками, було встановлено, що в науковій літературі питання відносно

формування положень облікової політики відносно розрахунків з працівниками потребує подальшого дослідження та вдосконалення, оскільки є недостатньо вивченим. З'ясовано, що розробка облікової політики банку є важливим етапом у процесі здійснення господарської діяльності. І в той же час, облікова політика повинна формуватися на великій кількості нормативно-правових актів, які здійснюють регулювання бухгалтерського обліку та оподаткування розрахунків з працівниками.

Отже, основні аспекти облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками було досліджено та проаналізовано з урахуванням специфіки діяльності банківських установ, основних вимог нормативно-правових документів у галузі регулювання бухгалтерського обліку та оподаткування, статусу та важливості працівників для банків. Узагальнення результатів дослідження подано у Додатку Е. Зокрема, розроблено та запропоновано для використання установами на практиці «Положення про облікову політику банку відносно розрахунків з працівниками». Доречність та важливість розроблення даного положення обумовлена необхідністю наявності даного документа у практичній діяльності установи. У Положенні про облікову політику банку відносно розрахунків з працівниками описано та обґрунтовано основні положення, принципи, способи та методи ведення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків. Крім того, положення узагальнює основні облікові аспекти здійснення розрахунків з працівниками.

2.2 Організація технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків

Організація технології облікового супроводження розрахунків з працівниками визначається методикою і технологією збирання, зберігання, накопичення та обробкою інформаційних даних. Операції які складають технологію облікового супроводження поділяються на механічні, переробні та творчі. Фундаментальними складовими організації технології облікового супроводження є певні операції. А саме, елементарні або складні дії над інформаційними даними з метою отримання проміжних або кінцевих показників для бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків. Отже, організація технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків – це технологія облікового процесу, або сукупність операцій відносно розрахунків з працівниками, які потрібно упорядкувати у часі та просторі, з метою впорядкування методики бухгалтерського.

Зважаючи на запропоновану у п.1.2 узагальнену класифікацію розрахунків з працівниками банків організацію технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків доречно розглядати у розрізі розрахунків відносно виплат працівникам та розрахунків з працівниками банків за окремими видами операцій.

Організація бухгалтерського обліку виплат працівникам банку – це сукупність чітко затверджених та скоординованих дій зі створення моделі бухгалтерського обліку виплат працівникам, що включає у себе складання облікових реєстрів та первинних носіїв облікової інформації, облікову політику банку та організацію облікового процесу розрахунків з працівниками банку за виплатами.

Відповідно до Постанови Правління НБУ №566 «Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» бухгалтерський облік ведеться безперервно з часу реєстрації банку до його ліквідації із застосуванням комп'ютерних засобів, за допомогою яких в автоматизованому режимі здійснюється збирання, передавання, систематизація та оброблення інформації.

В результаті дослідження встановлено, що вкрай важливим та необхідним для правильного інтерпретування обліку виплат працівникам банку буде посилення організації обліку конкретною моделлю організації обліку розрахунків з працівниками банку за виплатами. Саме за допомогою методу моделювання соціально-економічних явищ, можливо розробити модель організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат. Моделювання організації обліку розрахунків з працівниками ґрунтується на заміщенні реальних об'єктів обліку їхніми умовними аналогами. Отже, *модель організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат* – це відтворення та опис організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат працівникам, що відображає та описує принципи внутрішньої організації ведення обліку, певні властивості та характеристики об'єкта відтворення, тобто розрахунків з працівниками. Дану модель кожна банківська установа повинна формувати та розробляти з урахуванням внутрішньобанківських нормативних документів та політики банку.

Організація розрахунків з працівниками банків регламентована та регулюється чинним законодавством. Зокрема, одним з найважливіших нормативних документів у сфері трудових відносин між роботодавцями та працівниками є Кодекс Законів про працю (КЗпП України). Процес організації обліку розрахунків з працівниками банківські установи регламентують Законами України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори та угоди», Постановою правління НБУ «Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України».

За результатами дослідження питання законодавчого регулювання розрахунків з працівниками банку за заробітною платою укладено в Додатку В перелік основних нормативних актів, які регламентують вказані банківські операції.

На основі аналізу основних законодавчих актів, які регулюють відносини між працівниками та банками відносно розрахунків в Україні встановлено, що нормативно-правові документи поділяються на три групи. Зокрема, доречним буде виокремити з чинного законодавства ті, що регулюють безпосередньо розрахунки з працівниками, і ті, які регламентують податкове та соціальне навантаження на дані розрахунки. У процесі організації обліку розрахунків з працівниками банків варто

керуватися не лише певною групою чи сукупністю законодавства. Тобто, слід провадити діяльність відносно розрахунків з працівниками банків відповідно до законодавства, яке регламентує як податкове та соціальне навантаження на ці розрахунки, так і ті, що регулюють самі розрахунки між роботодавцем та працівниками.

Для детального розгляду даного питання доречним буде напрацювати модель організації обліку виплат працівникам банку. Крім того, що всі операції банківської установи здійснюються на основі первинних документів не виключенням є облік розрахунків з працівниками банку за виплатами. Для ведення первинного обліку за розрахунками з працівниками банку використовують типові форми документів з обліку праці та її оплати затверджено наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 року №489[184]. Облік розрахунків з працівниками базується на обліку особового складу (табл.2.2).

Таблиця 2.2

Типові форми первинної облікової документації відносно розрахунків з працівниками банків

код форми	Назва форми	№ додатку
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу	Ж
П-2	Особова картка	З
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки	И
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору	К
П-5	Табель обліку використання робочого часу	Л
П-6	Розрахунковий аркуш працівника	М
П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)	Н

Джерело: сформовано автором на основі[184]

Зазвичай, організація обліку виплат працівникам банку покладена на два департаменти банку, які присутні у складі організаційної структури кожної банківської установи, а саме Департамент управління персоналом та Департамент обліку та звітності. Варто зауважити, що назва даних департаментів у кожній банківській установі може різнитися, але виходячи з одного з основних принципів бухгалтерського обліку «превалювання сутності над формою» важливість та доречність даних підрозділів не зменшується та не змінюється.

Зокрема, перший департамент координує та вирішує кадрові питання, а другий здійснює сам процес бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності по виплатах працівникам банку. У складі Департаменту обліку та звітності може бути створено структурний підрозділ, який буде займатися веденням обліку розрахунків з працівниками банку за виплатами. Даний структурний підрозділ може мати назву «Відділ оплати праці, компенсацій і пільг». Саме на начальника Відділу оплати праці, компенсацій і пільг покладено повноваження ведення бухгалтерського обліку та складання звітності по виплатах працівникам, а вже на директора Департаменту обліку та звітності покладено повноваження контролю та регулювання діяльності цього відділу. Ведення обліку виплат працівникам банку здійснюється за допомогою програмного забезпечення. Кожна банківська установа обирає та користується тим програмним забезпеченням з ведення бухгалтерського обліку, яке задовольняє всі вимоги до даної програми.

Відповідно до затвердженої структури банківської установи та штатної чисельності відповідних професій із зазначенням категорійності формується штатний розклад. Штатний розклад структурного підрозділу банку та зміни до нього розробляються працівниками Департаменту управління персоналом, затверджуються директором Департаменту управління персоналом та Головою Правління Банку.

Зважаючи на те, що існують різні форми оплати праці, кожна банківська установа, враховуючи власну облікову політику та управлінську документацію, визначає та встановлює для кожного працівника окремо. Під час проведеного дослідження було встановлено, що банками переважно використовується погодинно-преміювальна система оплати праці, що тісно пов'язана із окладно-погодинною формою оплати праці у сполученні із різними видами преміювання. Тобто у кожного банківського працівника відповідно до посади є посадовий оклад, крім того для підвищення продуктивності, працівники преміюються за певні досягнення у своїй роботі, а це в свою чергу служить хорошою мотивацією відповідального ставлення до кола своїх обов'язків.

У Департаменті управління персоналом на кожного працівника відкриваються особові картки, де зазначаються основні дані про працівника (накази щодо прийняття на роботу чи звільнення, оклад, переміщення, дані про відпустки, тощо). Слід зазначити, що відповідно до наказів про призначення до особової картки кожного працівника заносяться такі дані: прізвище, ім'я по батькові працівника, посада, на яку працівника прийнято, присвоєний табельний номер і посадовий оклад. Всі пункти в електронну базу даних про працівників вносяться працівниками Департаменту управління персоналом, але розмір окладу зазначається начальником відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

Враховуючи особливості національного законодавства відносно прийняття працівника на роботу, доречно буде розглянути детально організацію документообігу на цій ділянці обліку. За допомогою структурно-логічної схеми на рис.2.1 подано організацію документообігу відносно прийняття працівника на роботу.

Поряд з обліком особового складу ведеться облік робочого часу. Незалежно від режиму роботи в кожній установі банку організовано табельний облік робочого часу. Цей облік застосовується з метою аналізу і контролю за використанням робочого часу і станом трудової дисципліни. Дані обліку використовуються для визначення заробітку працівників, як для тих, які перебувають на погодинній оплаті праці, так і для тих у кого встановлено оклад.



Рис.2.1. Організація документообігу операцій банків з прийняття на роботу працівника

Джерело: сформовано автором

Відмітки в таблиці обліку робочого часу про причини відсутності на роботі, про подовженість робочого дня і інших відхилень від нормальних умов праці робляться тільки на підставі відповідних документів, оформлених належним чином.

Оформлений належним чином табель засвідчується підписами відповідальних осіб з кожного Департаменту окремо і направляється у електронному вигляді до Департаменту управління персоналом. І саме цей підрозділ опрацьовує, групує та подає отримані дані до відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

Нарахування заробітної плати та утримання із неї по кожному працюючому, суми до виплати відображаються в розрахунково-платіжній відомості, яка підписується Головою Правління та головним бухгалтером, або уповноваженими ними особами.

Варто відзначити, що всі операції відносно розрахунків з працівниками пов'язані із операціями відносно утримання та нарахування податків та зборів, які перераховуються до бюджету. Саме тому доречним буде охарактеризувати та навести ключові положення організації обліку даних платежів. Основні операції

відносно даних розрахунків варто поділити на три важливі групи: єдиного внеску, ПДФО та військового збору.

Узагальнену структуру всіх утримань та нарахувань на виплати працівникам при здійсненні розрахунків з ними, які банки зобов'язані здійснювати подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розміри утримань та нарахувань податків та зборів у розрізі різних категорій працівників банків

Категорія працівників Вид виплат	Штатні працівники			Працівники-інваліди		
	Види податків та зборів, які утримуються та нараховуються на виплати					
	Утримання		Нарахування ЄСВ, %	Утримання		Нарахування ЄСВ, %
	ПДФО, %	Військовий збір, %		ПДФО, %	Військовий збір, %	
Заробітна плата	18	1,5	22	18	1,5	8,41
Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності	18	1,5	22	18	1,5	8,41
Допомога по вагітності та пологах	-	-	22	-	-	8,41
Винагорода за виконані роботи (надані послуги) за цивільно-правовими договорами	18	1,5	22	18	1,5	22

Джерело: складено автором на основі [147, 186]

Ставка податку на доходи фізичних осіб становить 18 відсотків бази оподаткування щодо доходів, нарахованих (виплачених, наданих) у тому числі, але не виключно у формі заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат або інших виплат і винагород, які нараховуються (виплачуються, надаються) платнику у зв'язку з трудовими відносинами та за цивільно-правовими договорами, якщо база оподаткування для місячного оподатковуваного доходу [147].

Ставки податку на доходи фізичних осіб у різних країнах світу різняться і коливаються у діапазоні від 13 до 60%. У табл.2.4 подано ставки податку на доходи фізичних осіб у різних країнах світу.

Таблиця 2.4

Середні ставки на доходи фізичних осіб у країнах світу

Країна	Ставка, %	Країна	Ставка, %
Австралія	45	Україна	18
Бразилія	27,5	Таджикистан	13
Канада	29	Швеція	56,9
Франція	50,3	Сербія	15
Німечина	47,5	Грузія	20
Росія	13	Болгарія	10
Іспанія	52	Португалія	56,5
США	39,6	Польща	32

Джерело: складено автором на основі [222]

Отже, ставки податку на прибуток фізичних осіб у країнах світу різняться, діапазон між найвищим показником і найнижчим є досить великий. Наприклад, у країнах СНД ставка податку на доходи фізичних осіб становить 10-20 %, а у країнах ЄС, той самий показник становить 40-60 %. Ставка податку в Україні є на рівні країн СНД, та значно нижча від ставки у країнах Європи.

Відповідно до ПКУ платник податку має право на зменшення суми загального місячного оподаткованого доходу, отриманого від одного роботодавця у вигляді заробітної плати, на суму податкової соціальної пільги.

Розмір податкової соціальної пільги - це **50%** однієї мінімальної заробітної плати у розрахунку на місяць, встановлений на 1 січня звітного податкового року. У 2016р. розмір податкової соціальної пільги склав: $1\ 378,00 \cdot 50\% = \mathbf{690,00 \text{ грн.}}$ Варто відзначити, що податкова соціальна пільга не може застосовуватися до доходів платника податку інших, ніж заробітна плата.

Враховуючи вищенаведені особливості утримання податку з доходів фізичних осіб при здійсненні розрахунків з працівниками банків, доречним буде навести схематично порядок нарахування даного податку. Зокрема, порядок визначення бази оподаткування податку на доходи фізичних осіб схематично подано на рис.2.2.

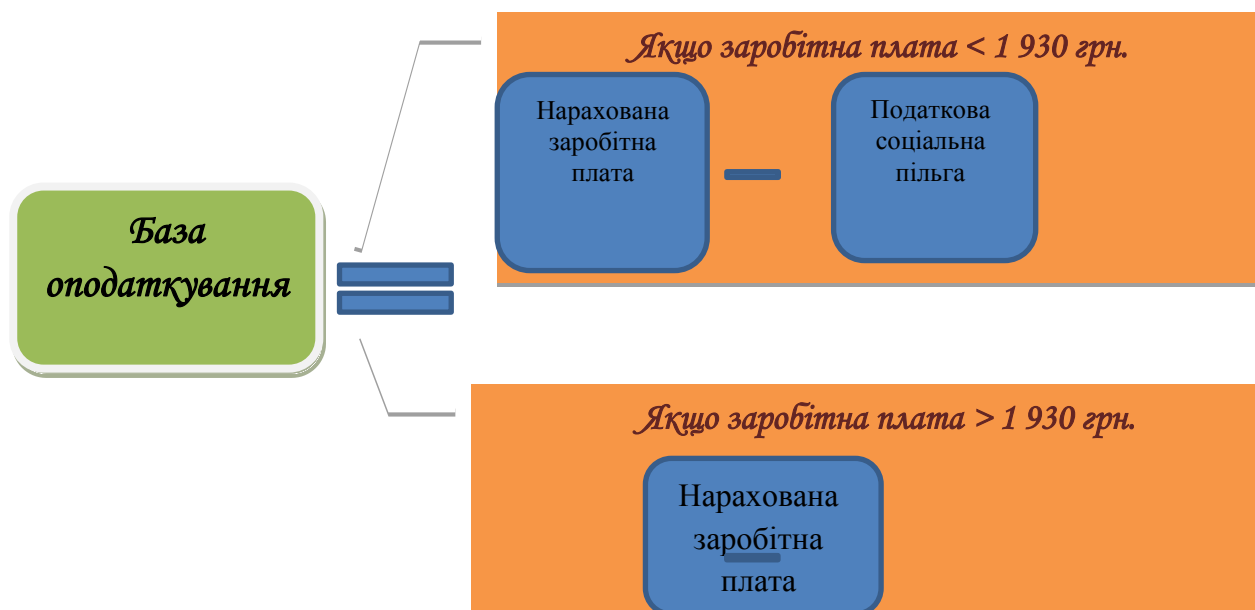


Рис.2.2. Порядок визначення бази оподаткування ПДФО

Джерело: складено автором на основі [145]

Окрім податку на доходи фізичних осіб із нарахованих сум виплат працівникам банків, утримується військовий збір. Законодавством встановлено, що тимчасово, до набрання чинності рішенням ВРУ про завершення реформи Збройних Сил України, встановлюється військовий збір [147].

Платниками військового збору є ті ж самі особи, що і платники ПДФО. Об'єкт оподаткування між податком на доходи фізичних осіб та військовим збором збігаються. Відповідно до норм ПКУ ставка військового збору становить 1,5 % від бази оподаткування.

Військовий збір почав утримуватися із доходів фізичних осіб з 01.08.2014 р., але у підсумковій звітності до контролюючих органів суми утриманих та перерахованих по військовому збору не відображалися. А тільки із плином близько 6 місяців, контролюючі органи розробили форму звітності. Зокрема, у формі №1-ДФ за 1-й квартал 2015 року платники військового збору змогли відобразити всі утримання із виплат працівникам за даним платежем. Дане нововведення є позитивним та важливим, хоча його потрібно було здійснити набагато раніше.

Синтетичний облік витрат в банку здійснюється відповідно до Інструкції НБУ № 280 від 17.06.2004 «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку

банків України», Інструкції НБУ №255 від 18.06.2003р. «Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України» та на основі Положення про Облікову політику банку на рік.

Інформація за операціями по розрахунках з працівниками банку, що міститься у прийнятих до обліку первинних документах, систематизується на відповідних рахунках бухгалтерського обліку в регістрах синтетичного та аналітичного обліку шляхом подвійного запису їх на взаємопов'язаних рахунках бухгалтерського обліку.

Балансові рахунки, що є рахунками синтетичного обліку, забезпечують одержання інформації про виконання банком господарських операцій та її відображення у фінансовій звітності для зовнішнього та внутрішнього користування.

Облік розрахунків з персоналом здійснюється за рахунками витрат [180]. А саме з використанням 7 класу «Витрати», розділ 74 «Загальні адміністративні витрати», група 740 «Витрати на утримання персоналу», а також за рахунками 3 класу «Операції з цінними паперами та інші активи і зобов'язання» групою 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку» та групою 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку» [178].

Перелік балансових рахунків, які використовуються у процесі обліку розрахунків з працівниками банків наведено у Додатку П. Інформація по синтетичних рахунках бухгалтерського обліку є підсумковою, а більш детальну інформацію містять рахунки аналітичного обліку. Ураховуючи особливості побудови аналітичних рахунків, банк самостійно визначає власну систему аналітичного обліку, створюючи внутрішній план рахунків, та структуру номера аналітичного рахунку.

Аналітичні рахунки містять обов'язкові параметри, визначені окремими вказівками Національного банку України, та необов'язкові, які визначаються внутрішньобанківськими документами. Необов'язкові параметри є рекомендованими для заповнення при організації внутрішнього обліку.

Під час дослідження питання структури аналітичного рахунку бухгалтерського обліку було розроблено та запропоновано власну структуру аналітичного рахунку

враховуючи узагальнену класифікацію розрахунків з працівниками банків. Саме тому слід надати та охарактеризувати структуру аналітичних рахунків, які використовуються для обліку розрахунків з працівниками.

Відповідно до вимог, встановлених Національним банком України, аналітичний рахунок може включати до 14 чисел, кожне з яких має відповідати певним параметрам. З огляду на це обґрунтовано доцільність використання певних параметрів відповідних аналітичних рахунків, які подано на рис.2.3.

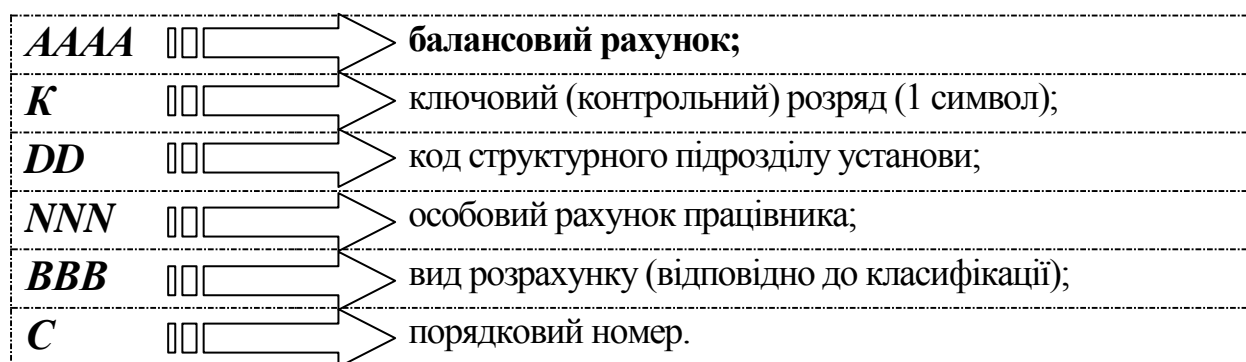


Рис.2.3. Структура аналітичного рахунку

Джерело: сформовано автором

На основі вищезазначеної структури рахунок **3652 П** «Нарахування працівникам банку за заробітною платою» може мати наступну структуру **3652KDDNNNBBBC**. Призначення рахунку: облік нарахованих сум за заробітною платою та іншими виплатами відповідно до законодавства України штатним працівникам банку. За **кредитом** рахунку проводяться суми, що нараховані працівникам банку за заробітною платою та іншими виплатами. За **дебетом** рахунку проводяться суми, що виплачені працівникам банку за заробітною платою та іншими виплатами.

На основі запропонованої структури аналітичного рахунку 3652 «Нарахування працівникам за заробітною платою» напрацьовано та сформовано Проект внутрішнього плану бухгалтерського рахунку 3652 (табл.2.5).

Таблиця 2.5

Проект плану аналітичного рахунку 3652 «Нарахування працівникам за заробітною платою»

За видами виплат						
3652	К	DD	NNN	021	1	Розрахунки за короткостроковими виплатами
3652	К	DD	NNN	022	2	Розрахунки за виплатами по закінченні трудової діяльності
3652	К	DD	NNN	023	3	Розрахунки за виплатами при звільненні
3652	К	DD	NNN	024	4	Розрахунки за іншими довгостроковими виплатами працівникам
За видами оплати праці						
3652	К	DD	NNN	031	1	Розрахунки за посадовими окладами
3652	К	DD	NNN	032	2	Розрахунки за індивідуальними надбавками та доплатами
3652	К	DD	NNN	033	3	Розрахунки за преміями по результатах роботи за місяць, квартал, рік
3652	К	DD	NNN	034	4	Розрахунки за одноразовими заохоченнями та преміями
3652	К	DD	NNN	035	5	Розрахунки відносно індексації доходу
3652	К	DD	NNN	036	6	Розрахунки за договорами цивільно-правового характеру
3652	К	DD	NNN	037	7	Розрахунки з оплати та компенсації за невикористані відпустки
3652	К	DD	NNN	038	8	Розрахунки за іншими видами заробітної плати
За порядком розрахунків						
3652	К	DD	NNN	121	1	Прямі розрахунки
3652	К	DD	NNN	122	2	Залік зустрічних вимог
За порядком оплати						
3652	К	DD	NNN	161	1	Попередні розрахунки
3652	К	DD	NNN	162	2	Розрахунки за кожним видом розрахунків окремо
3652	К	DD	NNN	163	3	Розрахунки за сукупністю операцій
За видами матеріальної допомоги та інших соціальних виплат						
3652	К	DD	NNN	061	1	Лікарняні за рахунок банківської установи
3652	К	DD	NNN	062	2	Матеріальна допомога працівникам
3652	К	DD	NNN	063	3	Вихідна допомога
3652	К	DD	NNN	064	4	Інші виплати
3652	К	DD	NNN	065	5	Лікарняні за рахунок ФСС
3652	К	DD	NNN	066	6	Допомога по вагітності та пологах за рахунок ФСС
За іншими видами виплат працівникам						
3652	К	DD	NNN	071	1	Розрахунки відносно страхування працівників
3652	К	DD	NNN	072	2	Розрахунки відносно проведення медогляду працівників та придбання медикаментів
3652	К	DD	NNN	073	3	Нарахування винагороди за підсумками роботи за рік
3652	К	DD	NNN	074	4	Розрахунки за іншими видами виплат працівникам
За видами утримань податків та зборів						
3652	К	DD	NNN	151	1	Розрахунки відносно утримання ПДФО 15%
3652	К	DD	NNN	152	2	Розрахунки відносно утримання ПДФО 20%
3652	К	DD	NNN	153	3	Розрахунки відносно утримання ЄСВ 3,6%
3652	К	DD	NNN	154	4	Розрахунки відносно утримання ЄСВ 2,0%
3652	К	DD	NNN	155	5	Розрахунки відносно утримання ЄСВ 2,6%
3652	К	DD	NNN	156	6	Розрахунки відносно утримання військового збору 1,5%

Джерело: розроблено автором

Внутрішній план бухгалтерського рахунку 3652 «Нарахування працівникам за заробітною платою» було сформовано з використанням узагальненої класифікації розрахунків з працівниками банків. Зокрема було використано такі класифікаційні ознаки, як: види виплат; види оплати праці; порядок розрахунків; порядок оплати;

види матеріальної допомоги та інші види соціального забезпечення; інші види виплат; види утримань податків та зборів. Отже, в основу формування проекту внутрішнього плану бухгалтерського рахунка 3652 покладено узагальнену класифікацію розрахунків з працівниками банків з метою вдосконалення технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків та забезпечення важливими інформаційними даними аналізу досліджуваних операцій.

Варто відзначити, що в обліковому процесі розрахунків з працівниками банків використовуються окрім рахунка 3652 «Нарахування працівникам за заробітною платою» й інші рахунки групи 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків» та групи 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків». Чим і обумовлена необхідність напрацювання Проекту плану аналітичних рахунків зазначених груп (табл.2.6).

Таблиця 2.6

Проект плану аналітичних рахунків 3550 «Аванси працівникам банку на витрати на відрядження» та 3653 «Утримання з працівників банку на користь третіх осіб»

За територіальним спрямуванням працівника у відрядження						
3550	К	DD	NNN	201	1	Розрахунки з працівниками, відносно відрядження в межах України
3550	К	DD	NNN	202	2	Розрахунки з працівниками, відносно відрядження за кордон
За видами утримань з працівників банку на користь третіх осіб						
3653	К	DD	NNN	141	1	Розрахунки відносно утримання аліментів
3653	К	DD	NNN	142	2	Розрахунки відносно утримання інших видів нарахувань на працівників

Джерело: розроблено автором

Не менш важливим для технології облікового процесу є рахунки 740 групи «Витрати на утримання персоналу», чим і обумовлена необхідність напрацювання Проекту плану аналітичних рахунків 740 групи на основі ознак узагальненої класифікації розрахунків з працівниками (табл.2.7).

Таблиця 2.7

Проект плану аналітичних рахунків групи 740 «Витрати на утримання персоналу»

За видами виплат						
7400	К	DD	NNN	021	1	Розрахунки за короткостроковими виплатами
7400	К	DD	NNN	022	2	Розрахунки за виплатами по закінченню трудової діяльності
7400	К	DD	NNN	023	3	Розрахунки за виплатами при звільненні
7400	К	DD	NNN	024	4	Розрахунки за іншими довгостроковими виплатами працівникам
За видами оплати праці						
7400	К	DD	NNN	031	1	Розрахунки за посадовими окладами
7400	К	DD	NNN	032	2	Розрахунки за індивідуальними надбавками та доплатами
7400	К	DD	NNN	033	3	Розрахунки за преміями по результатах роботи за місяць, квартал, рік
7400	К	DD	NNN	034	4	Розрахунки за одноразовими заохоченнями та преміями
7400	К	DD	NNN	035	5	Розрахунки відносно індексації доходу
7400	К	DD	NNN	036	6	Розрахунки за договорами цивільно-правового характеру
7400	К	DD	NNN	037	7	Розрахунки з оплати та компенсації за невикористані відпустки
7400	К	DD	NNN	038	8	Розрахунки за іншими видами заробітної плати
7400	К	DD	NNN	039	9	Нарахування резерву відпусток
За порядком розрахунків						
740	К	DD	NNN	121	1	Прямі розрахунки
740	К	DD	NNN	122	2	Залік зустрічних вимог
За порядком оплати						
740	К	DD	NNN	161	1	Попередні розрахунки
740	К	DD	NNN	162	2	Розрахунки за кожним видом розрахунків окремо
740	К	DD	NNN	163	3	Розрахунки за сукупністю операцій
За ставкою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування						
7401	К	DD	NNN	051	1	Єдиний соціальний внесок 22 % із виплат працівникам
7401	К	DD	NNN	052	2	Єдиний соціальний внесок 22 % із лікарняних за рахунок установи
7401	К	DD	NNN	053	3	Єдиний соціальний внесок 22 % з виплат за цивільно-правовими договорами
7401	К	DD	NNN	054	4	Єдиний соціальний внесок 8,41% із виплат працюючим інвалідам
7401	К	DD	NNN	055	5	Єдиний соціальний внесок 22 % з лікарняних за рахунок ФСС з ТВП
7401	К	DD	NNN	056	6	Єдиний соціальний внесок на резерв відпусток
За видами матеріальної допомоги та інших соціальних виплат						
7403	К	DD	NNN	061	1	Лікарняні за рахунок банківської установи
7403	К	DD	NNN	062	2	Матеріальна допомога працівникам
7403	К	DD	NNN	063	3	Вихідна допомога
7403	К	DD	NNN	064	4	Інші виплати
За іншими видами виплат працівникам						
7409	К	DD	NNN	071	1	Розрахунки відносно страхування працівників
7409	К	DD	NNN	072	2	Розрахунки відносно проведення медогляду працівників та придбання медикаментів
7409	К	DD	NNN	073	3	Винагорода за результатами роботи за рік
7409	К	DD	NNN	074	4	Розрахунки за іншими видами виплат працівникам

Джерело: розроблено автором

Для складання Проекту плану аналітичних рахунків групи 740 було використано класифікаційні ознаки, що і для рахунку 3652 «Нарахування працівникам за заробітною платою», а також таку ознаку, як: ставка нарахування

єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Проект плану аналітичних рахунків 740 групи «Витрати на утримання персоналу» сформовано таким чином, що на аналітичних рахунках даної групи бухгалтерських рахунків відобразити основні види розрахунків з працівникам банківської установи.

Загальна сума всіх нарахувань зарплати за кожним аналітичним рахунком має відповідати кредитовому обороту за синтетичним рахунком 3652 П «Нарахування працівникам банку за заробітною платою» за звітний місяць, а сума всіх відрахувань за аналітичними рахунками — дебетовому обороту за цим рахунком.

Технологія облікового супроводження розрахунків з працівниками банків передбачає використання рахунків 3522 «Дебіторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток» та 3622 «Кредиторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток», чим і обумовлена необхідність напрацювання Проекту плану аналітичних рахунків рахунка 3622 (табл.2.8).

Таблиця 2.8

Проект плану аналітичних рахунків 3522 та 3622

За видами утримань податків та обов'язкових платежів						
3522 (3622)	К	DD	NNN	151	1	Розрахунки відносно утримання ПДФО 18%
3522 (3622)	К	DD	NNN	152	2	Розрахунки відносно утримання військового збору 1,5%
3522 (3622)	К	DD	NNN	153	3	Розрахунки відносно утримання ПДФО 20% (втратила чинність)
3522 (3622)	К	DD	NNN	154	4	Розрахунки відносно утримання ЄСВ 3,6% (втратила чинність)
3522 (3622)	К	DD	NNN	155	5	Розрахунки відносно утримання ЄСВ 2,0% (втратила чинність)
3522 (3622)	К	DD	NNN	156	6	Розрахунки відносно утримання ЄСВ 2,6% (втратила чинність)
За ставкою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування						
3522 (3622)	К	DD	NNN	051	1	Єдиний соціальний внесок 22 % із виплат працівникам
3522 (3622)	К	DD	NNN	052	2	Єдиний соціальний внесок 22 % із лікарняних за рахунок установи
3522 (3622)	К	DD	NNN	053	3	Єдиний соціальний внесок 22 % з виплат за цивільно-правовими договорами
3522 (3622)	К	DD	NNN	054	4	Єдиний соціальний внесок 8,41% із виплат працюючим інвалідам
3522 (3622)	К	DD	NNN	055	5	Єдиний соціальний внесок 22 % з лікарняних за рахунок ФСС з ТВП
3522 (3622)	К	DD	NNN	056	6	Єдиний соціальний внесок на резерв відпусток
Нарахування соціальних виплат за рахунок ФСС						
3522 (3622)	К	DD	NNN	065	1	Нарахування лікарняних за рахунок ФСС
3522 (3622)	К	DD	NNN	066	2	Нарахування допомоги по вагітності та пологах за рахунок ФСС

Джерело: розроблено автором

Відповідно до МСБО 19 та МСБО 1 інформація відносно виплат працівникам банку повинна відображатися у фінансовій звітності. А саме: у «Звіті про

фінансовий стан (Баланс)» у складі статті «Зобов'язання», а зокрема в статті «Інші зобов'язання». Слід зазначити, що у статті «Інші зобов'язання» відображаються суми заборгованості банківської установи перед працівниками відносно виплат, хоча в даній статті відображаються й інші види зобов'язань окрім виплат. Інформація відносно виплат працівникам відображається у розрізі таких звітних дат, як 31.12 звітного року, 31.12 попереднього року та 01.01. попереднього року.

«Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід (Звіт про фінансові результати)», а зокрема стаття «Адміністративні та інші операційні витрати» розкриває інформацію, яка відображена за рахунками 74 розділу. Тобто, всі виплати працівникам, які мали місце у звітному періоді відображаються у даній статті у розрізі звітного та попереднього періоду. Що є не досить зручним та правильним при проведенні аналізу розрахунків з працівниками банків.

Крім того, інформація відносно розрахунків з працівниками банків відображається у Примітках до фінансової звітності. Зокрема у МСБО 1 «Подання фінансової звітності» зазначено, що у Примітках до фінансової звітності розкривається інформація, яку не подано у фінансовій звітності, але яка є доречною для її розуміння[146].

Користувачами фінансової звітності є різні суб'єкти, а саме: інвестори, кредитори, клієнти, працівники, партнери тощо; саме цим і обумовлена необхідність детального опису інформації відносно розрахунків з працівниками банків у складі статті «Інші активи» та «Інші зобов'язання». Крім того, у складі даних статей варто деталізувати «Інші нефінансові активи» та «Інші нефінансові зобов'язання». Зокрема, стаття «Інші нефінансові активи» має розкривати інформацію відносно кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків, а «Інші нефінансові зобов'язання» - відносно дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків.

Необхідність детального опису інформації відносно розрахунків з працівниками банків у Примітках до фінансової звітності обумовлена тим, що для всіх користувачів фінансової звітності вкрай необхідним є вивчення інформації відносно стану розрахунків установи з працівниками. Аналіз, як внутрішніми, так і

зовнішніми користувачами, вищезазначених Приміток до фінансової звітності забезпечить їх інформацією відносно того, як установа розраховується за своїми зобов'язаннями. Крім того, за даними статтями можна буде говорити про рівень оплати праці в установі, про рівень мотивації працівників, про спроможність установи розраховуватися за власними зоб'язаннями та порядність банку загалом. Показники які будуть розкриті у запропонованій статті Приміток до фінансової звітності будуть основою для розрахунку різних коефіцієнтів аналізу розрахунків з працівниками банків.

Отже, результатом дослідження Приміток до фінансової звітності стало доповнення останніх новими статтями, які варто висвітлювання та подавати у даній формі звітності. Результати напрацювань подано на рис. 2.4.

Інші активи та зобов'язання:	
<u>Інші активи</u>	
Інші активи включають інші активи, що не є фінансовими та інші фінансові активи:	
	<u>20xx р.</u>
	<u>20xx р.</u>
<i>Інші нефінансові активи:</i>	
Кредиторська заборгованість працівників	
Всього інші нефінансові активи	
<i>Інші фінансові активи</i>	
Всього інші фінансові активи	
Всього інші активи	
<u>Інші зобов'язання</u>	
Інші зобов'язання включають інші зобов'язання, що не є фінансовими та інші фінансові зобов'язання:	
	<u>20xx р.</u>
	<u>20xx р.</u>
<i>Інші нефінансові зобов'язання:</i>	
Дебіторська заборгованість працівників	
Нарахування під невикористані відпустки	
Нарахування на державне соціальне страхування	
Нарахування на недержавне соціальне страхування	
Всього інші нефінансові зобов'язання	
<i>Інші фінансові зобов'язання</i>	
Всього інші фінансові зобов'язання	
Всього інші зобов'язання	

Рис.2.4. Проект розкриття у Примітках до фінансової звітності банків інформації за розрахунками з працівниками

Джерело: авторська розробка

Підсумковий етап технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків полягає у складанні та поданні звітності. Крім фінансової

звітності банківські установи зобов'язанні подавати різні форми звітності відносно проведених розрахунків із своїми працівниками. Зокрема, установи відповідно до чинного законодавства мають обов'язок складати та подавати звітність до фіскальної служби, різних фондів із соціального страхування, Державної служби зайнятості, НБУ, Державної служби статистики, та Фонду гарантування вкладів фізичних осіб. Відповідно до основних положень організації технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків на осіб, які здійснюють сам процес обліку цих розрахунків покладено обов'язок відносно складання та подання звітності до різних інстанцій. Узагальнену структуру всієї звітності наведено у Додатку Р.

Встановлено, що банківські установи за досліджуваними операціями зобов'язані подавати понад 20 форм звітностей до різних інстанцій. Крім того, що форм звітностей є занадто багато, так ще ж ці форми не є сталими та постійними. Форми звітності занадто часто змінюються та доповнюються, а також існують різноманітні колізії у законодавстві відносно звітності за розрахунками з працівниками. Варто відзначити, що для того, щоб довести та обґрунтувати всі ці колізії у теперішній технології облікового супроводження розрахунків з працівниками банків доречним буде обґрунтувати кожен із вищезазначених проблем.

Оскільки, основою діяльності банків є посередництво у переміщенні грошових коштів від кредиторів до позичальників, від покупців до продавців. Саме тому є недоречним наявність великої кількості форм звітності за досліджуваними розрахунками, які займають не вагомую частину у структурі діяльності банків та обтяжують технологію облікового супроводження розрахунків з працівниками банків.

Під час вивчення основних форм звітності було встановлено, що деякі форми дублюються у поданні до різних інстанцій. Крім того, встановлено, що форма №Д-4 подається до фіскальної служби, але це суперечить основним нормам ст.16 ПКУ. Саме у цій статті встановлено, що «Платник податків зобов'язаний... вести в установленому порядку облік доходів і витрат, складати звітність, що стосується

обчислення і сплати податків та зборів; подавати до контролюючих органів у порядку, встановленому податковим та митним законодавством, декларації, звітність та інші документи, пов'язані з обчисленням і сплатою податків та зборів...». Тобто, можна стверджувати, що відповідно до ПКУ податкові органи є органами адміністрування сплати та контролю лише встановлених ПКУ податків та зборів. Але існує певна проблема, а саме те, що єдиний внесок відповідно до ПКУ не включено ні до податків, ні до зборів. Крім того, ст.1 ЗУ №2464-VI встановлено, що «...єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - єдиний внесок) - консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування...». Тобто, насамперед це страховий внесок.

Варто відзначити, що окремі норми податкового законодавства суперечать одна одній, зокрема єдиний внесок обліковується органами державної фіскальної служби, а ПКУ встановлено, що установлення загальнодержавних податків та зборів, не передбачених цим Кодексом, забороняється (ст.9. п.4)

Отже, саме враховуючи вищенаведені зауваження та аргументи доречним буде внесення змін до ПКУ. А саме варто встановити, що внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування належить до переліку основних податків та зборів. Тобто, доречним буде доповнити статтю 9 ПКУ підпунктом 9.1.8. І враховуючи наведені пропозиції доцільним буде викласти даний підпункт у такій редакції: *«9.1.8. єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».*

Крім того, відповідно до основних положень ЗУ №2464-VI запроваджується єдиний консолідований внесок, який об'єднуватиме всі внески до чотирьох фондів в один, але звітність як була до різних фондів так і залишилася. Враховуючи те, що кошти перераховуються до податкових органів, сплачуються наче за соціальне страхування працівників, а звітуються перед різними державними органами. Отже, існує певний хаос у даній технології організації обліку розрахунків з працівниками

банків за єдиним внеском. Насамперед варто внести зміни до нормативно-правових актів, а вже потім чітко розписати у ЗУ про єдиний внесок організацію обліку та звітності за розрахунками із соціального страхування.

Виходячи з основних положень моделі організації обліку виплат працівникам банку, пропонується така структурно-логічна схема організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат, яку подано на рис.2.5.

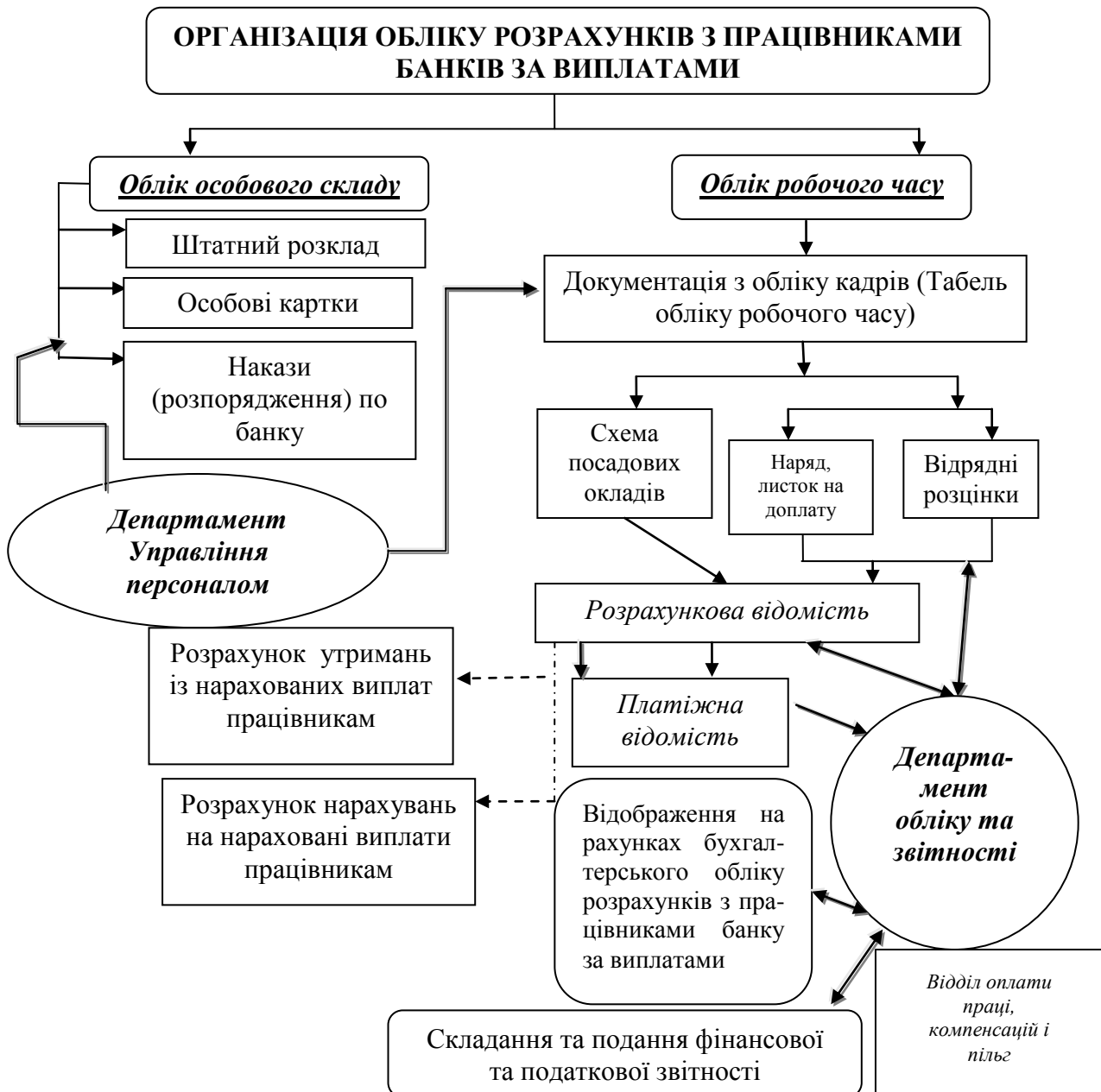


Рис.2.5. Структурно-логічна схема організації обліку виплат працівникам банку

Джерело: складено автором

Іншим видом розрахунків з працівниками банків є розрахунки за окремими операціями, а саме з підзвітними особами. Варто наголосити на тому, що у відрядження може бути відправлена тільки особа, яка перебуває у трудових відносинах з банківською установою, тобто працівник даної установи. Аналіз нормативно-правової та наукової літератури показав, що порядок і умови відрядження працівників регулюються Податковим кодексом України, Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордоном №59, Наказом Міндоходів «Про затвердження форми Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, та Порядку його складання» №845 від 24.12.2013, Постановою «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів №98 та іншими законодавчими актами.

Направлення працівника банківської установи у відрядження здійснюється на основі наказу керівника установи, в якому відзначається: пункт призначення, назва підприємства або організації куди відправляється працівник, мета та строк відрядження. Наказ про відрядження є підставою для видачі коштів. Наказ про відрядження складається у довільній формі, але враховуючи вимоги законодавства та специфіку діяльності банків, зроблена спроба розробити зразок Наказу про відрядження, затвердження якого на законодавчому рівні надав би можливість установам вести документообіг у відповідності з законодавством. Розроблений Проект Наказу про відрядження надано в Додатку С. Крім того, доречним буде віднести розроблену форму наказу про відрядження до переліку типових форм обліку особового складу. Запропоновано код даної форми обліку – «П-8»

Реєстрація осіб, які перебувають у відрядженні здійснюється у спеціальному журналі, в якому зазначається дата вибуття та дата прибуття. Враховуючи вимоги законодавства, було встановлено, що термін відрядження встановлюється керівником установи, але не може перевищувати 30 календарних днів (у межах України). Варто відзначити, що з метою взаємоузгодження законодавчих актів з

вимогами ПКУ наказом МФУ від 21.06.2011 р. №738 скасовано типову форму посвідчення про відрядження.

Особам, які знаходяться у відрядженні, нараховуються добові. Визначено п.16 Інструкції №59, що окремий вид витрат, а саме добові не потребують спеціального документального підтвердження. Відповідно до положень ПКУ (170.9.1) добові виплати є не фіксованими, а встановлено тільки їх максимальний (граничний) розмір. Наочно у табл.2.9 подано розрахунок та розміри добових в межах України та за кордон.

Таблиця 2.9

Граничні норми добових витрат на відрядження на 2016 р.

Відрядження	Витрати, не підтверджені документально, на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи (добові витрати)	
	Розрахунок	Сума, грн.
<i>У межах України</i>	<p><i>0,2 розміру МЗП, встановленої законом на 1 січня податкового (звітного) року, в розрахунку за кожен календарний день.</i></p> <p>1 378 * 0,2</p>	275,60
<i>За кордон</i>	<p><i>0,75 розміру МЗП, встановленої законом на 1 січня податкового (звітного) року, в розрахунку за кожен календарний день</i></p> <p>1 378 * 0,75</p>	1 033,50

Джерело: складено та розраховано автором на основі [147, 167]

Зазначені у таблиці граничні витрати на добові можуть бути більшими, але в такому разі різниця між встановленими банком та максимальним розміром обкладатиметься податком з доходів фізичних осіб (пп.140.1.7 ПКУ; пп.165.1.11 ПКУ).

Відповідно з п. 3 Порядку №845, встановлено, що, якщо протягом звітного місяця, на який припадає граничний строк (до закінчення 3-го або 5-го, а в окремих випадках 10-го чи 20-го банківського дня, що настає за днем, у якому платник податку завершує відрядження або виконання окремої цивільно-правової дії), підзвітна особа не повертає суму надміру витрачених коштів (надлишок коштів (понад встановлену суму), витрачену згідно зі звітом про використання коштів,

наданих на відрядження – пп. 1.11 Інструкції №59), то така сума підлягає оподаткуванню податком з доходів фізичних осіб відповідно до п. 167.1 ст.167 Податкового кодексу України. Податок з доходів фізичних осіб за ставкою 18 %.

Попередньо необхідно збільшити суму виплати на коефіцієнт 1,176471 або 1,204819 (залежно від розміру доходів), після чого із бази оподаткування утримують податок з доходів фізичних осіб.

У Звіті необхідно відобразити повне роз'яснення щодо строків його подання та нарахування штрафних санкцій за порушення терміну звітування. До того ж, слід враховувати коефіцієнти залежно від ставки оподаткування. Типова форма Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, затверджена Міністерством доходів та зборів, хоч і часто змінюється та коректується, але потребує додаткових змін. Враховуючи різні поправки та зміни, існує певна проблема у складанні та прийнятті працівниками бухгалтерії даних звітів. А саме по праву сторону аркушу Звіту надано Розписку, яку відповідно до вимог законодавства потрібно відривати та віддавати працівникові, який здає звіт. Все нічого, але ця розписка знаходиться в досить незручному місці, і найчастіше на практиці трапляється так, що працівникові, який здає звіт, цю розписку не видають. Саме тому враховуючи всі зауваження доречним буде запропонувати «Розписку» перемістити з правої сторони аркушу до низу звіту. Цим самим покращиться організація обліку розрахунків з підзвітними особами. Можливий варіант змін до Наказу Міндоходів України від 24.12.2013р. №845 надано у Додатку Т.

Отже, працівники, які відряджаються, повинні не лише вміти вирішити делеговані їм завдання, але ще й знати нормативні документи, щоб не допуститися помилок при звітуванні за проведені витрати на відрядження з дотриманням норми їх відшкодування. Враховуючи невирішені проблеми з якими стикаються як працівники, так і обліковці при звітуванні. Саме цим і обумовлена необхідність наданої автором пропозиції відносно того, щоб у Додатку У «Положення про облік службових відряджень працівників банків в межах України» та Додатку Ф «Положення про облік службових відряджень працівників банків за кордон» навести головні особливості організації та методики обліку розрахунків з

працівниками відносно відряджень. Напрацювання та прийняття до уваги банківськими установами даних регламентів забезпечить підзвітних осіб необхідною інформацією про правила заповнення та складання звіту про відрядження, строків звітування, розмірів допустимих витрат, тощо. Розроблені проекти документів напрацьовані враховуючи основні положення законодавства та потреби банків з працівниками. Отже, в результаті посилення локальних документів вище запропонованими порядками про службові відрядження уточнить шляхи вирішення проблеми із несвоєчасним та неправильним поданням звітів про використання коштів виданих на відрядження або під звіт та іншими проблемами відносно організації обліку розрахунків з підзвітними особами.

Враховуючи вищезазначені особливості організації обліку розрахунків з підзвітними особами, пропонується структурно-логічна схема організації обліку розрахунків з підзвітними працівниками банків (рис.2.6).

Іншим, не менш важливим обліковим процесом у системі розрахунків з працівниками, є розрахунки відносно аліментів. Аліменти - це утримання, яке у визначених законом або договором випадках надається одним членом сім'ї іншому, якщо останній не має власних коштів для існування.

Утримання аліментів із доходу працівника, який він отримує у банківській установі здійснюється працівниками відділу оплати праці, компенсацій і пільг. У результаті аналізу основних нормативних документів, які регламентують дане питання, було встановлено: підставою розпочати розрахунки з працівниками банків відносно аліментів повинна бути або заява працівника про утримання аліментів із його доходу, або виконавчих документів, які отримані від державних виконавців (виконавчий лист або виконавчий напис нотаріуса).

Відділ оплати праці, компенсацій і пільг у спеціально призначеному журналі для реєстрації виконавчих листів, після отримання відповідного документа реєструє його. І саме з цього часу установа зобов'язується утримувати та перераховувати аліменти отримувачу.

Варто відзначити, що дотримання всіх норм закону є непорушним. Оскільки відповідальність за порушення взятих на себе зобов'язань є високою. Крім того,

відповідно до ЗУ «Про виконавче провадження», працівники виконавчої служби здійснюють контроль за своєчасністю, правильністю та повнотою виконання виконавчих документів в установах, де працюють боржники.



Рис. 2.6. Структурно-логічна схема організації обліку розрахунків з підзвітними працівниками

Джерело: напрацьовано автором

Відповідно до ч. 2 ст. 182 Сімейного кодексу України, мінімальний розмір суми аліментів становить 30 % прожиткового мінімуму на дитину. ЗУ «Про виконавче провадження» встановлює, що загальний розмір усіх відрахувань при кожній виплаті заробітної плати не може перевищувати 50 % від усієї суми, яка належить до виплати працівникові, зокрема, при відрахуванні за кількома виконавчими документами. Але на підставі заяви одного з батьків аліменти можуть бути відраховані і тоді, коли загальна сума, яка підлягає відрахуванню на підставі заяви та виконавчих документів, перевищує половину його доходів, а також, якщо з нього вже стягуються аліменти на іншу дитину. Крім того, варто відзначити, що дане

обмеження не поширюється на відрахування з зарплати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей – у цих випадках розмір відрахувань з зарплати не може перевищувати 70 % [161].

Отже, відповідно до ЗУ «Про державний бюджет на 2016 рік» мінімальний розмір аліментів на дитину буде такий:

- з 01.01 по 30.04: дитину віком до 6 років – 350,10 грн.;
дитину віком 6-18 років – 436,50 грн.
- з 1.05 по 30.11: дитину віком до 6 років – 368,40 грн.;
дитину віком 6-18 років – 459,30 грн.
- з 01.12 по 31.12: дитину віком до 6 років – 393,90 грн.;
дитину віком 6-18 років – 491,50 грн.

Розмір аліментів, визначений судом у твердій грошовій сумі, підлягає індексації відповідно до закону. Варто відмітити, що бухгалтер не має права самостійно утримувати аліменти у збільшеній сумі (хіба що на це буде письмова згода платника аліментів).

Утримання аліментів здійснюється із нарахованого доходу працівника за виключенням усіх податків та зборів, зокрема ПДФО, військового збору та єдиного внеску.

Перерахування адресату утриманих із доходів працівника аліментів здійснюється такими способами:

- ✓ перерахування коштів на банківський рахунок одержувача. Аліменти можуть також перераховуватися на особистий рахунок дитини, відкритий у відділеннях Державного ощадного банку (п. 3 ст. 193 СК);
- ✓ поштового переказу коштів за адресою, зазначеною у заяві працівника або у виконавчому листі;
- ✓ видачі коштів із каси підприємства.

Поштові видатки при відправленні аліментів поштовим переказом сплачуються за рахунок платника аліментів. Спосіб сплати аліментів погоджується із отримувачем.

У Постанові КМУ «Про перелік видів доходів, які враховуються при визначенні розміру аліментів на одного з подружжя, дітей, батьків, інших осіб» міститься вичерпний перелік видів доходів, які враховуються при визначенні розміру аліментів та перелік видів доходів, з яких утримання аліментів заборонено. Узагальнено та подано у Додатку Х перелік доходів працівників, з яких утримуються аліменти, та з яких заборонено утримання.

Отже, утримання аліментів з працівників провадиться з усіх видів заробітку і додаткової винагороди як за основною роботою, так і за роботою за сумісництвом. У результаті проведеного дослідження встановлено та наведено основні аспекти організації обліку розрахунків з працівниками банків. Варто зазначити, що ефективність функціонування системи бухгалтерського обліку у великій мірі залежить саме від правильно створеної та організованої цієї системи.

За допомогою відтворення моделі організації обліку виплат працівникам банку охарактеризовано та наведено основні аспекти організації обліку виплат працівникам банку та розрахунків з працівниками банків за окремими видами операцій. Отже, модель організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат – це деякий матеріал чи описово представлена сукупність чітко затверджених та координованих дій зі створення системи бухгалтерського обліку виплат працівникам, що є спрощеною версією модельованого об'єкта або явища (прототипу) і в достатній мірі повторює властивості, суттєві для цілей конкретного моделювання (опускаючи несуттєві властивості, в яких він може відрізнятися від прототипу).

Отже, організація обліку розрахунків з працівниками банку повинна бути створена таким чином, щоб сприяти підвищенню продуктивності праці, покращенню організації нормування праці повного використання робочого часу, закріпленні дисципліни праці, підвищенню якості послуг та робіт.

2.3 Методика обліку розрахунків з працівниками банків

Первинним елементом методу бухгалтерського обліку виступає документування. Отже, ходовим елементом бухгалтерського обліку банків незалежно від виду операції є документ. Якщо документ оформлений належним чином, то саме він і слугує початковою точкою обліку відповідної операції. Не є виключенням і операції розрахунків з працівниками банків. Саме документ відображає та підтверджує момент здійснення операції, її наявність та зміст. Первинні документи мають складатися в момент здійснення операції, або ж безпосередньо після її закінчення. І саме додержання цього правила дає можливість обліку бути своєчасним, достовірним, доступним і співставним.

Основною умовою належного оформлення операцій за розрахунками з працівниками банків є те, що відносини між працівниками і банками повинні бути оформлені належним чином. Відповідно, якщо виконана дана умова, то можливо дану операцію обліковувати до складу операцій за розрахунками з працівниками. Відносини між працівниками та роботодавцем називаються трудовими. Трудові правовідносини між банками і працівниками повинні бути оформлені належним чином, та підтверджені відповідними документами, які оформлюються єдиним порядком.

Варто відзначити, що банки самостійно розробляють правила внутрішнього трудового розпорядку (положення про персонал), визначають штатний склад та кількість робітників, що оформляється спеціальним документом, на підставі якого складається штатний розпис.

Розрахунки з працівниками банків безпосередньо пов'язані із витратами останніх. Згідно з Правилами бухгалтерського обліку доходів і витрат банку[180], витрати - це зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів чи збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення чи розподілу власниками).

Нараховані виплати працівникам банків включаються до складу адміністративно-управлінських витрат. Загальні адміністративні витрати — це витрати, що пов'язані із забезпеченням діяльності банківської установи. До них відносять: витрати на утримання персоналу (заробітна плата, премії); нарахування податків, зборів та інших обов'язкових платежів, крім податку на прибуток, витрати на утримання основних засобів та нематеріальних активів; на телекомунікації; експлуатаційні та господарські витрати; інші адміністративні витрати (на відрядження, представницькі, на маркетинг та рекламу, спонсорство та добродійність) та деякі інші [182].

При формуванні фонду оплати праці здійснюється бухгалтерське проведення:

Дебет рахунка А **7400** «Основна і додаткова заробітна плата»

Кредит рахунка П **3652** «Нарахування працівникам банку за заробітною платою».

В банках процес визнання та обліку витрат, які входять до витрат банківських установ здійснює управління податкового обліку та звітності. Податковий кодекс розмежовує фінансовий та податковий облік, відповідно податковий облік – це облік доходів та витрат, який здійснюється з метою визначення бази нарахування податку на прибуток установи. У банківських установах облік доходів та витрат, здійснюється на рахунках 8-го класу або 6-го та 7-го класів, відповідно «Доходи» та «Витрати».

Методика обліку розрахунків з працівниками банків включає не тільки операції відносно працівників, а також операції відносно утримання із нарахованих виплат працівникам податку на доходи фізичних осіб, військового збору. Відповідно, витрати відносно сплати страхових внесків, податку на доходи фізичних осіб, військового збору включаються у витрати основної діяльності банку (собівартість банківських послуг) і обліковуються за групою рахунків 740 «Витрати на утримання персоналу» за окремими аналітичними рахунками відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку кожної установи окремо.

При веденні бухгалтерського обліку внутрішньобанківських операцій банк повинний забезпечити:

- правильність віднесення доходів і витрат на відповідні рахунки балансу;
- контроль за станом дебіторської і кредиторської заборгованості; повноту відображення в обліку за звітний період усіх господарських операцій, проведених у зазначений час;
- забезпечення контролю за виконанням зобов'язань, використанням матеріальних і фінансових ресурсів відповідно до затверджених нормативів і кошторисів.

Законодавством чітко встановлено та затверджено основні вимоги до термінів здійснення розрахунків з працівниками, а саме встановлено, що виплати працівникам повинні виплачуватися[191]:

- не рідше 2 разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;
- не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розрахунок суми авансу має проводитися з розрахунку посадового окладу з урахуванням відпрацьованого робітником часу за період з 1 по 15 число місяця, за який виплачується зарплата.

При визначенні суми авансу премії, доплати, надбавки та інші заохочувальні і компенсаційні виплати не враховуються. Нарахування таких виплат провадиться в кінці місяця, а їх виплата здійснюється з частиною окладу за другу половину місяця у строки, встановлені для виплати заробітної плати за другу половину місяця.

Здійснюючи розрахунки з працівниками, банківські установи зобов'язані утримувати із нарахованих сум працівникам не тільки податок на доходи фізичних осіб, а також військовий збір.

Згідно із Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування» запроваджено єдиний внесок, тобто консолідований страховий внесок, який уособлює собою всі обов'язкові внески, які сплачувалися до 2011 року, а саме внески на: пенсійне страхування, страхування від безробіття, страхування тимчасової втрати працездатності, страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Законом

встановлено правові та організаційні засади щодо забезпечення збору та обліку єдиного соціального внеску, умови та порядок нарахування і сплати даного внеску.

Законодавством встановлено перелік виплатна які не нараховується єдиний внесок окремою Постановою КМУ «Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавця, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» №1170 від 22.12.2010 р.

Під час дослідження було встановлено, що існує певна прогалина у законодавстві відносно нарахування єдиного внеску на суми грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку. Саме тому доречним буде розглянути та детально дослідити дане питання. Суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством, входять до фонду оплати праці у складі фонду додаткової заробітної плати[160].

Враховуючи вищезазначене, можна стверджувати, що зазначені виплати є базою для нарахування ЄСВ. Крім того не варто забувати, що для осіб, яким після звільнення з роботи нараховано заробітну плату (дохід) за відпрацьований час, ЄСВ нараховується на суму, що визначається шляхом ділення заробітної плати (доходу), виплаченої за результатами роботи, на кількість місяців, за які вона нарахована [271].

Відповідно до пп.2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати №5, суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток є платою за невідпрацьований час. Враховуючи дану норму, варто встановити, що обґрунтованим буде, на зазначені суми компенсацій, які виплачуються звільненим особам, ЄСВ не нараховувати. Крім того, підтвердженням даного погляду відносно нарахування єдиного внеску можуть слугувати норми, які зазначені у листі Пенсійного фонду України від 06.08.2013 № 20685/03-30. Зокрема встановлено, що суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основної та додаткових) відпусток є платою за невідпрацьований час (пп. 2.2.12

Інструкції №5), отже, на зазначені суми компенсацій, які виплачуються звільненим особам, єдиний внесок не нараховується.

Тобто, на суму компенсації за невикористану відпустку, яка виплачується працівнику, ЄСВ нараховується. Винятком є лише випадок, коли дані суми компенсації нараховуються та виплачуються після звільнення працівника. Лише в такому разі нараховувати ЄСВ на суму компенсації не потрібно.

Не варто забувати і про те, що й інші виплативідмінні від заробітної платитакож підлягають оподаткуванню єдиним внеском. Зокрема матеріальна допомога разового характеру, що надається окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання, тобто тоді, коли необхідність її отримання виникла раптово, за умови подання заяви та яка не перевищує (протягом звітного податкового року сукупно) граничного розміру доходу, визначеного згідно ПКУ (у 2016 році — 1 930 грн) – не є базою оподаткування ЄСВ. Але матеріальна допомога, що має систематичний характер, або надана всім чи більшості працівників належить до заробітної плати, як інші заохочувальні та компенсаційні виплати – є базою оподаткування.

Банківські установи працівники яких отримали дохід менший ніж мінімальна заробітна плата протягом звітного періоду і працюють у роботодавців за основним місцем роботи, повинні нараховувати та сплачувати ЄСВ у розмірі не меншому ніж мінімальний. Хоча існують певні виключення з даного правила, а саме якщо:

- працівник працює за сумісництвом;
- між працівником та роботодавцем трудові відносини оформлені договором цивільно-правового характеру;
- працівник є інвалідом;
- підприємство є Всеукраїнським громадських організацій УТОГ та УТОС та Всеукраїнських громадських організацій інвалідів;
- працівник відпрацював неповний робочий місяць (прийняті та звільнені протягом місяця).

Відповідно до ст.8 ЗУ «Про ЄСВ» роботодавець зобов'язаний сплатити мінімальний розмір єдиного внеску за працівника, який має у даного роботодавця

основне місце роботи та отримав дохід за звітний місяць менше мінімальної заробітної плати.

Існує певне виключення, зокрема, якщо найманий працівник за основним місцем роботи протягом звітного місяця з першого по останній день місяця перебував у відпустці без збереження заробітної плати. Відповідно за даної ситуації бази для нарахування єдиного внеску не має, то і здійснювати нарахування ЄСВ роботодавець не зобов'язаний. Враховуючи, що не всі працівники мають право на відпустку без збереження заробітної плати понад 15 календарних днів, саме тому за більшість працівників потрібно буде платити єдиний внесок у мінімальному розмірі. Дана ситуація зумовлена тим, що працівник отримуватиме певний дохід протягом звітного місяця, хоч і перебуватиме у відпустці без збереження заробітної плати.

Відповідно до ст. 25 ЗУ «Про відпустки» роботодавець має право не сплачувати за найманих працівників мінімальний страховий внесок, коли працівником не отримано дохід протягом звітного місяця. Правом на отримання відпустки без збереження заробітної плати з першого по останній день місяця мають право особи, яким відповідно до ЗУ «Про відпустки» дозволений строк становить середню кількість календарних днів у місяці, а саме для:

- ✓ матері або іншим особам, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію "дитина-інвалід підгрупи А" - до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку;

- ✓ матері або іншій особі, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

- ✓ пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

- ✓ інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

- ✓ працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- ✓ працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку.

У разі, якщо установа не отримала дохід (прибуток) у звітному періоді та не планує отримувати у майбутньому, і за умови, що найманих працівників не має. Крім того, директором є акціонер, то на Загальних Зборах акціонерів повинно розробити та затвердити Протокол. Основою даного протоколу повинно бути те, що один із акціонерів має право підписувати документи та виконувати функції директора. Після затвердження даного Протоколу Загальних Зборів акціонерів, він подається до органів державної реєстрації, і цим самим повідомити їх про зміни у структурі управління підприємства. Зразок розробленого Протоколу Загальних Зборів акціонерів подано у Додатку Ц.

Відповідно до внесених змін до законодавства України в частині регулювання розрахунків з працівниками банків утримання та нарахування на виплати працівникам змінилися. Саме тому доцільним буде запропонувати розгорнуті алгоритми розрахунків з працівниками відносно заробітної плати за старими та новими правилами. І в результаті зробити висновок наскільки ефективні та важливі внесені зміни. На даному етапі дослідження доцільно буде розглянути алгоритм розрахунків з працівниками банків відносно нарахування заробітної плати, за умови, що у вересні 2015 року відповідно до таблицю обліку робочого часу старший економіст Якимчук І.І. (особовий рахунок працівника – 069) відпрацювала 20 днів. Вересень має 22 робочих дні.

- посадовий оклад старшого економіста складає 6 000 грн.;
- бралася відпустка без збереження заробітної плати – 2 дні.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) РОЗРАХУНКУ (до 01.01.2016 р.):

1 КРОК: Нарахування заробітної плати за фактично відпрацьовані дні в місяці:

$$6\,000/22 \times 20 = 5\,454,60 \text{ грн.}$$

2 КРОК: Утримання ЄСВ на ЗДСС у розмірі 3,6%:

$$5\,454,60 \times 3,6\% = 196,37 \text{ грн.}$$

3 КРОК: Утримання податку з доходів фізичних осіб у розмірі 15%:

$$(5\,454,60 - 196,37) \times 15\% = 788,74 \text{ грн.}$$

4 КРОК: Утримання військового збору у розмірі 1,5%:

$$5\,454,60 \times 1,5\% = 81,82 \text{ грн.}$$

5 КРОК: Розрахунок суми до виплати працівникові:

$$5\,454,60 - 196,37 - 788,74 - 81,82 = 4\,387,67 \text{ грн.}$$

6 КРОК: Нарахування ЄСВ на заробітну плату (36,8%):

$$5\,454,60 \times 36,8\% = 2\,007,29 \text{ грн.}$$

Вище наведено алгоритм розрахунків з працівниками банків відносно заробітної плати, але враховуючи зміни до ПКУ, які вступили в дію з 01.01.2016 р., саме тому доцільно буде запропонувати алгоритм розрахунку за новими правилами враховуючи вищезазначені умови, а саме розмір окладу, кількості днів без збереження заробітної плати.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) РОЗРАХУНКУ (з 01.01.2016 р.):

1 КРОК: Нарахування заробітної плати за фактично відпрацьовані дні в місяці:

$$6\,000/22 \times 20 = 5\,454,60 \text{ грн.}$$

3 КРОК: Утримання податку з доходів фізичних осіб у розмірі 18%:

$$5\,368,42 \times 18\% = 981,83 \text{ грн.}$$

4 КРОК: Утримання військового збору у розмірі 1,5%:

$$5\,454,60 \times 1,5\% = 81,82 \text{ грн.}$$

5 КРОК: Розрахунок суми до виплати працівникові:

$$5\,454,6 - 981,83 - 81,82 = 4\,390,95 \text{ грн.}$$

6 КРОК: Нарахування ЄСВ на заробітну плату (22%):

$$5\,454,6 \times 22\% = 1\,200,01 \text{ грн.}$$

7 КРОК: Відображення на аналітичних рахунках бухгалтерського обліку господарських операцій відносно нарахування заробітної плати за ставками податків та зборів, які діяли до 01.01.2016 р. та з 01.01.2016 р. Всі необхідні бухгалтерські проведення наведено в таблиці 2.10.

Отже, напрацьований та уточнений алгоритм розрахунку з працівниками банків відносно заробітної плати крім того, що надасть працівникам бухгалтерії конкретний приклад проведення розрахунків, так іще і уточнить шляхи вдосконалення методики обліку за допомогою проведення розрахунку за аналогією та відображення на операцій за розрахунками з працівниками банків на аналітичних рахунках бухгалтерського обліку.

Таблиця 2.10

Перелік бухгалтерських проведення за операціями з обліку нарахування заробітної плати за вересень 2015 р.

Зміст операції	Дебет	Кредит	Сума	
			до 01.01.16	з 01.01.16
Нараховано:				
Основна заробітна плата	74001010690211	36521010690211	5 454,60	5454,60
Всього нараховано			5 454,60	5454,60
Утримано:				
ЄСВ (3,6%)	36521010690211	36221010691544	196,37	0,00
Податок з доходів фізичних осіб, 15% (18 % з 01.01.16 р.)	36521010690211	36221010691511	788,74	981,83
Військовий збір, 1,5%	36521010690211	36221010691522	81,82	81,82
Всього утримано:			1 066,93	1 063,65
Нарахування на заробітну плату:				
Нарахування на заробітну плату 36,8% (22 % з 01.01.16 р.)	74011010690511	36221010690511	2 007,29	1 200,01
Перерахування до бюджету :				
Податок з доходів фізичних осіб, 15%	36221010691511	12001010690211	788,74	981,83
ЄСВ, 3,6%	36221010691544	12001010690211	196,37	0,00
Військовий збір, 1,5%	36221010691522	12001010690211	81,82	81,82
Перераховано до бюджету ЄСВ, 36,8%	36221010690511	12001010690211	2 007,29	1 200,01
Всього перераховано до бюджету			3 074,21	2 263,66
Зарахування на картковий рахунок	36521010690211	29241010690211	4 387,67	4 390,95

Джерело: складено автором

Отже, з отриманих даних можна говорити, що нові правила та ставки які застосовуються до оподаткування заробітної плати працівникам майже ніяк не вплинули на навантаження на працівників, тобто розмір утримань із нарахованої заробітної плати становить як і раніше близько 20%. Але навантаження на Фонд оплати праці (ФОП) значно зменшився, а саме роботодавці за новими ставками

значно скорочують витрати з нарахування ЄСВ на ФОП. Зокрема, раніше до розміру нарахованої заробітної плати застосовувалася ставка 36,8%, а з 01.01.2016 р. вона становить 22 % для всіх виплат, окрім розрахунків з інвалідами до розміру нарахованої їм заробітної плати застосовується ставка 8,41%.

Окрім окладу, який зазначений у штатному розкладі працівники можуть отримувати інші виплати прирівняні до заробітної плати, такі як відпускні, виплати за листами тимчасової непрацездатності, премії за результатами роботи за рік та інші.

Окремого розгляду заслуговують процедури відображення в обліку сум нарахованих відпускних і лікарняних. При розрахунку виплат за час відпусток слід керуватись Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженої постановою КМУ від 08.02.95 № 100, зі змінами та доповненнями [150].

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної та додаткової відпусток провадиться, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки. За неповністю відпрацьований час (менше року), середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа наступного місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка. Якщо працівник не мав заробітку, не з його вини, розрахунки проводяться виходячи з установленого йому в трудовому договорі посадового (місячного) окладу [152].

Схематично на рис. 2.7 подано розрахунок середньоденного заробітку працівника для оплати відпусток.

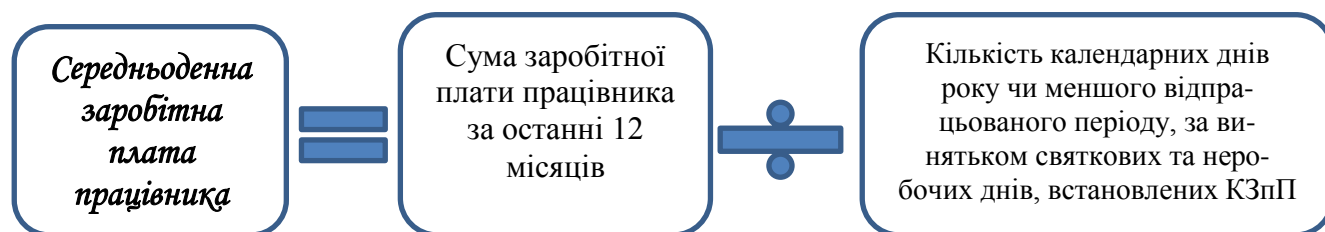


Рис.2.7.Розрахунок середньоденної заробітної плати для нарахування відпускних

Джерело: розроблено автором на основі [152]

Розмір середньоденної заробітної плати працівника перемножується на число календарних днів відпустки. Результатом даної операції і буде загальна сума нарахованих відпускних працівника.

Законодавством встановлено 11 святкових і неробочих днів на рік.

Відповідно до КЗпП до святкових та неробочих днів відносяться:

✓ **Святкові дні:**

- ▶ 1 січня - Новий рік;
- ▶ 7 січня - Різдво Христове;
- ▶ 8 березня - Міжнародний жіночий день;
- ▶ 1-2 травня - День міжнародної солідарності трудящих;
- ▶ 9 травня - День Перемоги;
- ▶ 28 червня - День Конституції України;
- ▶ 24 серпня - День незалежності України;
- ▶ 14 жовтня - День захисника України.

✓ **Неробочі дні:**

- ▶ один день (неділя) - Великдень;
- ▶ один день (неділя) - Трійця

Святкові і неробочі дні, які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

Згідно Закону України "Про внесення зміни до статті 67 Кодексу законів про працю України" від 8.04.99 року № 576-XIV у випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Такий порядок визначення тривалості відпусток поширюється тільки на щорічні відпустки та додаткові оплачувані відпустки працівникам, які мають дітей.

При обчисленні середньої заробітної плати, до загальної суми заробітної плати за останні 12 місяців включаються такі виплати [152]:

- основна заробітна плата;
- додаткова (змінна) заробітна плата (за винятком одноразового характеру);

- надбавка за вислугу років;
- винагорода за підсумками роботи за рік;
- допомога у зв'язку з тимчасовою непрацевдатністю;
- оплата за час попередньої щорічної відпустки;
- доплати і надбавки (за роботу в нічний час, суміщення професій і посад, різниця в посадових окладах при виконанні обов'язків тимчасово відсутніх працівників);
- оплата середньої заробітної плати працівникам, направленим на навчання у зв'язку з підвищенням кваліфікації.

Додаткова (змінна) заробітна плата включається в заробіток того місяця, на який вона припадає згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Одноразова винагорода за підсумками роботи за рік включається до середнього заробітку, як 1/12 винагороди, нарахованої в поточному році за попередній календарний рік.

Оскільки основна частина відпусток припадає на літні місяці, що зумовлює істотне збільшення витрат у цих місяцях, які обліковуються за рахунком 7400 «Основна і додаткова заробітна плата». До певної міри ці витрати нівелюються в процесі формування забезпечення оплати відпусток. За допомогою розрахунків визначається річна потреба у майбутніх сумах відпускних. [86, с.505]

Згідно з п. 13 П(С)БО 11 «Зобов'язання» та п. 7 П(С)БО 26 «Виплати працівникам» банківські установи повинні створювати забезпечення на виплату відпустки. Нарахування відпускних здійснюється за рахунок коштів створеного резерву на виплату відпусток. Щомісячний резерв на оплату відпусток визначають за формулою:

$$PB = \text{ФОПфм} \times (\text{ОВрп} : \text{ФОПрп}) \times K_n, \quad (2.1)$$

де: *PB* - резерв на оплату відпусток;

ФОПфм - місячний фактичний фонд оплати праці звітного періоду, у т. ч. премії, допомога з тимчасової непрацевдатності і всі інші виплати, які ураховують при розрахунку середньої заробітної плати;

ОВрп - планова річна сума оплати відпусток;

ФОПрп - плановий річний фонд оплати праці;

Кн - коефіцієнт нарахувань до соціально-страхових фондів, який розраховують таким чином:

$$(100 + K1) : 100, (2.2)$$

де: *K1*- єдиний соціальний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

За допомогою вищенаведених формул визначається річна потреба у забезпеченні на виплату відпусток. Але щомісячно, у розмірі 1/12 від річної, в обліку відображається сума забезпечення таким чином:

Дебет **7400KDDNNN0299** «Основна і додаткова заробітна плата»

Кредит **3658KDDNNN0299** «Забезпечення оплати відпусток».

На суму відпускних, які виникли у звітному місяці в обліку відображається так:

Дебет **3658KDDNNN0299** «Забезпечення оплати відпусток»

Кредит **3654KDDNNN0299** «Нараховані відпускні до сплати».

Зазвичай щорічна основна відпустка надається тривалістю 24 календарні дні (включаючи вихідні дні суботу та неділю) за відпрацьований робочий рік з дня укладення трудового договору. Крім того існують певні виключення з даного правила, зокрема якщо працівник є інвалідом I і II групи, то йому надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Особам до 18 років відпустка надається тривалістю 31 календарний день. Схема документообігу обліку відпускних наведена на рис. 2.8.



Рис.2.8. Схема документального забезпечення обліку відпускних

Джерело: розроблено автором

Варто зазначити, що для кращого розуміння доцільно розглянути алгоритм розрахунку з використанням умовного прикладу оплати щорічної відпустки та навести покроковий розрахунок оплати відпустки. А саме: відповідно до наказу про надання відпустки №723-в від 18.01.2016 року, працівникові банку Потапенко В.А. надається чергова відпустка за період роботи з 02.07.2014р – 01.07.2015р. терміном 14 календарних днів з 29.01.2016р. по 11.02.2016р. За період з 01.01.2015р. по 31.12.2015р. працівнику було нараховано заробітної плати в розмірі 219 238, 24 грн.

Додаткові дані: особовий рахунок працівника – 452; код установи – 02.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) РОЗРАХУНКУ:

1 КРОК: Визначення середньоденного заробітку для визначення суми відпускних:

$$219\,238,24 / (365-11) = 619,32 \text{ грн.}$$

2 КРОК: Оскільки відпустка перехідна на два періоди, то потрібно визначити розмір відпускних:

✓ з 29.01 по 31.01.2016р.(3 календарні дні):

$$619,32 \times 3 = 1\,857,96 \text{ грн.}$$

✓ з 1.02. по 11.02.2016р. (11 календарних днів):

$$619,32 \times 11 = 6\,812,52 \text{ грн.}$$

3 КРОК: Визначення загальної суми нарахованих відпускних:

$$1\,857,96 + 6\,812,52 = 8\,670,48 \text{ грн.}$$

4 КРОК: Утримання ПДФО у розмірі 18 %:

$$8\,670,48 \times 18\% = 1\,560,69 \text{ грн.}$$

5 КРОК: Утримання військового збору у розмірі 1,5%:

$$8\,670,48 \times 1,5\% = 130,06 \text{ грн.}$$

6 КРОК: Нарахування ЄСВ на ФОП у розмірі 22 %.

- За період з 29.01 по 31.01.2016р.:

$$1\,857,96 \times 22\% = 408,75 \text{ грн. (витрати поточного періоду);}$$

- За період з 1.02. по 11.02.2016р.:

$$6\,812,52 \times 22\% = 1\,498,75 \text{ грн. (витрати майбутнього періоду).}$$

7 КРОК: Всього до виплати:

$$8\,670,48 - 1\,560,69 - 130,06 = 6\,979,73 \text{ грн.}$$

8 КРОК: Відображення в обліку господарських операцій відносно нарахування відпускних. Всі бухгалтерські проведення пов'язані з вищенаведеними розрахунками представлено в таблиці 2.11.

Рахунок 3654 П «Нараховані відпускні до сплати» за законодавством з бухгалтерського обліку у банках також використовується для проведення розрахунків при виплаті компенсації щорічної відпустки при звільненні працівників.

Аналіз отриманих результатів дає можливість зробити висновки, що розрахунки з працівниками банків відносно відпускних аналогічно, як і заробітна плата розмір утримань майже не змінився, але навантаження на ФОП значно зменшився, що позитивно впливає на фінансовий стан банківських установ.

Відповідно до частини четвертої ст. 24 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника частину щорічної відпустки замінюють грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не може бути меншою від 24 календарних днів. Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається [160].

Таблиця 2.11.

Перелік бухгалтерських проведень за операціями з обліку нарахування відпускних

Зміст операції	Дебет	Кредит	Сума (грн.)	
			до 01.01.16р.	з 01.01.16 р.
Нарахована сума відпускних за період 29.01 – 31.01.2016р.	74001024520299	36541024520299	1 857,96	1 857,96
Нарахована сума відпускних за період 01.02 – 11.02. 2016р	35001024520299	36541024520299	6 812,52	6 812,52
Утримання з суми нарахованих відпускних				
Утримано ЄВ на ЗДСС з нарахованої суми відпускних, 3,6%	36541024520299	36221024521544	312,14	0,00
Утримано ПДФО з нарахованої суми відпускних, 15% (18%)	36541024520299	36221024521511	1 253,75	1 560,69
Утримано військовий збір із нарахованої суми відпускних, 1,5%	36541024520299	36221024521522	130,06	130,06
Нарахування на фонд оплати праці				
Нараховано Єдиний внесок на суму відпускних за січень 2016р., 36,8% (22 %)	74011024520511	36221024520511	683,73	408,75
Нараховано Єдиний внесок на суму відпускних майбутнього періоду, 36,8% (22 %)	35001024520299	36221024520511	2 507,01	1 498,75
Перерахування ЄСВ до бюджету 3,6%	36221024521544	12001024520299	312,14	0,00
Перерахування ПДФО, 15% (18%)	36221024521511	12001024520299	1 253,75	408,75
Перерахування ЄСВ, 36,8% (22%) за січень 2016 р.	36221024520511	12001024520299	683,73	1 498,75
Перераховано військовий збір, 1,5%	36221024521522	12001024520299	130,06	130,06
Виплата відпускних працівнику	36541024520299	26251024520299	6 974,53	6 979,73
Закриття витрат (сум виплачених відпускних, які припадають на період з 01.02. по 11.02.2016р):				
- на суму відпускних, які виплачені	74001024520299	35001024520299	6 812,52	6 812,52
- на суму ЄСВ	74011024520511	35001024520299	2 507,01	1 498,75

Джерело: складено автором

Виплата грошової компенсації за всі невикористані працівником дні щорічної відпустки (незалежно за які роки) можлива лише в разі звільнення працівника. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова

оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів [160].

Щодо порядку нарахування та оплати допомоги по тимчасовій втраті працездатності працівникам банку, то варто розглянути детально методику обліку розрахунків з працівниками за лікарняними.

Зокрема варто відзначити, що перші п'ять днів лікарняного оплачуються за рахунок коштів роботодавця, а починаючи з шостого дня – за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Але якщо раніше роботодавець оплачував лікарняні, а потім звертався до Фонду за відшкодуванням, то, відповідно до нового Порядку, працівники подають лікарняні за своїм місцем роботи, де їм нараховують, після чого роботодавець повинен звернутись до відповідного органу Фонду за фінансуванням для оплати листків непрацездатності.

Робочі органи Фонду здійснюють фінансування протягом десяти робочих днів після надходження заяви-розрахунку. Отримавши кошти від Фонду, роботодавець зобов'язаний оплатити лікарняні. Роботодавці отримують кошти на оплату лікарняних на спеціально призначений для цього рахунок.

Для розрахунку суми лікарняних необхідно визначити:

- середньоденну (середньогодинну) заробітну плату;
- розмір страхового стажу;
- дні (години) непрацездатності, що підлягають оплаті.

Сума, що виплачується по лікарняному листу, залежить від страхового стажу працівника і його офіційного заробітку за останніх півроку. З 01.01.2015 р. набрав чинності Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці” (від 28.12.2014 р. № 77-VIII), з яким і пов’язані зміни до порядку виплати лікарняних в залежності від страхового стажу. Відповідно до даних змін, відсоток виплати лікарняних залежить від розміру страхового стажу працівника, що схематично і зображено на рис.2.9.



Рис.2.9. Залежність розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності залежно від страхового стажу

Джерело: сформовано автором на основі [161]

Також варто відмітити, що у розмірі 100% середньої заробітної плати (доходу) лікарняні виплачуються застрахованим особам, віднесеним до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; одному з батьків або особі, що їх замінює та доглядає хвору дитину віком до 14 років, яка потерпіла від Чорнобильської катастрофи; ветеранам війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; особам, віднесеним до жертв нацистських переслідувань відповідно до Закону України «Про жертви нацистських переслідувань»; донорам, які мають право на пільгу, передбачену ст. 10 Закону України «Про донорство крові та її компонентів».

Варто зауважити, що з одного боку, отримання такої допомоги робітником не залежить від фінансового стану роботодавця, а з іншого - може виникнути проблема зі своєчасним отриманням допомоги працівником. Оскільки закон дає роботодавцю 10 днів на прийняття рішення після пред'явлення листа непрацездатності, тобто до подачі заяви-розрахунку. Також 10 днів є у Фонду на перерахування грошей після отримання заяви.

04 липня 2015 року набрала чинності постанова КМУ від 26.06.2015 р. №439 [165], якою було внесено зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 р. № 1266 [190], зокрема, до порядку розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності і допомоги по вагітності та пологах.

За допомогою структурно-логічної схеми на рис.2.10 подано розрахунок середньоденної заробітної плати для нарахування допомоги з тимчасової втрати працездатності працівника.

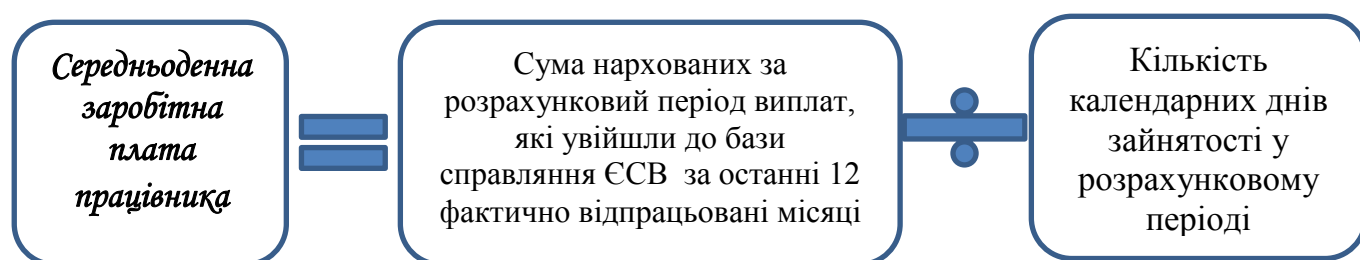


Рис.2.10. Розрахунок середньоденної заробітної плати для нарахування допомоги з тимчасової втрати працездатності

Джерело: сформовано автором на основі [165, 190]

Відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати до суми нарахованих за розрахунковий період виплат не включаються суми лікарняних та декретних. А до кількості календарних днів зайнятості у розрахунковому періоді не враховуються календарні дні, які не відпрацьовані з поважних причин, а саме:

- тимчасова непрацездатність;
- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та шестирічного віку за медичним висновком;
- відпустка без збереження заробітної плати.

Відсутність на роботі протягом повного календарного місяця з інших поважних причин не є підставою для скорочення тривалості розрахункового періоду. Також із розрахункового періоду не виключаються місяці, коли

застрахована особа перебувала у щорічній відпустці, у відпустці в зв'язку з навчанням або не працювала з інших підстав і за нею зберігалася чи не зберігалася заробітна плата. Місяці розрахункового періоду (з першого до першого числа), в яких застрахована особа не працювала з поважних причин, виключаються з розрахункового періоду.

Схематично за допомогою структурно-логічної схеми подано на рис.2.11 документальне забезпечення обліку нарахування та виплати допомоги з тимчасової втрати працездатності.

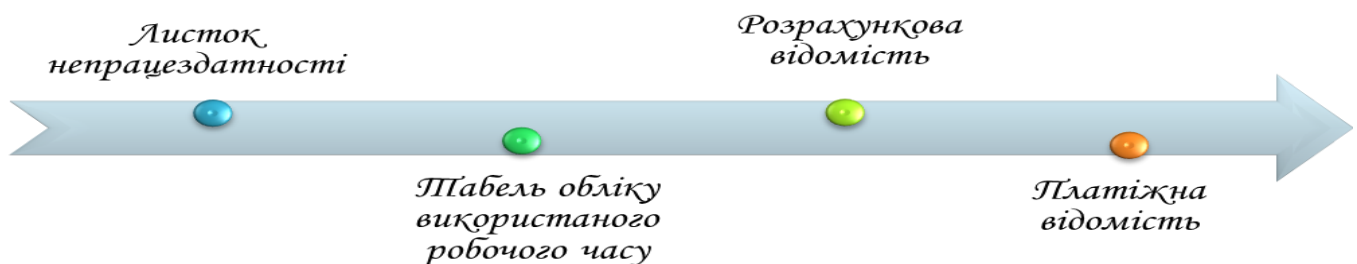


Рис. 2.11. Структурно-логічна схема документального забезпечення обліку нарахування та виплати допомоги з тимчасової втрати працездатності
Джерело: сформовано автором

Для кращого розуміння методики та принципів обліку нарахування допомоги по тимчасовій втраті працездатності доречно буде покроково охарактеризувати розрахунок цих виплат, а саме навести алгоритм розрахунку.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) РОЗРАХУНКУ:

1 КРОК: Визначення кількості оплачуваних днів непрацездатності:

Якщо працівник хворів з 04.02.2016р. по 09.02.2016р., то лікарняний буде оплачуватися в повному обсязі, але з різних рахунків. Тобто, перші 5 (п'ять) календарні дні тимчасової непрацездатності за рахунок банку та 1(один) календарний день за рахунок Фонду соціального страхування.

Додаткова інформація: особовий рахунок працівника – 256; код установи – 55.

2 КРОК: Встановлення відсотка оплати лікарняного залежно від розміру страхового стажу:

Працівник прийнятий 12.10.2010 року. Працівник має понад 5 років страхового стажу, відповідно процент оплати лікарняного становить 70%.

3 КРОК Вибірка нарахованої заробітної плати за останні 12 місяців, яка входить у розрахунок середньоденної заробітної плати для оплати лікарняних, отримані дані наведено у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Нарахована заробітна плата для розрахунку лікарняного

Розрахунковий період	Календарні дні зайнятості, дні	Нарахована виплати працівнику за розрахунковий період, грн.
Лютий 2015	28	6 765,65
Березень 2015	31	7 125,96
Квітень 2015	30	7 105,56
Травень 2015	31	7 125,78
Червень 2015	30	8 326,46
Липень 2015	31	8 327,45
Серпень 2015	31	8 562,75
Вересень 2015	30	8 469,62
Жовтень 2015	31	8 865,21
Листопад 2015	30	8 867,52
Грудень 2015	31	8 645,52
Січень 2016	31	8 965,45
Разом:	365	97 152,93

Джерело: за даними бухгалтерського обліку досліджуваних банківських установ

4 КРОК: Розрахунок середньоденної заробітної плати:

$$97\,152,93/365 = 266,17 \text{ грн.}$$

5 КРОК Розрахунок середньоденної заробітної плати, враховуючи процент оплати лікарняного:

$$266,17 \times 70\% = 186,32 \text{ грн.}$$

6 КРОК Розрахунок суми лікарняного:

➤ За період з 04.02.2016 по 08.02.2016р.:

$$186,2 \times 5 = 931,60 \text{ грн.}$$

➤ За період з 09.02.2016 по 09.02.2016р.:

$$186,32 \times 1 = 186,32 \text{ грн.}$$

7 КРОК: Розрахунок загальної суми оплати за тимчасову непрацездатність працівників:

$$931,60 + 186,32 = 1\,117,92 \text{ грн.}$$

8 КРОК: Утримання ПДФО у розмірі 18%:

$$1\,117,92 \times 18\% = 201,23 \text{ грн.}$$

10 КРОК: Утримання військового збору у розмірі 1,5%:

$$1\,117,92 \times 1,5\% = 16,77 \text{ грн.}$$

11 КРОК: Нарахування ЄСВ на суми нарахованої суми допомоги по тимчасовій втраті працездатності:

$$1\,117,92 \times 22\% = 245,96 \text{ грн.}$$

12 КРОК: Розрахунок суми до виплати працівникові:

$$1\,117,92 - 201,23 - 16,77 = 899,92 \text{ грн. за 6 дні.}$$

Оскільки, 1 день непрацездатності оплачується за рахунок ФСС, то працівнику потрібно виплатити:

$$(899,92 / 6) \times 5 = 749,93 \text{ грн.,}$$

За рахунок коштів ФСС працівникові буде виплачено:

$$899,92 / 6 = 149,99 \text{ грн.}$$

Банківська установа повинна виставити заявку – розрахунок до Фонду соціального страхування для відшкодування коштів, у розмірі 149,99 грн.

13 КРОК: Відображення в бухгалтерському обліку:

❖ Нарахованої матеріальної допомоги за перші 5 днів непрацездатності за рахунок банку:

Дебет рахунку А **74031552560611** «Нарахування працівникам лікарняних за рахунок банківських установ»;

Кредит рахунку П **36521552560611** «Нарахування працівникам лікарняних за рахунок банківських установ»

Сума проведення 931,60грн.

❖ нарахованої допомоги за рахунок Фонду соціального страхування:

Дебет рахунку П **35221552560651** «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками відносно лікарняних за рахунок ФСС»;

Кредит рахунку П **36521552560655** «Розрахунки з працівниками відносно лікарняних за рахунок ФСС»

Сума проведення 186,32 грн.

Всі інші проведення анологічні попередньому розрахунку відпускних.

Отлата днів тимчасової непрацездатності відповідно за новими правилами застосування ставок податків та зборів помітно впливає на розмір отриманих виплат працівником. Зокрема, якщо застосовувати старі ставки то працівник разом за 6 днів тимчасової непрацездатності отримав би 914,50 грн., але за ставками, які діють з 01.01.2016 р. працівник отримає 819,22 грн. Отже, виплати працівникам за дні тимчасової непрацездатності в середньому зменшилися на 1 %, але навантаження на ФОП зменшився на 11,2%. Тобто можна говорити про позитивні зміни для роботодавців та менш позитивні для працівників.

Отже, оплата листків непрацездатності є дуже важливою та невід'ємною складовою при здійсненні розрахунків з працівниками банків для працівників, які здійснюють облік виплат працівникам. Слід зазначити, що саме оплата днів непрацездатності в певному розмірі покриває та відшкодовує не виходи на робоче місце у зв'язку з хворобою.

Наступний вид виплат працівникам банківської установи - допомога по вагітності та пологах, яку детально та покроково буде досліджено, і показано в алгоритмі розрахунку.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) РОЗРАХУНКУ:

1 КРОК: Визначення кількості оплачуваних днів непрацездатності:

Період лікарняного з 11.01.2016р. по 25.04.2016р. (126 днів)

2 КРОК: Визначення процента оплати лікарняного залежно від розміру страхового стажу:

Матеріальна допомога у зв'язку з вагітністю та пологами працюючим жінкам нараховується в розмірі 100 відсотків від середньої заробітної плати, незалежно від страхового стажу та виплачується за місцем роботи.

Підставою для призначення матеріальної допомоги в зв'язку з вагітністю та пологами є виданий в установленому порядку листок непрацездатності.

Матеріальна допомога надається за весь період, який пов'язаний з вагітністю та пологами, незалежно від кількості днів, які фактично були використані до пологів.

3 КРОК: Вибірка нарахованої заробітної плати за останні 12 місяців, яка входить у розрахунок середньоденної заробітної плати для оплати лікарняних по вагітності і

пологах та кількості календарних днів за відповідний період наведено у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Нарахована заробітна плата для розрахунку допомоги по вагітності та пологах

Розрахунковий період	Календарні дні зайнятості	З/п, на основі якої розраховується середня, для розрахунку страхових виплат, грн.	Середньоденна заробітна плата, грн.
Січень 2015	31	5 872,08	189,42
Лютий 2015	25	4 526,83	181,07
Березень 2015	31	4 916,91	158,61
Квітень 2015	28	5 129,18	183,19
Травень 2015	29	5 220,96	180,03
Червень 2015	30	4 765,06	158,84
Липень 2015	31	5 365,89	173,09
Серпень 2015	25	4 756,36	190,25
Вересень 2015	30	5 716,94	184,42
Жовтень 2015	30	5 109,78	176,20
Листопад 2015	30	5 820,96	197,04
Грудень 2015	31	5 775,06	186,30
Разом:	350	62 976,25	179,93

Джерело: за даними бухгалтерського обліку досліджуваних банківських установ

4 КРОК: Розрахунок середньоденної заробітної плати:

$$62\,976,25/350 = 179,93 \text{ грн.}$$

5 КРОК Розрахунок середньоденної заробітної плати враховуючи процент оплати лікарняного:

$$179,93/100 \times 100 = 179,93 \text{ грн.}$$

6 КРОК Розрахунок суми нарахованої за період тимчасової непрацездатності:

$$179,93 \times 126 = 22\,671,18 \text{ грн.}$$

Виставляємо заявку-розрахунок до Фонду соціального страхування для відшкодування коштів на оплату. Нараховуємо єдиний внесок зі ставкою 22%.

Бухгалтерські проведення здійснюються згідно наведеної вище покрокової характеристики виплати щорічних відпусток, за умови, що всі кошти на оплату допомоги по вагітності і пологах відшкодує Фонд соціального страхування.

Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності. Інші документи не можуть бути підставою для призначення цього виду допомоги.

Якщо працівник захворів у період перебування у щорічній (основній чи додатковій) відпустці, допомога виплачується за всі робочі дні, що пропущені внаслідок хвороби. Відпустка підлягає продовженню (або перенесенню на інший термін) на кількість днів тимчасової непрацездатності за час відпустки, засвідченої лікарняним листком.

У зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або по вагітності і пологах середня заробітна плата для працівників, виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи (з 1 до 1-го числа), що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали в установі банку менш як 12 календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактично відпрацьовані повні календарні місяці (з першого до першого числа), за які сплачено страхові внески.

У разі, коли застрахованою особою відпрацьовано менше ніж календарний місяць, середня заробітна плата обчислюється за фактично відпрацьований час перед настанням страхового випадку. Якщо перед настанням страхового випадку працівник банку (застрахована особа) не мав заробітку або, якщо страховий випадок настав у перший день роботи, середня заробітна плата для розрахунку страхових виплат та оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів банку (роботодавця) визначається виходячи з посадового окладу, встановленого працівникові на момент настання страхового випадку. При цьому середньоденна заробітна плата (дохід) визначається шляхом ділення посадового окладу на середньомісячну кількість робочих днів, встановлену за графіком роботи установи (за балансом робочого часу місяця, в якому настав страховий випадок) [188].

Якщо застрахована особа весь місяць у розрахунковому періоді знаходилась у відпустці (щорічній, додатковій, у зв'язку з навчанням) цей місяць не виключається з розрахункового періоду і при обчисленні середньої заробітної плати для нарахування страхових виплат до розрахунку включаються нараховані в цьому

місяці премії та матеріальні допомоги в межах максимальної величини (граничної суми) місячної заробітної плати (доходу), з якої сплачено страхові внески.

Винагорода за загальні результати роботи за рік працівникам банків виплачується відповідно до внутрішніх положень кожної банківської установи, окремо зважаючи на результати господарської діяльності за певний період.

Зазвичай винагорода за загальні результати роботи за рік виплачується в повному розмірі працівникам, які пропрацювали повний календарний рік.

При цьому здійснюється проведення відносно нарахованої винагороди працівникам банку за результатами роботи за рік:

Дебет рахунку А **7409KDDNNN0733** «Винагорода за результатами роботи за рік»;

Кредит рахунку П **3652KDDNNN0733** «Нарахування винагороди працівникам банку за результатами роботи за рік».

Слід зазначити, що методика обліку виплат працівникам банківської установи досить трудомістка та різноманітна, що можна пояснити тим що, існує велика кількість різноманітних видів виплат, які потрібно вчасно та достовірно відобразити в бухгалтерському обліку.

Доцільним буде описати методику обліку розрахунків з працівниками банків за виконавчими листами, а особливо аліментів. Зокрема, утримані суми аліментів уповноваженими на це працівниками перераховуються один раз на місяць не пізніше ніж у триденний термін після виплати заробітної плати. Крім того, установи зобов'язані у звіті №1-ДФ відображати суми утриманих аліментів за ознакою доходу 140.

Доречним буде практично охарактеризувати методику обліку розрахунків з працівниками за аліментами.

Наприклад, Банк «Х" отримав виконавчого листа у січні 2016 р., на утримання аліментів з працівника відділу внутрішньої безпеки Кузьменка І.П. у розмірі 25 % на одну дитину. Крім того, заборгованість по сплаті аліментів складає 1 000,00 грн. Додаткова інформація: особовий рахунок працівника – 251; код установи – 11.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) РОЗРАХУНКУ:

1 КРОК: Дохід громадянин Кузьменка І.П. у грудні 2015 р. складала:

- ✓ заробітна плата – 5 000,00 грн.;
- ✓ винагород за загальні річні підсумки роботи банку – 2 000,00 грн.;
- ✓ допомогу з тимчасової непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років – 500,00 грн.;
- ✓ премія – 1 000,00 грн.

2 КРОК: Визначаємо розмір доходу Кузьменка І.П., з якого будуть утримуватися аліменти:

$$5\ 000 + 2\ 000 + 1\ 000 = 8\ 000,00 \text{ грн.}$$

Розмір допомоги з тимчасової непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років не включається до складу доходу, з якого утримуються аліменти.

3 КРОК: Розраховуємо утримання ПДФО:

$$8\ 000 \times 18\% = 1\ 440,00 \text{ грн.}$$

4 КРОК: Розраховуємо утримання військового збору:

$$8000 \times 1,5\ \% = 120,00 \text{ грн.}$$

5 КРОК: Розраховуємо суму доходу, з якої будуть утримуватися аліменти:

$$8\ 000 - 1\ 440 - 120 = 6\ 440,00 \text{ грн.}$$

6 КРОК: Розраховуємо суму аліментів:

$$(6\ 440,00 \times 25\ \%) + 1\ 000 = 2\ 610,00 \text{ грн.}$$

7 КРОК: Розрахунок суми до виплати працівнику Кузьменку І.П.:

Поштові витрати за переказ аліментів становлять 10 грн.

$$6\ 440,00 - 2\ 610,00 - 10 = 3\ 820,00 \text{ грн.}$$

8 КРОК: Відображення в обліку розрахунків:

Усі вищенаведені операції відображаються у бухгалтерському обліку аналогічно раніше наведеним відносно заробітної плати, відпускних, лікарняних. А утримання аліментів у сумі 2 610,00 грн. відображається наступним чином:

Дебет **36521112510111** «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»;

Кредит **3653111251141** «Утримання з працівників банку на користь третіх осіб».

Отже, у результаті проведеного дослідження було встановлено, що методика обліку розрахунків з працівниками банків є багатовекторною та різноманітною. Різносторонність методики обліку пов'язані із наявністю різних розрахунків з працівниками. Крім того, варто відзначити, що у зв'язку із різними видами розрахунків з працівниками у даній роботі було розглянуто та досліджено лише ті, які присутні у діяльності будь-якої установи. Тобто, діяльність установи, та відносини між роботодавцем та працівником не можливі без наявності досліджених розрахунків.

Висновки до розділу 2

Проведене дослідження бухгалтерського фінансового обліку розрахунків з працівникам банків дає змогу зробити такі висновки:

1. Проаналізовано та узагальнено наукові погляди фахівців з бухгалтерського обліку та аналізу відносно питань, які порушувалися під час дослідження облікової політики банків та основних принципів формування її відносно розрахунків з працівниками банків. І встановлено, що наукові напрацювання є взаємодоповнюючими, але загалом розкривають зміст та сутність даної дефініції. На основі отриманих результатів дослідження напрацьовано та запропоновано для подальшого застосування банківськими установами основні положення облікової політики банків за розрахунками з працівниками. Варто відзначити, що дані положення були розроблені керуючись Постановою НБУ «Про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України», де встановлюються обов'язкові складові облікової політики. Зокрема, уточнено шляхи вирішення щодо положення про облікову політику за розрахунками з працівниками на основі напрацювання Проекту даного Положення. З'ясовано, що розробка облікової політики банку є важливим етапом у процесі здійснення господарської діяльності. І в той же час вона повинна ґрунтуватися та формуватися на великій кількості нормативно-правових актах які здійснюють регулювання бухгалтерського обліку та оподаткування розрахунків з працівниками.

2. Теоретичні узагальнення інформації з фахових та законодавчих джерел дозволили конкретизувати та визначити сутність та зміст поняття *моделі організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат* – це відтворення та опис організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат працівникам, що відображає та описує принципи внутрішньої організації ведення обліку, певні властивості та характеристики об'єкта відтворення, тобто розрахунків з працівниками. У результаті дослідження сформульовано конкретні моделі організації обліку розрахунків з працівниками банків відносно виплат та підзвітних сум. Варто відзначити, що саме за допомогою методу моделювання соціально-економічних

явищ, було можливим розроблення моделі організації обліку розрахунків з працівниками банку, що сприятиме вдосконаленню організації обліку розрахунків з працівниками банків за різними їх видами.

3. В процесі дослідження питання структури аналітичних рахунків для обліку розрахунків з працівниками банків, а саме рахунків 355, 365 та 740 груп, було розроблено та запропоновано власну структуру враховуючи особливості та класифікацію розрахунків з працівниками банків. На основі напрацьованої структури аналітичного рахунку автором сформовано Проекти планів аналітичних рахунків вищезазначених груп рахунків бухгалтерського обліку. На аналітичних рахунках відображено основні види розрахунків з працівниками банків, які виокремлено в узагальненій класифікації розрахунків з працівниками банків.

4. Узагальнено та проаналізовано всі форми звітності відносно розрахунків з працівниками, які банківські установи зобов'язані подавати. В результаті даного дослідження було узагальнено всі форми звітності у таблиці, де зазначено номер форми, назва звіту, термін подання, орган який відповідає за адміністрування даної форми звітності та періодичність подання. Оскільки основою діяльності банків є посередництво у переміщенні грошових коштів від кредиторів до позичальників, від покупців до продавців. Саме тому є недоречним наявність такої кількості форм звітності за досліджуваними операціями, оскільки вони обтяжують технологію облікового супроводження розрахунків з працівниками банків.

5. Дослідження підсумкового обліку розрахунків з працівниками показало, що за даними операціями варто деталізовано показувати інформацію у фінансовій звітності, щоб забезпечити користувачів належною інформацією для прийняття ефективних рішень. Чим і обумовлено напрацювання статті Приміток до фінансової звітності «Інші нефінансові активи та зобов'язання». У даній статті варто, показувати інформацію відносно кредиторської та дебіторської заборгованість за розрахунками з працівниками, а також інформацію відносно рівня страхових платежів працівників до різних фондів .

6. Встановлено, що Наказ про відрядження є підставою для видачі коштів. Відповідно до правового регулювання Наказ про відрядження складається у

довільній формі, але, враховуючи вимоги законодавства та специфіку діяльності банків, зроблена спроба розробити зразок Наказу про відрядження. Затвердження якого надасть можливість установам вести документообіг у відповідності з законодавством. Саме тому було розроблено та запропоновано типову форму Наказу про відрядження.

7. Доведено, що у Звіті про використання коштів необхідно відобразити повне роз'яснення щодо строків його подання та нарахування штрафних санкцій за порушення терміну звітування. Типова форма Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт затверджена Міністерством доходів та зборів, хоч і часто змінюється та коректується, але потребує додаткових змін, які і були обгрунтовано наведені у розділі 2.

8. Доповнено інформаційну базу через вдосконалення таких документів, як «Наказ про відрядження», «Положення про облік службових відряджень працівників банків в межах України», «Положення про облік службових відряджень працівників банків за кордон».

9. Під час дослідження було встановлено, що існує певна прогалина у законодавстві відносно нарахування єдиного внеску на суми грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку. В результаті дослідження даного питання було встановлено, що на суму компенсації за невикористану відпустку, яка виплачується працівнику, ЄСВ нараховується. Винятком є лише випадок, коли дані суми компенсації нараховуються та виплачується після звільнення працівника. Лише в такому разі нараховувати ЄСВ на суму компенсації не потрібно.

10. Теоретичні узагальнення інформації з фахових та законодавчих джерел дозволили конкретизувати та визначити технологічні карти (алгоритми) методики обліку розрахунків з працівниками банків у розрізі різноманітних розрахунків покроково. У процесі формування алгоритмів обліку було використано аналітичні рахунки, які було напрацьовано в параграфі 2.2, цим самим було вдосконалено та систематизовано методику обліку розрахунків з працівниками банків, шляхом виокремлення основних аспектів, а результатом стало напрацювання загальних технологічних карт розрахунків за різними виданими розрахунків з працівниками,

що значно спростить та уточнить шляхи вирішення відносно обліку досліджуваних операцій..

11. Аналіз методичних та методологічних підходів дав можливість у процесі дослідження розробити та запропонувати схему документального забезпечення обліку відпускних, обліку нарахування та виплати допомоги з тимчасової втрати працездатності.

Основні результати проведеного дослідження викладено у працях [247, 249, 251, 252, 253, 257, 258].

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ

3.1 Джерела інформації та вектори аналізу розрахунків з працівниками банків

На сучасному етапі розвитку та трансформації як національної економіки загалом, так і банківської системи зокрема, важливим є аналіз діяльності банківських установ. Банківські установи є багатогранними та динамічними у своєму розвитку. Саме тому важливим завданням для кожної установи має бути побудова та здійснення аналізу їх діяльності, результати якого будуть корисними при прийнятті управлінських рішень та для різних користувачів інформації.

Л.О. Примостка стверджує та ґрунтовно аргументує, що економічний аналіз діяльності банків слід розглядати як важливу складову системи управління сучасною банківською установою. Крім того, Л.О. Примостка висловлює думку, що банки повинні обмірковувати всі альтернативні варіанти внутрішньої структуризації аналітичної частини банківського процесу, що допоможе кожній кредитній установі вибрати найефективніший варіант з урахуванням власної специфіки, спеціалізації, регіональних особливостей та стратегії розвитку [156, с.47].

Аналіз банківської діяльності дає змогу менеджерам банку адекватно оцінювати діяльність кредитної установи і виявляти невикористані резерви підвищення її ефективності [106, с.3]. Крім того, О.В. Лисенко зазначає, що аналіз діяльності комерційного банку – це багатовимірна задача, для розв'язання якої необхідно здійснити аналіз різних сторін діяльності банку на основі комплексного підходу.

Аналіз розрахунків з працівниками банків забезпечить користувачів важливими даними, зокрема достовірною, правильною, повною, доступною та зрозумілою інформацією та обумовить прийняття ефективних рішень. Аналіз розрахунків з працівниками є невід'ємною складовою стратегічного аналізу банків. Тематичний

аналіз фахової літератури показав, що питання аналізу у своїх роботах порушували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Варто відзначити, що у наукових доробках дослідників у різний час розглядалися певні складові предмета дослідження даної роботи. Крім того, що детально та ґрунтовно предмет даного дослідження не було вивчено, так ще і дослідження проводилися у розрізі підприємств різних галузей економіки. Зокрема, Т.І. Тесленко досліджувала аналіз поточних зобов'язань [226], Т.Г. Мельник – аналіз праці та її оплати [120], О.А. Петрик – аналіз оплати праці в умовах розвитку ринкових відносин (на прикладі підприємств промисловості будівельних матеріалів)[143], О.Є. Федорченко – аналіз розрахунків з дебіторами (на прикладі текстильних підприємств легкої промисловості) [232], на основі будівельних підприємств проводили дослідження І.Я. Омецінська – аналіз зобов'язань, а В.С. Львовчкін – аналіз заробітної плати, Н.А. Ящук - аналіз витрат праці в колгоспах, Р.Л. Хом'як – аналіз праці і заробітної плати (на прикладі підприємств харчової промисловості), І.Д. Фаріон – вдосконалення аналізу продуктивності праці (на матеріалах автомобільної промисловості), Р.І. Наконечна – вдосконалення економічного аналізу витрачання коштів на виплату заробітної плати, О.В. Цуканова – аналіз заробітної плати на підприємствах роздрібною торгівлі[245], О.Ю. Шоляк – аналіз виплат працівникам[264], М.В. Лозовський – аналіз оплати праці у аграрних трудових колективах.

Аналіз окремих операцій банків вкрай рідко є предметом дослідження, а якщо і є, то лише у загальному його вигляді, або у розрізі кредитних, депозитних, валютних операцій. Зокрема питанню стратегічного аналізу в банках присвячені роботи І.М. Парасій-Вергуненко[140]. Інші автори, такі як: Л.О. Примостка[156], А.М. Герасимович[47], Ю.К. Семениченко [209] досліджували аналіз банківської діяльності загалом, Л.П. Снігурська[214] – аналіз доходів і витрат комерційних банків, О.С. Доценко[59] – статистичний аналіз діяльності банків. Крім того питанням аналізу банків присвячено роботи таких зарубіжних науковців, як М.І. Баканов [273], С. Б. Барнгольц [5, 6], Л. А. Бернстайн [9], І.І. Каракоз [82], А.Н. Кашаев [273], Ж. Ришар [202], О. С. Майсак[114], А.Ф. Шеремет[262, 263, 273], О. В.Тарачьова [225]. Отримані результати свідчать, що аналіз розрахунків з

працівниками банків вкрай обмежено досліджувався науковцями, що обумовлює необхідність опрацювання цього питання. Крім того, аналіз розрахунків з працівниками банків слугуватиме не тільки допоміжним елементом у прийнятті ефективних та правильних управлінських рішень, що цим самим зменшить релевантні витрати, а також сприятиме отриманню достовірної інформації усіма користувачами.

Критичний огляд наукової та спеціальної літератури показав, що аналіз розрахунків з працівниками - це в першу чергу аналіз витрат банківської установи та виявлення впливу їх на загальногосподарську діяльність. Саме тому, враховуючи дану тезу, варто проводити та постійно контролювати аналіз цих операцій. У системі розрахунків з працівниками лівову частку складають витрати банківської установи на оплату праці. Предметом аналізу розрахунків з працівниками банків є причинно-наслідкові зв'язки, тобто розрахунки, які виникають між банківською установою та її працівниками, зокрема це розрахунки відносно виплат, розрахунки з підзвітними особами, розрахунки за нестачами та іншими нарахуваннями і утриманнями з працівників.

Методом економічного аналізу є сукупність прийомів і способів дослідження господарської діяльності будь-якого економічного об'єкта шляхом виявлення та визначення взаємозв'язку і його параметрів, кількісного та якісного вимірювання впливу окремих факторів і їх сукупності на цю зміну, що дозволяє вивчити становлення та розвиток господарських явищ і процесів [105, с.22].

Аналіз розрахунків з працівниками банків зазвичай здійснюють на основі використання як кількісних, так і якісних показників. Зокрема, за допомогою кількісних показників визначаються основні види розрахунків з працівниками, а при якісному – встановлюється питома вага певних розрахунків з працівниками у загальній структурі, або питома вага витрат пов'язаних з розрахунками з працівниками у загальній структурі витрат банків. Ефективність аналізу розрахунків з працівниками банків великою мірою залежить від використання якісних параметрів аналізу. Основою аналізу розрахунків з працівниками банків має бути структура та динаміка заробітної плати у загальній структурі всіх розрахунків з

працівниками банків, аналіз розрахунків з працівниками у розрізі різних класифікаційних ознак, продуктивність праці, трудомісткість праці, динаміка фонду оплати праці у різних банківських установах за певний період, ланцюгове та базисне порівняння розрахунків з працівниками, темп приросту та зростання розрахунків з працівниками банків у розрізі різні груп цих операцій.

Для того, щоб здійснити правильний аналіз розрахунків з працівниками банків, тобто конкретними установами, варто мати достовірну інформацію. Основними джерелами інформації для проведення аналізу розрахунків з працівниками банків буде офіційна інформація від Державної Служби статистики України, річні форми фінансової звітності банківських установ, Аудиторські висновки, внутрішня документація. Серед річних форм звітностей доцільно виокремити Звіт про фінансовий стан, Звіт про прибутки та збитки, Звіт про сукупний дохід, Звіт про рух грошових коштів, Примітки до фінансової звітності.

Л.П. Снігурська узагальнює сукупність інформації, яка використовується в економічному аналізі комерційного банку, та виокремлює такі умовні розділи, як законодавчо-правову, нормативну, планову-бюджетну, обліково-статистичну і аналітично-пошукову[215, с.137].

Л.М. Кіндрацька доречно та аргументовано доводить, що економічна інформація повинна відповідати таким якісним характеристикам, як: а) стійкість у часі; б) поширюваність (можливість використання всіма комерційними банками України); в) сприйнятливість до об'єктивного контролю (зовнішнього і внутрішнього) [90, с.50].

Інформаційне забезпечення є важливим та невід'ємним атрибутом ефективного аналізу розрахунків з працівниками банків. Інформаційну базу залежно від джерел її походження варто поділяти на певні групи. Враховуючи наукові напрацювання відносно даного питання, доцільним буде посилити інформаційне забезпечення, але при цьому враховувати те, що об'єктом аналізу даної роботи слугують розрахунки з працівниками банків. Зокрема, узагальнену структурно-логічну схему інформаційного забезпечення для проведення аналізу розрахунків з працівниками банків із джерелами її утворення подано на рис.3.1.



Рис.3.1. Структурно-логічна схема інформаційного забезпечення для проведення аналізу розрахунків з працівниками банків

Джерело: сформовано автором

Доцільним буде охарактеризувати всі складові інформаційного забезпечення. Кожна із зазначених у даній структурно-логічній схемі складових є невід'ємним та важливим елементом при аналізі розрахунків з працівниками банків. Основу інформаційного забезпечення становить облікова, планова, нормативно-правова та інша інформація. Кожна із зазначених видів інформації має власні складові елементи, без наявності яких неможливо провести об'єктивний, ґрунтовний та достовірний аналіз розрахунків з працівниками банків.

Обліково інформація отримується в результаті ведення бухгалтерського обліку. Саме тому, даний блок інформаційного забезпечення має такий склад. Інформація бухгалтерського обліку є результатом суцільного безперервного ведення обліку операцій з обов'язковим документуванням та відображенням на відповідних рахунках бухгалтерського обліку. Статистична інформація використовується для дослідження окремих фінансово-господарських ситуацій, наслідком яких є суттєві відхилення отриманих доходів або здійснених витрат від очікуваних значень [124, с. 42].

Облікову інформацію формують документи бухгалтерського та статистичного обліку, а також звітність відносно досліджуваних розрахунків. До складу документів бухгалтерського обліку доречно відносити первинні документи, реєстри бухгалтерського обліку які використовуються під час обліку розрахунків з працівниками банків. Типові форми облікової документації зі статистики праці є основними джерелами облікової інформації в розрізі документів статистичного обліку. Іншу складову облікової інформації формують дані різних форм звітностей, які складаються та подаються до різних установ та організацій. Зокрема у складі даного блоку варто виокремлювати: фінансову, податкову, внутрішньобанківську звітність та звітність до різних Фондів соціального страхування. Варто відзначити, що вичерпний перелік форм звітностей наведено в Додатку Р.

Планова інформація як джерело аналізу розрахунків з працівниками банків складається із планових документів, а саме: кошторисів витрат на відповідний рік (період), бізнес-планів, нормативних планів установи (підрозділу, відділу, працівника), технічних карт виконання планів працівниками.

Нормативно-правова інформація як складова інформаційного забезпечення відносно розрахунків з працівниками є досить розгалуженою, саме тому доречним буде їх певним чином розмежувати та умовно поділити на загальнодержавні та внутрішньобанківські нормативно-правові документи.

Зокрема, до загальнодержавних документів автором пропонується відносити такі нормативно-правові акти, як Конституція України, ПКУ, КЗпП, ЦК, Закони України, постанови і накази КМУ та НБУ саме у частині регулювання розрахунків з працівниками банків. У складі загальнодержавних джерел виокремлюються нормативно-довідкові документи, яка міститься у збірниках галузевих, відомчих, міжгалузевих нормативів, у прейскурантах, каталогах, проспектах. Джерелами нормативно-правової інформації є також різноманітні рекомендації щодо організації і методики фінансового аналізу діяльності банків. Характерною рисою нормативно-довідкової інформації є те, що вона необов'язкова для застосування. Незважаючи на це, у фінансовому аналізі доходів і витрат нормативно-довідкова інформація відіграє важливу роль: за її допомогою аналітик визначає оптимальний шлях вирішення завдань аналізу [57, с.100].

Розпорядження, постанова, наказ, методика, положення, порядок, облікова політика, посадова інструкція, штатний розпис, внутрішній план рахунків, кредитна політика – це все є джерелами локальної (внутрішньобанківської) інформації. Кожна банківська установа розробляє та затверджує всі ці локальні документи, враховуючи основні принципи діяльності. Крім того, всі локальні документи повинні бути розроблені та затверджені враховуючи основні положення всіх вищенаведених джерел інформаційного забезпечення. Тобто, локальні нормативно-правові документи повинні відповідати як нормативно-правовим джерелам, так і науково-методичним, як обліково-аналітичним, так і фінансово-плановим.

Інформаційні джерела які є корисними при аналізі розрахунків з працівниками банків та які не відносяться до складі ні однієї вищезазначених груп інформаційного забезпечення, варто, виокремити в окремий блок. Саме до складу іншої інформації доречно відносити такі документи: аналітичні огляди; інформаційні джерела з конференцій, нарад; інформаційні джерела про діяльність банківського сектора;

документи з перевірою, ревізій, спеціальних обстежень; науково-методичні документи. Основою науково-методичної інформації є наукова економічна література відносно аналізу банківської діяльності та методична інформація фахівців. Крім того, варто відмітити, що для здійснення аналізу розрахунків з працівниками банків дана складова інформаційного забезпечення є не досить обґрунтованою та дослідженою. По-перше відносно аналізу банківської діяльності насправді є мало наукової літератури, а якщо і є, то лише у загальному вигляді обґрунтовано аналіз банківської діяльності, або у розрізі деяких операцій. Тобто, розрахунки з працівниками не були предметом дослідження науковців з аналізу банківської діяльності. По-друге, методичні рекомендації фахівців відносно питання розрахунків з працівниками зазвичай розглядаються у розрізі підприємств, або бюджетних установ, але не у розрізі банків. Саме тому доречним та важливим буде подальше дослідження та вдосконалення даного блоку інформаційного забезпечення у розрізі джерел.

Розрахунки з працівниками банків у більшій мірі складають витрати банківської установи. Саме тому, в першу чергу було досліджено основні підходи до аналізу витрат банків. У результаті дослідження було встановлено, що існує велика кількість різноманітних підходів до аналізу витрат банків. Але, враховуючи, що об'єктом даного дослідження є саме розрахунки з працівниками банків, то аналіз буде проводитися у виборі основних векторів, які будуть найактивнішими та потрібними як для самих працівників, так і для управлінського персоналу та власників.

О.А. Криклій узагальнює систему аналізу доходів та витрат банків у розрізі таких його складових, як горизонтальний (трендовий) аналіз доходів та витрат, вертикальний (структурний) аналіз доходів та витрат, порівняльний аналіз доходів та витрат, аналіз коефіцієнтів доходності та витратності, факторний аналіз доходів та витрат[226, с.136]. Дане напрацювання є вагомим та важливим для здійснення аналізу доходів та витрат, оскільки узагальнено та подано основні та найважливіші складові цього аналізу. Враховуючи вище наведену систему аналізу доходів та

витрат, доречним буде здійснити подальший розвиток даної теорії, але вже у розрізі розрахунків з працівниками банків.

Враховуючи отримані результати дослідження доцільним буде узагальнити та виокремити основні вектори аналізу розрахунків з працівниками банків на основі узагальнення основних видів аналізу та їх сутності, які подані в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Основні вектори аналізу розрахунків з працівниками банків

Вектор(вид) аналізу	Економічна сутність
Горизонтальний (трендовий) аналіз розрахунків з працівниками банків	Порівняння основних видів розрахунків з працівниками банків звітного періоду з показниками аналогічного періоду попереднього року. Порівняння основних видів розрахунків з працівниками банків звітного періоду з показниками попереднього року. Порівняння основних видів розрахунків з працівниками банків у розрізі декількох попередніх періодів.
Вертикальний (структурний) аналіз розрахунків з працівниками банків	Структурний аналіз за видами розрахунків з працівниками банків. Структурний аналіз розрахунків з працівниками банків за видами працівників. Структурний аналіз утримань та нарахувань різних податків та платежів за розрахунками з працівниками банків. Постатейний структурний аналіз витрат банку за розрахунками з працівниками банків
Порівняльний аналіз розрахунків з працівниками банків	Порівняльний аналіз показників банків Порівняльний аналіз банку та банківського сектору Порівняльний аналіз показників окремих структурних підрозділів та центрів відповідальності Порівняльний аналіз звітних та планових показників Порівняльний аналіз показників за сегментацією працівників Порівняльний аналіз показників за сегментацією розрахунків
Коефіцієнтний аналіз	Коефіцієнт плінності різних груп працівників Співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками Співвідношення витрат на відрядження до загальних витрат на персонал Співвідношення сум утримань із виплат до витрат на персонал Коефіцієнт довіри працівників до банківської установи
Факторний аналіз розрахунків з працівниками банків	Аналіз зміни ФОП за рахунок зміни чисельності працівників Аналіз зміни ФОП за рахунок зміни середньої заробітної плати Аналіз зміни витрат банків за розрахунками з працівниками
Стратегічний аналіз розрахунків з працівниками банків	SWOT-аналіз PEST-аналіз

Джерело: розроблено автором на основі [46, 59, 106, 140, 156]

Отже, можна стверджувати, що аналіз операцій, які є об'єктом дослідження напряму, залежить від видів розрахунків. Крім того, варто відзначити, що розрахунки з працівниками банків є багатовекторними. Це зумовлено багатьма факторами, зокрема тим, що існують різні категорії працівників, різні форми розрахунків, різні цілі розрахунків. Саме тому для забезпечення повноцінного та ефективного обміну інформацією, як в самій банківській установі, так і за її межами, доречним та важливим буде формувати та проводити аналіз розрахунків таким чином, щоб він був ефективним та доречним. Тобто необхідно певним чином уніфікувати та стандартизувати форму представлення аналізу розрахунків з працівниками банку.

3.2 Організація аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків

Організація аналізу розрахунків з працівниками банків є важливим та невід'ємним інструментом, головним призначенням якого є забезпечення керівництва банків інформацією. А основною метою, з якою отримується дана інформація, є прийняття рішень відносно підвищення ефективності управління. Аналіз досліджуваних операцій забезпечить управлінців даними у розрізі різних векторів діяльності банківської установи. Крім того, забезпечить їх деталізованими даними відносно об'єктів та суб'єктів аналізу, що надасть можливість здійснити:

- ✓ фінансове планування;
- ✓ оцінку результатів діяльності банків в цілому та у розрізі структурних підрозділів;
- ✓ прогнозування майбутніх напрямів діяльності банків;
- ✓ управління витратами;

✓ управління прибутковістю.

У результаті дослідження було встановлено, що організація аналізу розрахунків з працівниками банків повинна здійснюватися на основі певних правил. Тобто, сама організація аналізу повинна ґрунтуватися на загальних правилах, і в той же час інформація, яка використовується для аналізу має відповідати певним уніфікованим положенням. Саме тому, доречним буде виокремити та охарактеризувати основні принципи організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків. Виокремлення та характеристика даних принципів дасть можливість побудувати саму систему аналізу загалом, та методичку зокрема, таким чином, щоб отримані результати, були корисними та важливими для всіх користувачів даної інформації. А насамперед для управлінського персоналу та працівників.

А.М. Герасимович у своїх наукових напрацюваннях зазначає та виокремлює основні принципи організації аналітичної роботи в банках. Зокрема професор виділяє такі принципи: урахування специфіки тієї країни, де функціонує банк; науковий характер; комплексність; забезпечення системного підходу до аналізу; об'єктивність, конкретність, точність; дієвість; проведення аналізу за планом та систематично; оперативність; демократизм [46, с.12].

Досліджуючи питання відносно основних принципів організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків було вивчено та проаналізовано напрацювання науковців та практиків. Результатом проведеного дослідження є виокремлення та зазначення власних принципів, яким повинне відповідати аналітичне забезпечення. Отже, організація аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків повинна бути побудована на основі сукупності певних принципів та основних напрямів. Узагальнена сукупність принципів подана на рис.3.2.

Для вдосконалення організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків вкрай важливим є уточнення кожного принципу окремо. Зокрема, за допомогою виконання **принципу повноти та достовірності даних** забезпечується закріплення відповідальності за відкриття та ведення окремих груп рахунків в розрізі типів операцій за визначеними відповідальними виконавцями.

Крім того, проводиться в цілому по системі банку повна інвентаризація всіх відкритих аналітичних рахунків з метою забезпечення достовірності даних. В подальшому інвентаризація всіх рахунків проводиться не рідше, ніж 1 раз на рік.



Рис.3.2. Основні принципи організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків

Джерело: напрацьовано автором

Принцип єдиної методології ведення бухгалтерського обліку по системі банку в цілому забезпечується шляхом впровадження єдиної внутрішньої системної методики ведення бухгалтерського обліку з метою уникнення розбіжностей трактування призначення балансових рахунків. Особливо це стосується рахунків 6 та 7 класів, оскільки саме в цих рахунках можливе виникнення проблеми, що полягає в розбіжностях трактування призначення балансових рахунків, що не дозволить здійснити адекватний порівняльний аналіз доходів та витрат.

Виконання **принципу узгодженості методології фінансового і управлінського обліку** є обов'язковим для реалізації принципів повноти та достовірності даних, шляхом отримання первинної інформації з параметрів управлінського обліку документів та аналітичних рахунках доходів та витрат, валютної позиції.

Аналітичний облік ведеться на основі бухгалтерських рахунків Класу 6 «Доходи» та Класу 7 «Витрати» плану рахунків. В банківських установах встановлюються єдині параметри аналітичного обліку нумерації рахунків 6 та 7 класів, що визначено локальними нормативно-правовими документами. Для обліку доходів та витрат використовується така кількість субрахунків синтетичного обліку, яка детально визначає облік з урахуванням економічної сутності проведених операцій, деталізує інформацію про операції контрагентів (клієнтів), в розрізі продуктів та точок продажу.

Принцип доступності та оперативності інформації передбачає наявність якісного Сховища даних, з якого буде можливим оперативне отримання необхідних даних. Вимоги до інформації в сховищі даних:

- інформація є максимально вичерпною;
- інформаційна база наповнюється даними як по головному офісу, так і по філіях та відділеннях банку;
- оновлюється інформація щоденно по закриттю попереднього операційного дня;
- існує можливість накопичувати та оперативно аналізувати інформацію протягом довготривалих періодів часу (5 років і більше).

Принцип значимості інформації для менеджерів різних рівнів управління виконується в тому випадку, коли аналіз розрахунків з працівниками спроможний задовольняти вимоги стосовно інформації на всіх рівнях менеджменту банку.

Для визнання інформації отриманої із аналізу розрахунків з працівниками корисною, потрібно, щоб вона була зорієнтована у відповідності до потреб окремих користувачів. При цьому повинен враховуватись той фактор, що у кожного рівня менеджменту банку свої вимоги до інформації, що виникають з його цілей та задач.

Найбільш детальна інформація (по окремих об'єктах аналізу: розрахунках та працівниках) надається керівникам центрів діяльності (*керівникам Департаментів/начальникам Управлінь/Відділів*) для вирішення оперативних задач менеджменту.

Керівникам Департаментів банку надається інформація про прибутковість на одного працівника в розрізі центрів діяльності, якими вони управляють. Інформація такого рівня спрямована на вирішення тактичних задач управління.

Вищому менеджменту банку для управління банківським бізнесом при вирішенні стратегічних задач надається інформація загального змісту, що характеризує діяльність банку в цілому і в розрізі окремих напрямків банківського бізнесу.

Принцип можливості співставлення інформації по періодах обумовлений тим, що для адекватної оцінки результатів діяльності банку необхідно здійснювати порівняльний аналіз в розрізі періодів (день, тиждень, декада, місяць, квартал, рік і т.д.). Таким чином, працівники, які проводять аналіз, повинні оперувати однаковими по наповнюваності показниками на різних періодах часу.

Принцип можливості співставлення інформації по підрозділах досягається впровадженням єдиної методики аналізу розрахунків з працівниками, яка буде застосовуватись для визначення результатів аналізу по кожному з підрозділів. Таким чином, буде забезпечено адекватну базу для порівняльного аналізу по підрозділах.

Основними завданнями аналізу розрахунків з працівниками банків є:

- ❖ збір, консолідація та аналіз інформації, як фінансового, так і не фінансового характеру, яка в режимі реального часу висвітлює поточну діяльність Банку;
- ❖ реалізація ефективної системи управління трудовими ресурсами банку, встановлення системи фінансових взаємин між структурними підрозділами, менеджментом та працівниками;
- ❖ створення системи управління витратами банку;
- ❖ деталізація всіх господарських та фінансових операцій банку;
- ❖ впровадження системи ухвалення стратегічних, операційних і проектних управлінських рішень на підставі фінансових показників.

Основними об'єктами аналізу розрахунків з працівниками банків будуть: розрахунки, як такі, та працівники. Аналіз даних операцій варто проводити у розрізі розрахунків з працівниками банків за виплатами та за окремими видами операцій.

Місцем виникнення розрахунків з працівниками є підрозділи, які безпосередньо здійснюють продаж банківських продуктів клієнтам і орієнтовані на ринок - відповідний структурний підрозділ (точки продажу) та підрозділи, що забезпечують та підтримують процес продажу банківських продуктів. Саме за виконану роботу здійснюється оплата праці. Тобто, розрахунки з працівниками є взаємопов'язаними з основними господарськими операціями установ. Саме тому, досліджувані операції здатні впливати на ефективність операційної діяльності.

Суб'єктами організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків виступають структурні підрозділи. В організації аналітичного забезпечення виділяють суб'єктів аналізу.

В залежності від функцій, які виконують суб'єкти розрахунків з працівниками аналіз доречно проводити у розрізі:

- ✓ Центр фінансової відповідальності (ЦФВ);
- ✓ Центр фінансового обліку (ЦФО);
- ✓ Точка продажу (ТП).

Виникнення всіх доходів банків пов'язується тільки з Центрами фінансової відповідальності, і в результаті остаточного розподілу витрат, всі витрати відносяться на ці центри діяльності. Частина загального прибутку банку, яка отримана як результат діяльності конкретного ЦФВ (прибуток ЦФВ), розраховується як різниця між доходами цього центру діяльності та розподіленими витратами (прямими і непрямими).

Під час здійснення діяльності банківські установи все частіше приходять до висновку, що важливим для ефективної аналітичної роботи в банку не зайвим, а можливо і необхідним буде створення нового підрозділу, який буде виконувати фінансово-аналітичну роботу та проводити аналіз здійснення розрахунків з працівниками. Тобто, основними напрямками діяльності даного підрозділу повинні бути - аналіз, планування, контроль, обробка та систематизація інформація до певного виду, формування аналітичних звітів.

Враховуючи комплексність задачі побудови аналізу розрахунків з працівниками банків та значні об'єми обробки інформації, а також необхідність

регулярного формування звітності в оперативному режимі з метою своєчасного інформаційного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень, необхідно зважати, що ефективність та доречність проведеного аналізу в значній мірі залежить від ступеня її автоматизації. Нижче приводяться вимоги до аналізу розрахунків з працівниками банків і автоматизації в банку, що могли б забезпечити максимальний ступінь автоматизації процесів аналізу та формування аналітичної звітності.

Аналіз розрахунків з працівниками може здійснюватися і в тому випадку, якщо навіть усі перелічені нижче вимоги (або будь-яка їх частина) нереалізовані або реалізовані частково. Проте, чим менший ступінь реалізації цих вимог, тим нижча швидкість, точність та достовірність відповідних розрахунків та оцінок. Питання співвідношення якості системи та витрат на її автоматизацію і функціонування є предметом рішення керівництва банку.

Базовими вимогами до повномасштабного аналізу розрахунків з працівниками банків є наступні:

- ✓ забезпечення формування всіх вхідних даних, необхідних для здійснення розрахунків, включаючи нормативно-довідкову інформацію;
- ✓ наявність єдиної інформаційної системи, що охоплюватиме головний офіс, філії та відділення банку;
- ✓ регулярне формування звітності по проведеному аналізу;
- ✓ забезпечення можливостей регулярного отримання ряду даних з деталізацією по окремих операціях;
- ✓ підтримка єдиної бази трудових договорів;
- ✓ підтримка єдиної бази працівників банку, включаючи і відокремлені підрозділи;
- ✓ забезпечення прив'язки всіх доходів та витрат за розрахунками з працівниками банків до конкретної угоди;
- ✓ підтримка баз даних по витратах на персонал;
- ✓ деталізація адміністративно-управлінських витрат у розрізі, необхідному для цілей аналізу, з їх прив'язкою (там, де це необхідно) до продуктів, центрів діяльності та бізнес-процесів;

- ✓ забезпечення інструментарію для регулярного збору та обробки даних, проведення необхідних розрахунків та формування звітності (включаючи інформаційне сховище);
- ✓ наявність порядку взаємодії органів та підрозділів банку в процесі здійснення аналізу розрахунків з працівниками.

Підсумковим етап у організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків буде розроблення та заповнення суб'єктами аналізу відповідних форм звітності за результатами проведеного аналізу. На кожний структурний підрозділ покладаються певні обов'язки відносно аналізу, а узагальненням виконання цих обов'язків буде саме звітна форма, яка надсилається до відповідного структурного підрозділу, де вся інформація обробляється, узагальнюється та уніфікується до потрібного виду.

Узагальнена інформація, яка отримана на підсумковому етапі аналізу розрахунків з працівниками, надає можливість оперативно управляти банківськими і трудовими ресурсами та оцінювати ризики, притаманні банківській діяльності. Класифікувати даного роду звітність можна різним чином.

Варто відзначити, що узагальнення інформації у вигляді складання певних форм звітності по проведеному аналізу повинно відповідати певним вимогам. У результаті проведеного дослідження, посилено організацію аналізу шляхом виокремлення основних вимог узагальнення інформації, які наведено у табл.3.2. Що сприятиме узагальненню інформації, отриманої під час проведення аналізу. Цим самим уточнено організацію аналізу розрахунків з працівниками банків. Напрацювання вищезазначених принципів пов'язано з тим, що інформація, яка отримується у результаті аналізу, зазвичай, є незрозумілою для користувачів. Саме тому узагальнення інформації має здійснюватися на основі використання таких принципів, як адекватність, доцільність, об'єктивність, достатність, достовірність.

Таблиця 3.2

Вимоги узагальнення отриманої інформації під час аналізу розрахунків з працівниками банків

Принцип	Сутність та загальна характеристика
<i>Адекватність</i>	- доступ до отриманих даних під час аналізу мають конкретні особи.
<i>Доцільність</i>	- інформація повинна відповідати тій меті, для якої вона створена.
<i>Релевантність</i>	- дані отримані у результаті проведеного аналізу повинні бути необхідні для ухвалення конкретних управлінських рішень, а не просто інформувати про ті чи інші аспекти діяльності Банку.
<i>Рентабельність</i>	- витрати на підготовку інформації не повинні перевищувати вигоди від її використання.
<i>Об'єктивність</i>	- інформація повинна бути підготовлена та представлена таким чином, щоб вона не була упередженою.
<i>Достатність</i>	- інформації в звітності повинно вистачати для ухвалення управлінських рішень на відповідному рівні, в той же час вона не повинна бути надлишковою і відволікати увагу керівників на неістотні або ті, що не відносяться до справи відомості.
<i>Достовірність</i>	- відповідність даних, які використані у аналізі реальній дійсності (дані достовірні, якщо ми можемо їх використовувати без додаткової перевірки).
<i>Оперативність</i>	- інформація повинна бути готова до того часу, коли вона необхідна (дані аналізу корисні лише в тому випадку, коли вони своєчасно (згідно регламенту) передаються користувачеві інформації).
<i>Порівнянність</i>	- інформація повинна давати можливість виявити схожість і відмінності даних аналізу; порівнянність досягається за рахунок використання однакових принципів аналізу в схожих операціях і умовах.
<i>Зрозумілість</i>	- дані аналізу, що надаються, мають бути зрозумілі для користувача з певним рівнем знань.
<i>Аналітичність</i>	- можливість проведення подальшого аналізу даних з мінімальними витратами часу.

Джерело: розроблено автором

Отже, в результаті дослідження та опису організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків доречним та необхідним буде узагальнити отримані дані шляхом виокремлення основних етапів організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків. За допомогою структурно-логічної схеми показано основні етапи на рис.3.3.

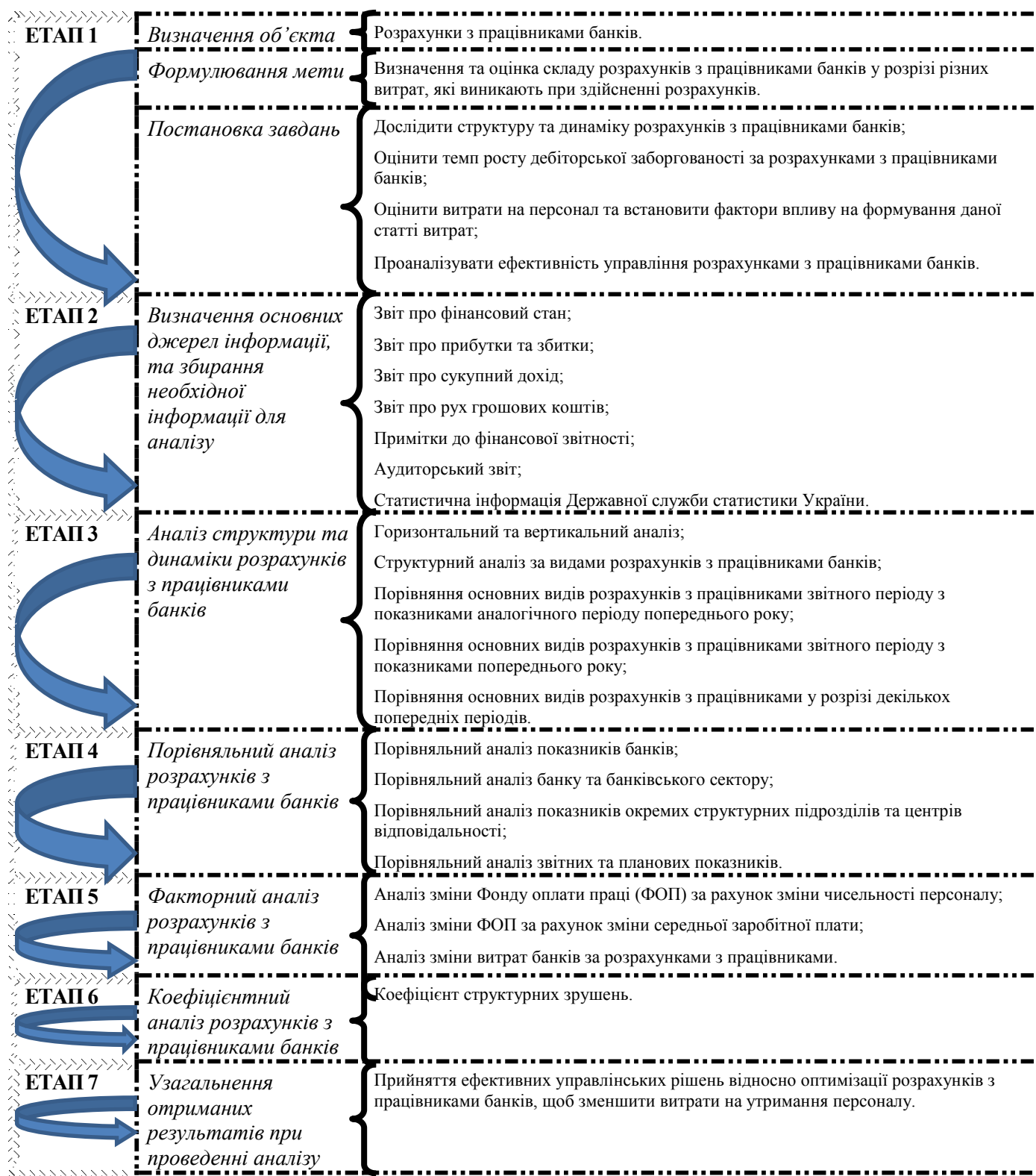


Рис.3.3. Основні етапи організації аналізу розрахунків з працівниками
Джерело: розроблено автором

На першому етапі аналізу розрахунків з працівниками банку варто визначити об'єкт аналізу, сформулювати мету з якою проводиться аналіз та поставити завдання для дослідження. На даному етапі закладаються та визначаються основні

елементи майбутнього аналізу. Оскільки, що аналітик закладе у завдання дослідження до такого результату він буде іти в кінці дослідження.

Наступний етап аналітичного дослідження характеризується визначенням основних джерел інформації, тобто на даному етапі дослідник визначає основні кладові інформаційного забезпечення та займається збиранням та пошуком необхідних інформаційних джерел.

На третьому етапі, коли вже визначено мету, об'єкт, завдання дослідження та зібрано необхідну інформацію, дослідник може проаналізувати структуру та динаміку розрахунків з працівниками банків. Аналіз структури та динаміки варто розпочати з аналізу витрат банківської установи загалом, а зокрема адміністративних витрат, оскільки їх основним елементом формування є поточні виплати працівникам банківської установи. Саме цим і обумовлена необхідність аналізу динаміки та структури адміністративних витрат, а як результат з отриманих даних можна буде говорити про стан розрахунків з працівниками банків.

Четвертий етап аналізу розрахунків з працівниками банків характеризується порівняльним зіставленням різних показників, суб'єктів, періодів. П'ятий та шостий етапи характеризуються факторним та коефіцієнтним аналізом відповідно. А на сьомому етапі здійснюється узагальнення отриманих результатів та формування відповідних управлінських рішень та рекомендацій, задля яких проводився аналіз розрахунків з працівниками банків.

Вищенаведений рисунок узагальнює алгоритм організації аналізу розрахунків з працівниками банків. Тобто, основним завданням розробки та зображення даного алгоритму є спрощення та уніфікація роботи осіб, які будуть проводити аналіз досліджуваних операцій.

Отже, аналіз розрахунків з працівниками банків є важливим та невід'ємним елементом в управлінні фінансовою діяльністю установи. Витрати які виникають при розрахунках з працівниками банків потребують детального та прискіпливого аналізу. Оскільки, від коливання їх розміру залежить загальний фінансовий результат установи. Саме тому, зважаючи на необхідність та важливість такого дослідження за допомогою структурно-логічної схеми на рис.3.3 подано алгоритм

організації аналізу розрахунків з працівниками банків, з метою забезпечення управлінців зрозумілою, лаконічною, об'єктивною, достовірною, оперативною інформацією. Яку вони зможуть отримати при здійсненні аналізу на основі запропонованої організації аналітичного забезпечення.

3.3 Методика аналізу розрахунків з працівниками банків

На сучасному етапі розвитку банківської системи зростає та утверджується роль аналізу розрахунків з працівниками банків. Саме тому під час проведення аналізу даних операцій варто використовувати найефективнішу методику. Варто відзначити, що поняття «методика аналізу розрахунків з працівниками банків» включає до свого складу певну сукупність прийомів, способів, правил, заходів для найдоцільнішого та найправильнішого виконання поставлених задач.

З вищезазначеного, доречним буде охарактеризувати та надати визначення саме методиці аналізу досліджуваних операцій. Отже, методика аналізу розрахунків з працівниками банків – це сукупність методів, прийомів, способів, правил та заходів, які спрямовані на дослідження розрахунків з працівниками банків. Методів дослідження аналізу банківської діяльності існує багато, зокрема варто відзначити такі, як метод порівняння, метод використання абсолютних та відносних показників, метод групування, балансовий метод тощо.

Аналіз розрахунків з працівникам є невід'ємною та важливою складовою діяльності будь-якої установи. У результаті здійснення розрахунків з працівниками виникають витрати, які складають левову частку у складі сукупних адміністративних витрат банку. Саме тому управлінському персоналу потрібно періодично проводити аналіз даних розрахунків, і за можливості приймати рішення, які впливатимуть на склад та розмір витрат відносно розрахунків з працівниками

банків. На основі отриманих даних відносно розрахунків з працівниками банків з джерел інформації доречно буде проаналізувати дані операції.

У результаті дослідження було встановлено, що найзначимішою статтею сукупних розрахунків з працівниками банків є саме розрахунки по заробітній платі. Аналіз розрахунків з працівниками банків варто здійснювати у розрізі виокремлених видів розрахунків в узагальненій класифікації розрахунків з працівниками банків. Крім того, дослідженню будуть підлягати загальні витрати на персонал, витрати на відрядження, резерви під невикористані відпустки, соціальні відрахування, нестачі та інші нарахування. Аналіз розрахунків з працівниками буде проводитися у розрізі загалом банків України та конкретно 3 (трьох) банківських установ.

Аналіз розрахунків з працівниками банків на початковому етапі доцільно розпочати з аналізу сукупних витрат банків у розрізі різних статей, зокрема і адміністративних витрат. Аналіз розрахунків з працівниками буде проводитися на прикладі трьох банківських установах, а саме на основі даних таких банків як, ПАТ «АЛЬФА-БАНК», ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» та ПАТ «Банк Михайлівський».

На основі даних річної фінансової звітності вищезазначених банків за період 2014-2015 рр. варто виконати детальний аналіз витрат кожної банківської установи окремо у розрізі статей, що дозволить співставляти вподальшому установи виходячи із структури їх витрат. Загальний аналіз структури та динаміки витрат зазначених установ подано у таблицях 3.3, 3.4 та 3.5.

Таблиця 3.3

Структура та динаміка витрат ПАТ «АЛЬФА-БАНК»

Стаття витрат	2014 р.		2015 р.		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн. (5-3)	% (5:3)	п.п. (6-4)
Процентні витрати	2 198 746	47,99	3 013 322	32,69	814576	37,05	-15,31
Адміністративні та інші операційні витрати	1355813	29,59	1672838	18,15	317025	23,38	-11,45
Витрати на формування резервів	949290	20,72	4458013	48,36	3508723	369,62	27,64
Комісійні витрати	43905	0,96	74212	0,81	30307	69,03	-0,15
Витрати по податку на прибуток	33542	0,73	0	0,00	-33542		-0,73
Разом витрат:	4581296	100	9218385	100	4637089	101,22	x

Джерело: розраховано автором

На підставі наведених у таблиці 3.3 даних можна говорити, що адміністративні витрати, до складу яких входять і витрати за розрахунками з працівниками банків 2014 р. склали близько 30% від сукупних витрат. Але у 2015 р., враховуючи економічну, політичну та геополітичну ситуацію в країні, значно зменшилася частка адміністративних витрат у складі загальних витрат. Зменшення витрат за розрахунками з працівниками банків у 2015 р. на 11,45 п.п. у порівнянні з 2014 р., через, що інші статті загальних витрат було збільшено, зокрема витрати на формування резервів – більше ніж у 2 рази.

Таблиця 3.4

Структура та динаміка витрат ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Стаття витрат	2014 р.		2015 р.		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн. (5-3)	% (5:3)	п.п. (6-4)
Процентні витрати	1988482	28,92	1755956	12,71	-232526	-11,69	-16,21
Адміністративні та інші операційні витрати	2994237	43,54	3250086	23,53	255849	8,54	-20,02
Витрати на формування резервів	1295664	18,84	8320283	60,23	7024619	542,16	41,39
Комісійні витрати	344010	5,00	486822	3,52	142812	41,51	-1,48
Витрати по податку на прибуток	253925	3,69	0	0,00	-253925	-	-3,69
Разом витрат:	6876318	100,00	13813147	100,00	6936829	100,88	x

Джерело: розраховано автором

Адміністративні та інші операційні витрати у ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» у 2015 р. склали 23,53% у структурі загальних витрат установи, а у 2014 р. даний показник становив 43,54%. Дані зміни пов'язані не із зменшенням витрат по даній статті, а насамперед із збільшенням витрат на формування резервів у 3 рази. Крім того, варто відзначити, що відбулося зменшення частки у структуру витрат і всіх інших видів витрат. Якщо порівнювати показники 2015 р. з 2014 р., то варто відзначити, що адміністративні витрати збільшилися на 8,54%, це свідчить про те, що досліджувана установа продовжує збільшувати витрати за розрахунками з працівниками, не зважаючи на складну економічну ситуацію у країні.

Аналізуючи структуру витрат ПАТ «Банк Михайлівський», було отримано неоднозначні результати. Зокрема, у 2014 р. адміністративні витрати становили понад 80% від усіх витрат, що можна пояснити тим, що дана установа тільки почала

функціонувати, і тому деякі види витрат мали низькі показники, або і зовсім відсутні. А якщо аналізувати дані за 2015 р., то процентні витрати збільшилися у даної установи, що обумовлено зростанням довіри до банківської установи «Банк Михайлівський» та розвитком банку. Саме процентні витрати за депозитними договорами складають левову частку загальних витрат. Крім того, витрати на формування резервів, як у двох раніше досліджених установ, зростають. Адміністративні витрати 2015р, у порівнянні з 2014р. збільшилися на 734,87%. Даний результат свідчить про те, що установа починає функціонувати більш ефективно, розвиваючи свою мережу.

Таблиця 3.5

Структура та динаміка витрат ПАТ «Банк Михайлівський»

Стаття витрат	2014 р.		2015 р.		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн. (5-3)	% (5:3)	п.п. (6-4)
Процентні витрати	3 310	8,69	147 291	29,47	143981	4349,88	20,78
Адміністративні та інші операційні витрати	32208	84,58	268895	53,80	236687	734,87	-30,78
Витрати на формування резервів	2115	5,55	70117	14,03	68002	3215,22	8,47
Комісійні витрати	447	1,17	6530	1,31	6083	1360,85	0,13
Витрати по податку на прибуток	0	0,00	6969	1,39	6969	x	1,39
Разом витрат:	38080	100	499802	100	461722	1212,51	x

Джерело: розраховано автором

Аналіз структури та динаміки витрат трьох банківських установ показав, що витрати зростали у 2015р. порівняно з 2014р. у всіх установах. Зокрема, адміністративні витрати «АЛЬФА-БАНК» збільшилися на 23,38%, у «Райффайзен Банк Аваль» на 8,54%, а у «Банк Михайлівський» на 734,87%. Крім того, за результатами аналізу структури та динаміки витрат установ можна говорити про місце кожної установи у структурі банківської системи, про довіру клієнтів, про загальний рівень витрат.

Отже, порівняльний аналіз структури - це можливість оцінити інтенсивність структурних зрушень, виявити подібність (відмінність) структури об'єктів одного типу, оцінити пропорційність розподілу певного явища в структурній сукупності [69, с.154].

Структура будь-якої сукупності динамічна, тобто змінюється. Наявність зміни часток окремих складових сукупності свідчить про структурні зрушення. Інтенсивність структурних зрушень оцінюємо за допомогою середнього лінійного \bar{l}_d або середнього квадратичного відхилення часток σ_d за такими формулами:

$$\bar{l}_d = \sum \frac{|d_{j1} - d_{j0}|}{m}; \quad (3.1)$$

$$\sigma_d = \sqrt{\frac{\sum (d_{j1} - d_{j0})^2}{m}} \quad (3.2)$$

де d_{j1} та d_{j0} – частка структури відповідно в поточному та базовому роках; m – число складових сукупності [69, с.155].

У таблиці 3.6 подано показники для розрахунку коефіцієнта структурних зрушень для досліджуваних банківських установ.

За даними таблиці 3.6 розраховуються лінійні коефіцієнти структурних зрушень та квадратичний коефіцієнт структурних зрушень за допомогою формул 3.1 та 3.2 відповідно. Розраховані дані по цих коефіцієнтах подані у табл.3.7.

Таблиця 3.7

Розрахунок коефіцієнтів структурних зрушень та квадратичних структурних зрушень

Банківська установа	Розрахунок коефіцієнтів структурних зрушень		Результат, п.п.	
	Лінійний	Квадратичний	Лінійний	Квадратичний
ПАТ "АЛЬФА-БАНК"	$\frac{55.28}{5}$	$\sqrt{\frac{1130.10}{5}}$	11,06	15,03
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"	$\frac{56.17}{5}$	$\sqrt{\frac{1158.16}{5}}$	11,23	15,22
ПАТ "Банк Михайлівський"	$\frac{62.95}{5}$	$\sqrt{\frac{1477.00}{5}}$	12,59	17,19

Джерело: розраховано автором

Таблиця 3.6

Показники для розрахунку структурних зрушень

Стаття витрат	2014 %	2015 %	Відхилення часток (4-3)	Модульні відхилення (4-3)	Квадрати відхилень ((4-3)(4-3))
ПАТ "АЛЬФА-БАНК"					
Процентні витрати	48	32,68	-15,32	15,32	234,70
Адміністративні та інші операційні витрати	29,59	18,15	-11,44	11,44	130,87
Витрати на формування резервів	20,72	48,36	27,64	27,64	763,97
Комісійні витрати	0,96	0,81	-0,15	0,15	0,02
Витрати по податку на прибуток	0,73	0	-0,73	0,73	0,53
Разом витрат:	100	100	0,00	55,28	1130,10
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"					
Процентні витрати	28,92	12,71	-16,21	16,21	262,76
Адміністративні та інші операційні витрати	43,55	23,53	-20,02	11,44	130,87
Витрати на формування резервів	18,84	60,23	41,39	27,64	763,97
Комісійні витрати	5	3,53	-1,47	0,15	0,02
Витрати по податку на прибуток	3,69	0	-3,69	0,73	0,53
Разом витрат:	100	100	0,00	56,17	1158,16
ПАТ "Банк Михайлівський"					
Процентні витрати	8,69	29,52	20,83	20,83	433,89
Адміністративні та інші операційні витрати	84,58	53,8	-30,78	30,78	947,41
Витрати на формування резервів	5,55	15,23	9,68	9,68	93,70
Комісійні витрати	1,18	1,45	0,27	0,27	0,07
Витрати по податку на прибуток	0	1,39	1,39	1,39	1,93
Разом витрат:	100	100	0,00	62,95	1475,07

Джерело: розраховано автором

Отже, за результатами розрахунку лінійних коефіцієнтів структурних зрушень можна стверджувати, що структура витрат порівнюваних банківських установ зрушилася в середньому на 12 процентні пункти. А квадратичний коефіцієнт структурних зрушень завдяки своїм математичним властивостям дещо більший. Варто відмітити, що коефіцієнти структурних зрушень у «АЛЬФА-БАНК» та «Райффайзен Банк Аваль» мають близькі значення, а от «Банк Михайлівський» має вищі показники за обома коефіцієнтами. Саме тому, доречним буде порівняти

структури витрат «АЛЬФА-БАНК» та «Райффайзен Банк Аваль» за допомогою коефіцієнта подібності (схожості) структур:

$$P = 1 - 0.5 \sum_1^m |d_j - d_k|, \quad (3.3)$$

де d_j і d_k - частки окремих складових j -го і k -го об'єктів відповідно [69, с.156].

Відповідно до характеристик даного коефіцієнта, то якщо структури однакові, $P=1$; якщо абсолютно протилежні $P=0$. Отже, чим більш схожі структури, тим вище значення P . У табл.3.8 подано дані для розрахунку коефіцієнта подібності структур.

Таблиця 3.8

Дані для розрахунку коефіцієнта подібності структур

Банківська установа	Витрати:				
	Процентні витрати	Адміністративні та інші операційні витрати	Витрати на формування резервів	Комісійні витрати	Разом
ПАТ "АЛЬФА-БАНК" (А), %	32,68	18,15	48,36	0,81	100
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль" (В), %	12,71	23,53	60,23	3,53	100
ПАТ «Банк Михайлівський» (С), %	29,52	53,8	15,23	1,45	100
$\frac{ d_A - d_B }{100}$	0,2	0,05	0,12	0,03	0,4
$\frac{ d_A - d_C }{100}$	0,03	0,36	0,33	0,006	0,726
$\frac{ d_B - d_C }{100}$	0,17	0,3	0,45	0,02	0,94

Джерело: розраховано автором

Отже, коефіцієнти подібності структур становлять:

$$P_{A_B} = 1 - \frac{0.2 + 0.05 + 0.12 + 0.03}{2} = 1 - \frac{0.4}{2} = 0.80,$$

$$P_{A_C} = 1 - \frac{0.03 + 0.36 + 0.33 + 0.006}{2} = 1 - \frac{0.726}{2} = 0.64,$$

$$P_{B_C} = 1 - \frac{0.17 + 0.3 + 0.45 + 0.02}{2} = 1 - \frac{0.94}{2} = 0.53,$$

Отриманий результат свідчить про значні відмінності в структурі витрат «Банк Михайлівський» від структури витрат «АЛЬФА-БАНК» та «Райффайзен Банк

Аваль», що іще раз підтверджує результати розрахованих у табл.3.7 коефіцієнтів структурних зрушень, тобто можна говорити про неподібність структур витрат даних установ. З отриманих результатів можна говорити про високий рівень подібності структури витрат «АЛЬФА-БАНК» та «Райффайзен Банк Аваль». Саме, тому аналіз розрахунків з працівниками банків варто проводити використовуючи різноманітні методи та прийоми, щоб виявити не лише загальні тенденції, але і встановити причини та особливості збільшення чи зменшення конкретного показника.

Наступним етапом методики аналізу розрахунків з працівниками банків має бути аналіз розрахунків за такими ознаками класифікації розрахунків з працівниками банків: за видами оплати праці; за економічним змістом розрахунків з працівниками банків; за податками та зборами в яких розрахунки з працівниками банків є об'єктами оподаткування; за видами розрахунків з працівниками банків; за територіальним спрямуванням працівника у відрядження.

Аналіз розрахунків з працівниками пов'язаний саме з аналізом витрат на персонал, це обумовлено тим, що розрахунки з працівниками відображаються у складі витрат банківської установи, а саме у складі адміністративних витрат. Саме тому, для отримання необхідної інформації, щоб зробити необхідні рекомендації для прийняття управлінських рішень, вкрай необхідним є аналіз витрат на утримання персоналу у складі адміністративних витрат. Оскільки структуру та динаміку розрахунків з працівниками можливо оцінити тільки при здійсненні ґрунтовного аналізу динаміки витрат на персонал та структури цих розрахунків у складі адміністративних та інших операційних витрат, а також у складі загальних витрат банківських установ за 2014-2015рр, що і подано у таблиці 3.9.

Варто відзначити, що аналіз структури та динаміки витрат на персонал показав, що розрахунки з працівниками займають близько 50% адміністративних та інших операційних витрат. У складі загальних витрат відсоток витрат на персонал коливається від 10% до 30%. Крім того, встановлено, що у 2015р. в порівнянні з 2014р. досліджувані установи зменшують частку витрат на персонал у складі загальних витрат банків.

Таблиця 3.9

Структура та динаміка витрат на персонал банків

Стаття витрат	2014 р.	2015 р.	Відхилення		
			тис. грн. (4-3)	% (4:3)	п.п. (4-3)
ПАТ "АЛЬФА-БАНК"					
Витрати на персонал, тис. грн.	625 404	789 983	164 579	26,32	х
У структурі адміністративних та інших операційних витрат, %	46,13	47,22	х	х	1,10
У складі загальних витрат, %	13,65	8,57	х	х	-5,08
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"					
Витрати на персонал, тис. грн.	1 513 315	1 390 988	-122 327	-8,08	х
У структурі адміністративних та інших операційних витрат, %	50,54	42,80	х	х	-7,74
У складі загальних витрат, %	22,01	10,07	х	х	-11,94
ПАТ "Банк Михайлівський"					
Витрати на персонал, тис. грн.	22 758	139 767	117 009	514,14	х
У структурі адміністративних та інших операційних витрат, %	70,66	51,98	х	х	-18,68
У складі загальних витрат, %	59,76	27,96	х	х	-31,80

Джерело: розраховано автором

Із показників таблиці 3.7 помітно, що витрати на персонал становлять ліву частину у структурі адміністративних витрат. Саме тому, доречним буде за допомогою гістограми подати на рис.3.4 розмір витрат на персонал за 2014-2015 рр. у розрізі досліджуваних банківських установ.



Рис.3.4. Розмір витрат на персонал

Джерело: напрацьовано автором

З отриманих даних можна говорити, що розмір витрат на персонал у двох установах зростає, а у «Райффайзен Банк Аваль» зменшився на 122327 тис.грн. за 2015 р. у порівнянні з 2014р. Насамперед, дана ситуація може бути пов'язана із зменшенням заробітної плати. Тому доречно буде дослідити структуру витрат на персонал у даній установі. Витрати на персонал складаються із заробітної плати, премій та нарахувань на фонд оплати праці. Отже, на рис.3.5 подано структуру витрат на персонал ПАТ «Райффайзен Банк Аваль».

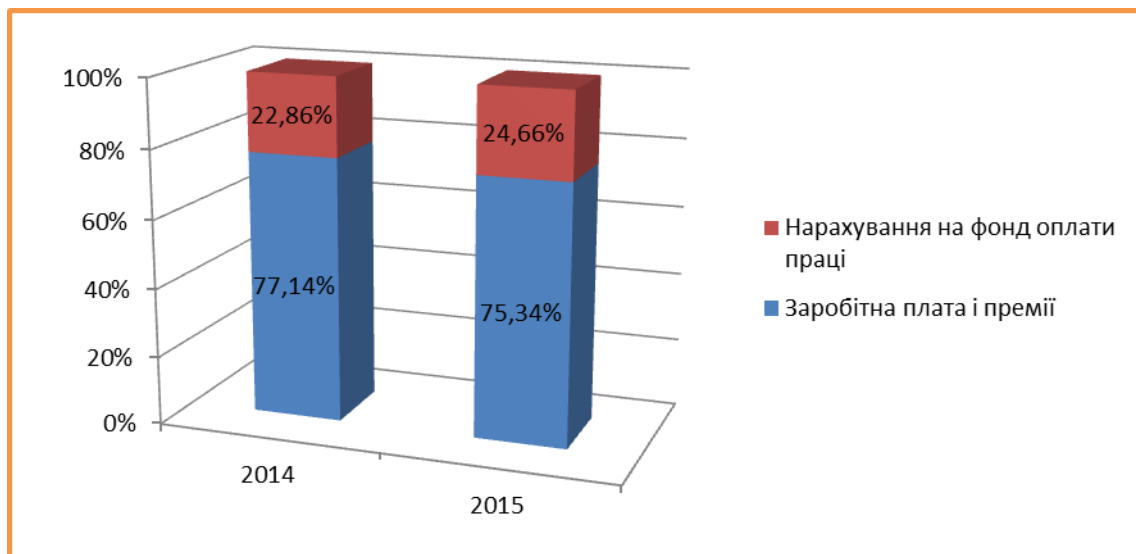


Рис.3.5. Структура витрат на персонал у ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Джерело: побудовано автором

З показників, які подано на рис.3.5 помітно, що відношення заробітної плати у 2015р. в порівнянні з 2014р. зменшилося близько на 2%, а в той же час витрати на нарахування на фонд оплати праці збільшилися на ті ж самі 2%. Для більш точного відображення ситуації, з якою пов'язане зменшення витрат на персонал, доречним буде розрахувати середні витрати на персонал, враховуючи, що кількість співробітників у 2014р. – 15 505 осіб, а у 2015 р. – 13 712 осіб. У першу чергу зменшення витрат на персонал пов'язано із скороченням середньої чисельності працівників у 2015р. на 1793 особи у порівнянні з 2014р. Середньомісячні витрати на персонал у ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» у розрізі заробітної плати та нарахувань на фонд оплати праці подано на рис.3.6 та 3.7 за 2014р. та 2015р. відповідно.

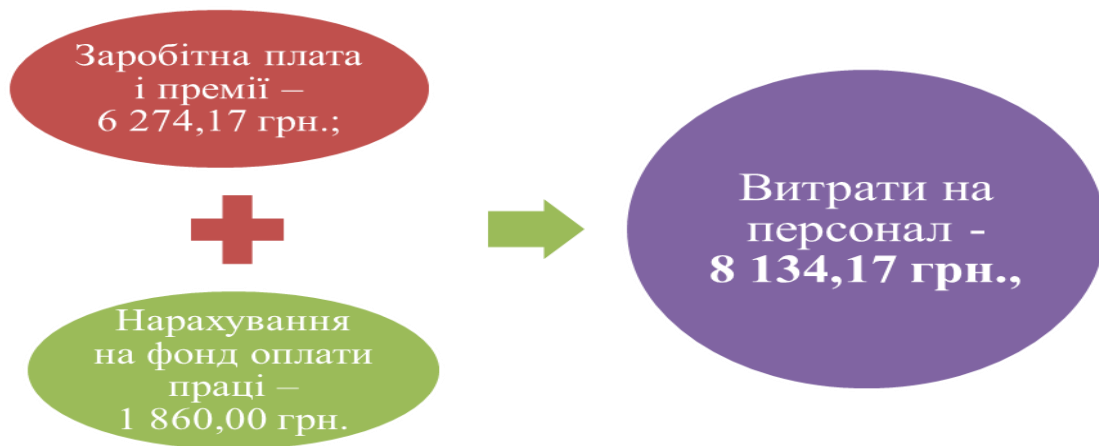


Рис.3.6.Середньомісячний розмір витрат на 1 особу персоналу у розрізі їх складових за 2014 р.

Джерело: розраховано автором



Рис.3.7.Середньомісячний розмір витрат на 1 особу персоналу у розрізі їх складових за 2015 р.

Джерело: розраховано автором

Проведений аналіз показав, що на зменшення величини витрат на персонал впливають різні фактори, але насамперед – це зменшення кількості працівників у банківській установі. Крім того, варто відмітити, що витрати на персонал, хоч і зменшилися у 2015 р., але заробітна плата навпаки збільшилася майже на 100 грн. Тобто, при аналізі витрат на персонал у розрізі нарахованої заробітної плати існує позитивна тенденція до збільшення. Але, якщо аналізувати показники конкретно по банківській установі з загальними показниками заробітної плати банківської системи, то тут виникає певне питання. Показники середньомісячної заробітної плати у «Райффайзен Банк Аваль» на 745,00 грн. менший від середнього по галузі.

Отже, можна говорити, що працівники даної установи отримують низьку оплату праці у порівнянні з іншими установами.

Аналіз розрахунків з працівниками банків є тривалим та важливим етапом у формуванні ефективної системи управління. Особливе значення мають різноманітні чинники, які пов'язані із характеристикою розрахунків з працівниками банків. Насамперед, це пов'язано з тим, що існують різні види розрахунків, і узагальнюючим результатом даних операцій слугують різноманітні показники. Відповідно до узагальненої класифікації розрахунків з працівниками банків доцільним буде проаналізувати розрахунки з працівниками банків за ознакою «За порядком здійснення розрахунків». Зокрема, варто проаналізувати структуру та динаміку: розрахунків з працівниками, які сплачені; розрахунки з працівниками, які підлягають сплаті; резерви під невикористані відпустки. Зазначені показники узагальнюють усі розрахунки, які пов'язані із розрахунками з працівниками за короткостроковими виплатами. Тобто, це показники короткострокових виплат працівникам, які було виплачено протягом 12 місяців. У таблиці 3.10 подано узагальнюючий показник розрахунків з працівниками банків, а також показник середньомісячних розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 особу, у розрізі досліджуваних установ.

Таблиця 3.10

Розрахунки з працівниками банків

Показник	«Райффайзен Банк Аваль»		«АЛЬФА-БАНК»		Банк Михайлівський	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
1. Розрахунки з працівниками банків, тис. грн..	1 779 883	1 717 642	684 136	825 086	22 758	152 576
2. Середньомісячна кількість працівників	15 505	13 712	5 539	5 056	758	1 393
3. Середньорічна сума розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 працівника (р.1/р.2), тис.грн.	114,79	125,27	123,51	163,19	30,02	109,53
4. Середньомісячна сума розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 працівника (р.3/12), грн.	9 566	10 439	10 293	13 599	4 289	9 128

Джерело: розраховано автором

Розрахунок середньомісячних розрахунків з працівниками показав, що сума розрахунків з працівниками банку в середньому по установі на одного працівника коливаються у діапазоні 9 000-13 600 грн. Чинники, які впливають на даний показник є різними, зокрема внутрішня політика установи, фінансові результати діяльності, продуктивність праці персоналу, економічна та політична ситуація в країні.

Отже, аналіз розрахунків з працівниками банків показав, що загалом суми розрахунків з працівниками найвищими є у ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», але проведений аналіз середньомісячних розрахунків з працівниками банку на одного працівника показав, що найвищий показник має ПАТ «АЛЬФА-БАНК». Тобто, у «АЛЬФА-БАНК» показник короткострокових виплат на одну особу перевищує понад у 1,4 рази, такий же показник у «Райффайзен Банк Аваль». Тобто, з отриманих даних можна говорити, що потрібно детально проводити аналіз інших видів розрахунків з працівниками, щоб провести ефективний аналіз. Доречним буде також зазначити відносно установи «Банк Михайлівський», зокрема сума розрахунків з працівниками більше ніж у 10 разів менша ніж у банку «Райффайзен Банк Аваль». Що можна пояснити тим, що середньомісячна чисельність працівників також менша майже у 10 разів, ніж у «Райффайзен Банк Аваль».

Наступним видом аналізу розрахунків з працівниками банків буде аналіз структури та динаміки розрахунків з працівниками банків за виплатами. Зокрема, у розрізі таких складових: розрахунки з працівниками, які сплачені; розрахунки з працівниками які підлягають сплаті; резерви під невикористані відпустки. У таблиці 3.11 узагальнено та подано структуру та динаміку розрахунків з працівниками ПАТ «АЛЬФА-БАНК» за різними видами виплат.

Таблиця 3.11

Структура та динаміка розрахунків з працівниками ПАТ «АЛЬФА-БАНК» за різними видами виплат

Стаття витрат	2014 р.		2015 р.		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	п.п.
Розрахунки з працівниками банку, які сплачені	649034	94,87	758903	91,98	109869	16,93	-2,89
Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті	15483	2,26	32175	3,90	16692	107,81	1,64
Резерви під невикористані відпустки	19619	2,87	34008	4,12	14389	73,34	1,25
Разом:	684136	100,00	825086	100,00	140950	20,60	x

Джерело: розраховано автором

Аналіз структури та динаміки розрахунків з працівниками за видами виплат показав, що основу становлять сплачені протягом звітного періоду розрахунки, які складають понад 90% від усієї суми розрахунків. Якщо порівнювати даний показник 2015р. із показником 2014р., то відбулося зменшення у структурі розрахунків за відповідний рік на 2,89%, але сума розрахунків з працівниками у 2015р. збільшилися на 109 869 тис. грн., або на 16,93% у порівнянні з 2014р. Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті, або іншими словами складова дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків за виплатами у 2015р. збільшилася на 107,81%, або на 16 692 тис. грн. від показника у 2014р. Резерви під невикористані відпустки нараховувалися, як у 2014р., так і у 2015р., про що свідчать дані з річної фінансової звітності. Зокрема, якщо порівнювати даний показник за два роки, то у структурі розрахунків з працівниками у 2013р. він становив 2,87%, а у 2015р. – 4,12%, тобто збільшився на 1,25 п.п. у структурі. Крім того, у 2015р. даний показник становив – 34 008 тис. грн., що на 73,34%, або на 14 389 тис. грн. більше ніж у 2014р.

Отже, розрахунками з працівниками банків у 2015р. також збільшилися на 20,60% у порівнянні з 2014р. Хоча і чисельність персоналу зменшилася маже на 500 осіб, але витрати збільшилися близько на 40 тис. грн. Що можна пояснити тим, що залучення робочої сили з кожним роком стає все дорожче та дорожче в

обслуговуванні. Структура та динаміка розрахунків з працівниками ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» наведено у табл. 3.12.

Таблиця 3.12

Структура та динаміка розрахунків з працівниками ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» за різними видами виплат

Стаття витрат	2014 р.		2015 р.		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	п.п.
Розрахунки з працівниками банку, які сплачені	1453229	81,65	1468136	85,47	14907	1,03	3,83
Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті	194577	10,93	125512	7,31	-69065	-35,49	-3,62
Резерви під невикористані відпустки	132077	7,42	123994	7,22	-8083	-6,12	-0,20
Разом:	1779883	100,00	1717642	100,00	-62241	-40,59	x

Джерело: розраховано автором

Структура розрахунків з працівниками, які сплачені у 2015р. становлять 85,47%, що на 3,83п.п більше ніж у 2014р. А от структура розрахунків з працівниками банку, які підлягають сплаті та резерви під невикористані відпустки у 2015р. зменшилися відповідно на 3,62 п.п. та 0,20 п.п. Динаміка даних розрахунків у «Райффайзен Банк Аваль» за 2014р. та 2015р. відрізняється від результатів «АЛЬФА-БАНК».

Зокрема, варто відмітити, що сума розрахунків з працівниками банку, які сплачені у 2015р. збільшилася на 14 907 тис. грн., або на 1,03%. тобто показник розрахунків з працівниками у 2015р. не вагомо змінилися у порівнянні з 2014р. Хоча чисельність працівників зменшилася майже на 1800 осіб.

Показник розрахунків з працівниками, які підлягають сплаті у 2015р. зменшився на 35,49%, а резерви під невикористані відпустки на 6,12%, або на 8 083 тис. грн., що є звичною реакцією на вивільнення працівників.

Узагальнені дані відносно структури та динаміки показників розрахунків з працівниками ПАТ Банк Михайлівський» за різними видами виплат подано у табл.3.13.

Таблиця 3.13

Структура та динаміка розрахунків з працівниками ПАТ «Банк Михайлівський» за різними видами виплат

Стаття витрат	2014 р.		2015 р.		Відхилення		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	п.п.
Розрахунки з працівниками банку, які сплачені	17810	78,26	143652	94,15	125842	706,58	15,89
Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті	1418	6,23	3235	2,12	1817	128,14	-4,11
Резерви під невикористані відпустки	3530	15,51	5689	3,73	2159	61,16	-11,78
Разом:	22758	100,00	152576	100,00	129818	895,88	x

Джерело: розраховано автором

Аналіз структури розрахунків з працівниками «Банк Михайлівський» свідчить про те, що витрати на утримання персоналу сплачені у 2015р. збільшили свою частку на 15,89% на відмінну від структури 2014р. Інші види розрахунків у структурі зменшили свою частку, зокрема показник розрахунків з працівниками, які підлягають сплаті зменшився на 4,11п.п., а резерви під невикористані відпустки - на 11,78%.

Динаміка розрахунків з працівниками банків за виплатами є позитивною. Основною причиною таких змін є значне збільшення кількості працівників. Зокрема, у 2015р. середньооблікова чисельність працівників збільшилася на 635 осіб, або на 184%, відповідно всі види розрахунків з працівниками збільшилися. Показник розрахунків з працівниками банку, які сплачені збільшився на 706,58%, або на 125 842 тис. грн., а саме: розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті - на 128,14%, або на 1 817 тис. грн., резерви під невикористані відпустки – на 2 159 тис. грн., або на 61,61%.

Для розрахунку та визначення структурних зрушень у структурі розрахунків з працівниками варто скористатися формулою 3.1 та 3.2. У таблиці 3.14 подано показники для розрахунку коефіцієнта структурних зрушень для досліджуваних банківських установ.

Таблиця 3.14

Показники для розрахунку структурних зрушень

Стаття витрат	2014 %	2015 %	Відхилення часток (4-3)	Модульні відхилення ((4-3))	Квадрати відхилень ((4-3)(4-3))
ПАТ "АЛЬФА-БАНК"					
Розрахунки з працівниками банку, які сплачені	94,87	91,98	-2,89	2,89	8,35
Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті	2,26	3,90	1,64	1,64	2,69
Резерви під невикористані відпустки	2,87	4,12	1,25	1,25	1,56
Разом:	100,00	100,00	0,00	5,78	12,60
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"					
Розрахунки з працівниками банку, які сплачені	81,65	85,47	3,82	3,82	14,59
Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті	10,93	7,31	-3,62	3,62	13,10
Резерви під невикористані відпустки	7,42	7,22	-0,2	0,2	0,04
Разом:	100	100	0,00	7,64	27,74
ПАТ "Банк Михайлівський"					
Розрахунки з працівниками банку, які сплачені	78,26	94,15	15,89	15,89	252,49
Розрахунки з працівниками банку, які підлягають сплаті	6,23	2,12	-4,11	4,11	16,89
Резерви під невикористані відпустки	15,51	3,73	-11,78	11,78	138,768
Разом:	100	100	0,00	31,78	408,15

Джерело: розраховано автором

За даними таблиці 3.14 розраховуються лінійні коефіцієнти структурних зрушень та квадратичний коефіцієнт структурних зрушень за допомогою формул 3.1 та 3.2 відповідно. Розраховані дані по цих коефіцієнтах подані у табл.3.15.

Таблиця 3.15

Розрахунок коефіцієнтів структурних зрушень та квадратичних структурних зрушень розрахунків з працівниками банків

Банківська установа	Розрахунок коефіцієнтів структурних зрушень		Результат, п.п.	
	Лінійний	Квадратичний	Лінійний	Квадратичний
ПАТ "АЛЬФА-БАНК"	$\frac{5.78}{3}$	$\sqrt{\frac{12.6}{3}}$	1,93	2,05
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"	$\frac{7.64}{3}$	$\sqrt{\frac{27.74}{3}}$	2,55	3,04
ПАТ "Банк Михайлівський"	$\frac{31.78}{3}$	$\sqrt{\frac{408.15}{3}}$	10,59	11,66

Джерело: розраховано автором

Отже, за результатами розрахунку лінійних коефіцієнтів структурних зрушень можна стверджувати, що структура розрахунків з працівниками банків зрушилася в середньому на 2 процентні пункти. А квадратичний коефіцієнт структурних зрушень завдяки своїм математичним властивостям дещо більший. Варто відмітити, що коефіцієнти структурних зрушень у «АЛЬФА-БАНК» та «Райффайзен Банк Аваль» мають наближені значення, а от «Банк Михайлівський» має вищі показники за обома коефіцієнтами. Дана ситуація пов'язана з тим, що саме на цей період припадає розвиток та становлення банківської установи. Тобто «Банк Михайлівський» був заснований у 2014 р., чим і обумовлюються отримані результати. Саме тому, доречним буде порівняти структури розрахунків з працівниками банківських установ за допомогою коефіцієнта подібності (схожості) структур за формулою 3.3.

У табл.3.16 подано дані для розрахунку коефіцієнта подібності структур.

Отже, коефіцієнт подібності структур становить:

$$P_{A_B} = 1 - \frac{0.065 + 0.034 + 0.031}{2} = 1 - \frac{0.13}{2} = 0.935,$$

$$P_{A_C} = 1 - \frac{0.022 + 0.018 + 0.004}{2} = 1 - \frac{0.044}{2} = 0.978,$$

$$P_{B_C} = 1 - \frac{0.087 + 0.052 + 0.035}{2} = 1 - \frac{0.174}{2} = 0.913.$$

Таблиця 3.16

Дані для розрахунку коефіцієнта подібності структур (2015 р.)

Банківська установа	Розрахунки з працівниками:			
	які сплачені	які підлягають сплаті	Резерви під невикористані відпустки	Разом
ПАТ "АЛЬФА-БАНК" (А), %	91,98	3,90	4,12	100
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль" (В), %	85,47	7,31	7,22	100
ПАТ «Банк Михайлівський» (С), %	94,15	2,12	3,73	100
$\frac{ d_A - d_B }{100}$	0,065	0,034	0,031	0,13
$\frac{ d_A - d_C }{100}$	0,022	0,018	0,004	0,044
$\frac{ d_B - d_C }{100}$	0,087	0,052	0,035	0,174

Джерело: розраховано автором

Отриманий результат свідчить про незначні відмінності в структурі розрахунків з працівниками досліджуваних банківських установ, а за показником коефіцієнтів структурних зрушень можна було говорити про різницю у подібності структури розрахунків з працівниками. Саме, тому аналіз розрахунків з працівниками банків варто проводити використовуючі різноманітні методи та прийоми, щоб виявити не лише загальні тенденції, але і встановити причини та особливості збільшення чи зменшення конкретного показника.

Іншу групу розрахунків з працівниками банків становлять розрахунки з працівниками банків за окремими видами операцій, до якої у першу чергу слід віднести розрахунки з підзвітними особами. Основу даних розрахунків становлять розрахунки з працівниками банків щодо відряджень, куди зазвичай посилають працівників, і відповідно це є основою розрахунків з підзвітними особами. Аналіз даних видів розрахунків варто проводити у розрізі такої класифікаційної ознаки, як «За територіальним спрямуванням працівника у відрядження».

Узагальнюючим показником розрахунків з працівниками банків за окремими видами операцій є розрахунки з працівниками щодо відряджень, де уніфіковано всі операції та витрати, які виникають при виконанні службових відряджень як в межах України, так і за кордон. Динаміка розрахунків з працівниками щодо відряджень аналізованих банківських установ подано у табл.3.17.

Розрахунки з працівниками відносно відряджень є досить витратною частиною діяльності кожної із досліджуваних установ. Витрати на відрядження в установах протягом досліджуваного періоду змінювалися та коливалися. Зокрема, у «АЛЬФА-БАНК» розрахунки щодо відряджень загалом зменшилися на 4,82%, або на 645 тис. грн. Крім того, показник розрахунків щодо відряджень у розрахунку на 1 працівника, враховуючи, що відбулося вивільнення працівників, збільшилися на 45,92%, або на 793 грн.

Річні розрахунки з працівниками щодо відряджень «Райффайзен Банк Аваль» у 2015р. в порівнянні з 2014р. зменшилися на 2 875 тис. грн., або на 19,60%. Але у розрахунку на 1 працівника - зменшилися на 9,08%, що свідчить про те, що

установа, враховуючи складну економічну ситуацію у країні, економить на відрядженнях.

Таблиця 3.17

Динаміка розрахунків з працівниками банків відносно витрат на відрядження

Показник	Розрахунки з працівниками щодо відряджень		Відхилення	
	2014	2015	грн.	%
ПАТ "АЛЬФА-БАНК"				
Розрахунки з працівниками щодо відряджень в межах України, тис.грн.	8 565	7 658	-1 907	+19,94
Розрахунки з працівниками щодо відряджень за кордон, тис. грн.	3 825	5 087	+ 1 262	+33
Разом, тис. грн.	13 390	12 745	- 645	-4,82
У розрахунку на 1 працівника, грн.	1 727	2 520	+ 793	+ 45,92
ПАТ "Райффайзен Банк Аваль"				
Розрахунки з працівниками щодо відряджень в межах України, тис. грн.	8 698	7 928	-770	-8,85
Розрахунки з працівниками щодо відряджень за кордон, тис. грн.	5 972	3 867	-2 105	-35,25
Разом, тис. грн.	14 670	11 795	-2 875	-19,60
У розрахунку на 1 працівника, грн.	946	860	-86	-9,09
ПАТ "Банк Михайлівський"				
Розрахунки з працівниками щодо відряджень в межах України, тис. грн.	290	1 285	+995	+343,1
Розрахунки з працівниками щодо відряджень за кордон, тис. грн.	90	703	+613	+681,1
Разом, тис. грн.	380	1 988	+1 608	+423,2
У розрахунку на 1 працівника, грн.	383	1 427	+1 044	+272,6

Джерело: розраховано автором

Управлінці установи «Банк Михайлівський» на відмінну від двох вище проаналізованих установ навпаки нарощує показники розрахунків з працівниками щодо відряджень. Зокрема розрахунки щодо відряджень загалом по установі збільшилися на 1 608 тис. грн., або на 423,2%. в розрахунку на 1 працівника даний показник збільшився у 2015р. на 1 044 грн., або на 272,6 %, у порівнянні з аналогічним періодом 2014р.

Отже, аналіз структури та динаміки розрахунків з працівниками ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» не відповів на питання відносно того, що вплинуло на зменшення показників розрахунків з працівниками. З вищезотриманих результатів

дослідження було встановлено, що середньомісячна заробітна плата збільшилася у 2015р. у порівнянні з 2014р. Саме тому, доречним буде за допомогою метода елімінування проаналізувати формування фонду оплати праці та вплив на нього факторів.

Технологічна карта (алгоритм) аналізу формування фонду оплати праці наведено та розраховано на прикладі однієї установи, а саме - ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», і проводиться на основі наведених у табл.3.18 вихідних даних.

Таблиця 3.18

Вихідні дані для розрахунку факторів (ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»)

Показник	2014	2015	Відхилення
Фонд оплати праці, тис. грн	1167337	1048002	-119 335
Кількість робочих днів у періоді, днів	251	251	0
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	15505	13712	-1 793
Середньоденна зарплата одного працівника, грн..	299,9513	304,5002	+4,5489

Джерело: розраховано автором

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) АНАЛІЗУ:

ЕТАП 1: На даному етапі аналізу розрахунків з працівниками «Райффайзен Банк Аваль» встановлюється вплив факторів на фонд оплати праці (ФОП) за допомогою формули 3.4.:

$$\text{ФОП} = Kд \times cЧп \times cЗП \quad (3.4.)$$

де, $Kд$ – кількість робочих днів у періоді, днів;

$cЧп$ – середньоспискова чисельність працівників, осіб;

$cЗП$ – середньоденна заробітна плата, грн.

$$\text{ФОП}(2014) = 251 \times 15\,505 \times 299,9513 = 1\,167\,337 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ФОП}(2015) = 251 \times 13\,712 \times 304,5002 = 1\,048\,002 \text{ тис. грн.}$$

ЕТАП 2: Для аналізу динаміки важливим є розрахунок відхилення Фонду оплати праці:

$$\Delta \text{ФОП} = 1\,048\,002 - 1\,167\,337 = -119\,335 \text{ тис. грн.}$$

ЕТАП 3: За допомогою способу абсолютних різниць метода визначається вплив факторів[68,с.34]:

3.1. Вплив зміни середньооблікової чисельності працівників:

$(-1\ 793) \times 251 \times 299,9513 = -134\ 991$ тис. грн.

3.2. Вплив зміни кількості робочих днів у періоді:

$712(0) \times 299,9513 = 0$ тис. грн.

3.3. Вплив зміни показника середньоденної заробітної плати одного працівника:

$13\ 712 \times 251 \times (+4,5489) = +15\ 656$ тис. грн.

3.4. Розрахунок загального впливу факторів :

$-134\ 991 + 0 + 15\ 656 = -119\ 335$ тис. грн.

ЕТАП 4: Узагальнення отриманих результатів:

Варто відзначити, що на основі наведеної методики аналізу розрахунків з працівниками банків відносно заробітної плати, було встановлено вплив факторів на формування показника фонду оплати праці. Зокрема, на формування даного показника по-різному впливають зміни показників, які формують фонд оплати праці. Зменшення середньооблікової чисельності персоналу на 1 793 особи вплинуло на зменшення витрат на формування фонду оплати праці у розмірі 134 991 тис. грн. Отже, вивільнення кожного працівника у середньому зменшив витрати на персонал, які отримувала установа понад 75 тис. грн.. на рік.

Вплив іншого не менш важливого фактора на формування фонду оплати праці, а саме кількості робочих днів у році ніяким чином не впливало на формування фонду оплати праці, що обумовлено тим, що кількість робочих днів, як у 2014р., так і у 2015р. становила 251 день.

Збільшення середньоденної заробітної плати у 2015р. на 4,5489 грн. вплинуло на формування фонду оплати праці. Зокрема, під впливом зміни середньоденної заробітної плати одного працівника «Райффайзен Банк Аваль», показник фонду оплати праці збільшився на 15 656 тис. грн.

Узагальнюючими показниками аналізу досліджуваних операцій буде аналіз динаміки дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунків з працівниками банків. Динаміка кредиторської заборгованості за вищезазначеними операціями проведена за період 2010-2014 рр. і наочно подано на рис.3.8.

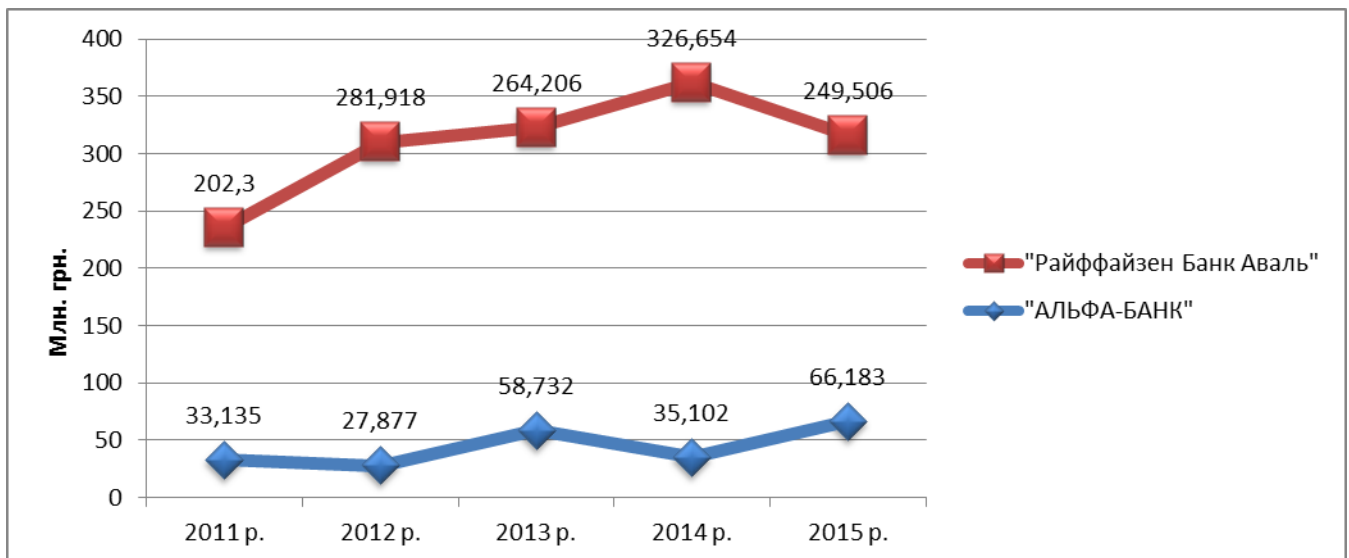


Рис. 3.8. Динаміка кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків

Джерело: побудовано автором

Отже, аналіз динаміки кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків показав, що даний показник у «Райффайзен Банк Аваль» має набагато вищі дані від аналогічного показника «АЛЬФА-БАНК». Що можна пояснити відмінністю у кількості середньооблікової чисельності працівників.

Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками у «АЛЬФА-БАНК» має тенденцію до циклічності, а саме у 2012р. показник знизився, а у 2013р. знову зріс, і так далі продовжує коливатися (то збільшиться, то зменшиться). Досліджуваний показник у «Райффайзен Банк Аваль» у період 2011-2014 рр. з кожним роком зростав, а от у 2015р. почав знижуватися.

Аналіз динаміки дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками «АЛЬФА-БАНК» та «Райффайзен Банк Аваль» не можливо показати за допомогою графіка. Оскільки, різниця у величинах показників даних установ досить велика. Саме тому, доречним буде здійснити аналіз за допомогою статистичних методів. Зокрема, варто використати методи порівняння в динамічних рядах

На основі статистичних методів, а зокрема методів порівняння в динамічних рядах доречним буде провести аналіз дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків. Аналіз досліджуваних операцій варто розпочати з використання методів порівняння в динамічних рядах, а саме: ланцюгові

порівняння, базисні порівняння, а також темпи росту дебіторської заборгованості та абсолютні прирости дебіторської заборгованості за період 2011-2015 рр. Вихідні дані подано у табл.3.19.

Таблиця 3.19

Динаміка дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків

Банківська установа	Дебіторська заборгованість, тис. грн..				
	2011	2012	2013	2014	2015
"АЛЬФА-БАНК"	20	2	21	172	29
"Райффайзен Банк Аваль"	29679	45818	35367	25324	51956

Джерело: розраховано автором

Аналіз дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків буде проведено у декілька етапів та узагальнено у таблиці.

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА (АЛГОРИТМ) АНАЛІЗУ ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ЗА РОЗРАХУНКАМИ З ПРАЦІВНИКАМИ:

ЕТАП 1: На даному етапі аналізу варто використати ланцюгове порівняння дебіторської заборгованості у розрізі років, використовуючи формулу 3.5:

$$\Delta i = y_i - y_{i-1} \quad (3.5.)$$

де, y_i – дебіторська заборгованість за звітний період;

y_{i-1} – дебіторська заборгованість за попередній період.

У табл. 3.20. узагальнено розрахунок аналізу дебіторської заборгованості за вищенаведеною формулою для двох установ.

Таблиця 3.20

Розрахунок динаміки дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків з використанням ланцюгового порівняння

Банківська установа	Дебіторська заборгованість, тис. грн..			
	Δ_{2012}	Δ_{2013}	Δ_{2014}	Δ_{2015}
"АЛЬФА-БАНК"	-18	19	151	-143
"Райффайзен Банк Аваль"	16139	-10451	-10043	26632

Джерело: розраховано автором

Отже, аналіз динаміки дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків, який був проведена на основі використання способу ланцюгових підстановок показав, що даний показник у «АЛЬФА-БАНК» у 2015р.

значно зменшився у порівнянні з 2014р., а от у «Райффайзен Банк Аваль» навпаки збільшився, що свідчить про різні тенденції у динаміці досліджуваного показника у різних установах.

ЕТАП 2: За допомогою базисних порівнянь варто проаналізувати дебіторську заборгованість за розрахунками з працівниками банків. На даному етапі аналізу буде використано формулу 3.6. Базовим періодом варто обрати показник дебіторської заборгованості за 2011р.

$$\Delta б = y_i - y_0 \quad (3.6.)$$

де, y_1 – дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків за звітний період;

y_0 – дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків за 2011р.

Узагальнені результати розрахунку динаміки дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками на основі базисних порівнянь подано у табл.3.21.

Таблиця 3.21

Розрахунок динаміки дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків з використанням базисних порівнянь

Банківська установа	Дебіторська заборгованість, тис. грн..			
	$\Delta б_{2012}$	$\Delta б_{2013}$	$\Delta б_{2014}$	$\Delta б_{2015}$
"АЛЬФА-БАНК"	-18	1	152	9
"Райффайзен Банк Аваль"	16139	5688	-4355	22277

Джерело: розраховано автором

Отже, аналіз дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків на основі використання способу базисних порівнянь показав, що динаміка у «Райффайзен Банк Аваль» є позитивною, за виключенням тільки 2014р. Тобто, у порівнянні із 2011р. показник дебіторської заборгованості зростав кожного року, окрім 2014р. Аналіз динаміки дебіторської заборгованості «АЛЬФА-БАНК» показав, що тільки у 2012р. у порівнянні з 2011р. відбулося зменшення даного показника. Протягом 2013-2015 рр. динаміка дебіторської заборгованості у порівнянні з 2011р. мала тенденцію до збільшення.

ЕТАП 3: Даний етап аналізу динаміки дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків полягає у аналізі темпу росту досліджуваного показника, використовуючи спосіб ланцюгових порівнянь, за допомогою формули 3.7:

$$T_{\text{росту}} = (y_i / y_{i-1}) \times 100 \quad (3.7.)$$

де, y_i – дебіторська заборгованість за звітний період;

y_{i-1} – дебіторська заборгованість за попередній період.

Узагальнені результати розрахунку темпу росту дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками на основі ланцюгових порівнянь подано у табл.3.22.

Таблиця 3.22

Розрахунок темпу росту дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків з використанням ланцюгових порівнянь

Банківська установа	Дебіторська заборгованість, %			
	Темп росту2012	Темп росту2013	Темп росту2014	Темп росту2015
"АЛЬФА-БАНК"	10,00%	1050,00%	819,05%	16,86%
"Райффайзен Банк Аваль"	154,38%	77,19%	71,60%	205,17%

Джерело: розраховано автором

Показник темпу росту (Тросту) дебіторської заборгованості «АЛЬФА-БАНК» у 2011 р. становив 10%, що є на 90% менше ніж у 2010р. Темп росту за період 2012-2013 рр. свідчить про те, що дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками установи зростала у порівнянні з попередніми періодами.

Темп росту дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками «Райффайзен Банк Аваль» мала найвищий показник у 2014р. – 205,17%, а найменший у 2013р. – 71,60%.

Отже, з отриманих даних можна говорити із впевненістю, що темп приросту дебіторської заборгованості з працівниками ПАТ «АЛЬФА-БАНК» мав у 2012р., а ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» - у 2014р. Крім того, варто відзначити, що найменший темп приросту було встановлено, що ПАТ «АЛЬФА-БАНК» мав у 2011р., а ПАТ «Райффайзен Банк Аваль» - у 2013р. На рис.3.9 подано графік темпу росту дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків.

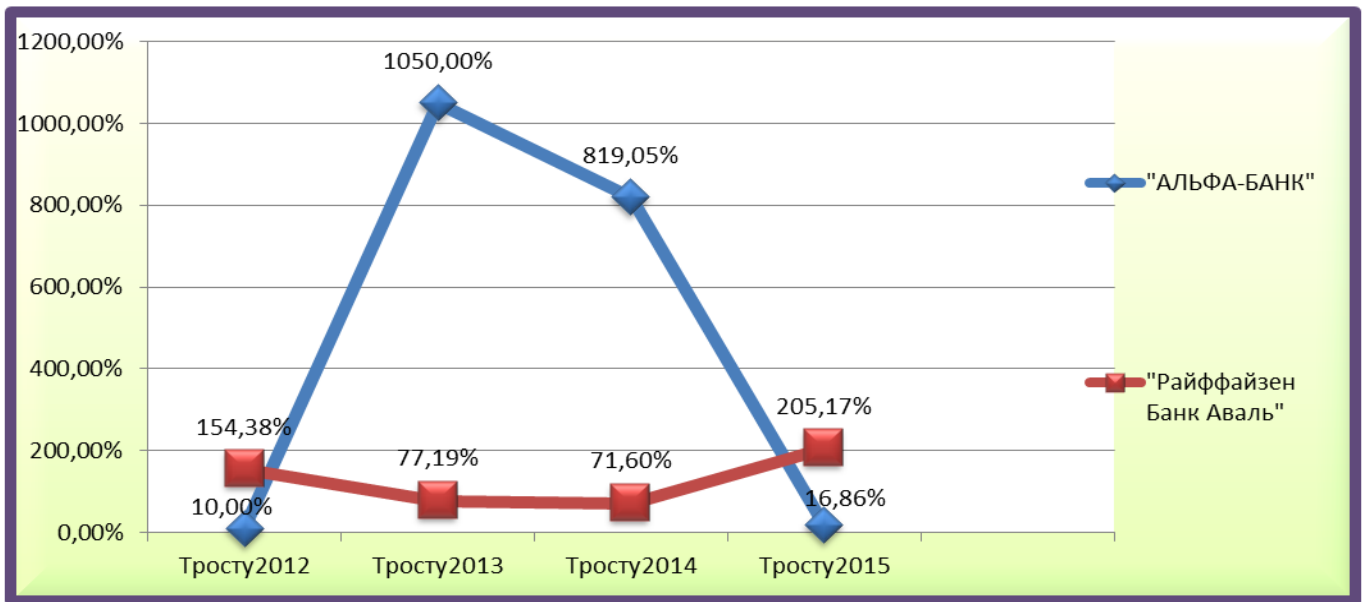


Рис.3.9. Темп росту дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків

Джерело: побудовано автором

Отже, темп росту дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків показав, що кожна банківська установа має власну тенденцію, і саме тому аналізовані установи мають зовсім різні показники темпу росту.

В основі аналізу розрахунків з працівниками банків лежить спроба забезпечити всебічною інформацією про фінансові результати, отримані установою протягом певного часу, з метою оптимізації управлінських процесів та подальшого впровадження раціоналізаторських рішень, а також з метою пошуку резервів економії витрат, оскільки розрахунки з працівниками банків є витратною складовою діяльності будь-якої установи.

Отже, проведений аналіз розрахунків з працівниками банків є ефективним та ґрунтовним для прийняття управлінських рішень, які забезпечать установу додатковими ресурсами.

Аналіз наукової літератури з економічного аналізу показав, що серед науковців превалює твердження, що для аналізу показників та виявлення резервів економії витрат застосовується метод ланцюгових підстановок та його похідні (спосіб абсолютних та відносних різниць, індексний, пропорційного ділення).

Засновані вони на теорії індексів та поділу неподільного залишку (за наявності двох факторів) [261, с.11] .

Отже, аналіз розрахунків з працівниками банків за традиційними методами елімінування є ефективним та важливим для оцінки загального рівня витрат на персонал, які виникають при здійсненні розрахунків. Крім того, у результаті проведеного аналізу було отримано загальні результати дослідження, але не визначено конкретних факторів, які впливають на збільшення чи зменшення показників розрахунків з працівниками банків.

Основним недоліком таких розрахунків - є відсутність аналітичних результатів, тобто реальних факторів, які впливають на зміну продуктивності праці, фондівіддачі, витрат на оплату праці та інших економічних показників. Так, наприклад, коли проводити аналіз фонду оплати праці в банківській установі, то встановлюється вплив зміни кількості робочих днів у періоді, середньоспискової чисельності персоналу та середньоденної заробітної плати. Але на даний фактор впливають багато інших факторів, окрім кількості працівників, кількості робочих днів, середньоденна заробітна плата. Зокрема, вплив мають: ступінь використання досягнень науково-технічного прогресу, належні умови праці, належна оплата праці, ефективна система стимулювання працівників, скорочення чисельності працівників, критична економічна ситуація банківської установи, конкурентоспроможність працівників, кваліфікація працівників, економічна та політична ситуація у країні, клімат у колективі та багато інших факторів [261, с.14].

Цілком очевидно, що керівництву установи та підрозділів необхідно знати реальні причини зміни продуктивності праці, фонду оплати праці та інших якісних показників. Саме тому доцільно буде перейти від ланцюгових підстановок до методів внутрішньобанківського економічного аналізу: аналіз дотримання оперативного-календарного графіку надання послуг та виконання обов'язків, хронометраж, фотографія та само фотографія робочого дня по групах працівників, метод миттєвих спостережень та інших методів.

Для аналізу розрахунків з працівниками банківської установи використовують велику кількість показників. Але для аналізу виплат працівникам банку поряд з

показником плинності статистика праці обчислює й інші показники, що характеризують стійкість, стабільність кадрів. До них, зокрема, належать коефіцієнт змінюваності (заміщення) робочої сили, коефіцієнт сталості робочих кадрів, коефіцієнт оборотності робочих місць. Необхідно зауважити, що зазначені показники не охоплюють ще всі сторони злагодженого процесу руху робочої сили, частина з них, крім того, має певні недоліки з погляду методики побудови.

Варто зауважити, що з метою підвищення рівня об'єктивності результатів аналізу розрахунків з працівниками банків та вдосконалення методики аналізу, пропонується доповнити існуючий склад показників аналізу розрахунків з працівниками банків спеціальними коефіцієнтами, які подано у табл.3.23. Зокрема запропоновано для аналізу розрахунків з працівниками банків використовувати такі коефіцієнти: співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків; співвідношення витрат на відрядження до загальних витрат на персонал; співвідношення сум утримань із працівників до витрат на персонал; коефіцієнт довіри працівників до банківської установи.

Таблиця 3.23

Коефіцієнти для аналізу розрахунків з працівниками банків

Коефіцієнт	Методика розрахунку	Характеристика
Співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків	$K_{спів.} = ДЗ/КЗ$ ДЗ - дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків; КЗ – кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків.	Якщо даний коефіцієнт становить більше 1, то це свідчить про те, що у банківській установи політика щодо управління розрахунків з працівниками є небезпечною. Що призводить до зростання заборгованості працівників перед установою. Тобто існує проблема у несвоєчасних розрахунках працівників з банком.
Співвідношення витрати на відрядження та витрат на утримання персоналу	$K_{спів.} = B_{від.}/B_{пер.}$ $B_{від.}$ - витрати на відрядження; $B_{пер.}$ - витрати на утримання персоналу.	Даний показник показує співвідношення витрат на відрядження та загальних витрат на утримання персоналу. Високий рівень даного коефіцієнта говорить про відповідний ступінь соціальної захищеності працівників при виконанні своїх обов'язків під час відряджень.
Співвідношення сум утримань з працівників до витрат на персонал	$K_{спів. утр.} = B_{утрим.}/B_{пер.}$ $B_{утрим.}$ – сума утримань із працівників.	Розрахунок даного коефіцієнта показує, яка сума із загальної суми розрахунків з працівниками підлягає утриманню. Отже, наскільки меншим є значення даного показника, настільки вищим є рівень соціального забезпечення працівника.
Коефіцієнт довіри працівників до банківської установи	$K_{довіри} = \frac{\sum \text{платежів на державне соціальне страхування}}{\sum \text{платежів на недержавне соціальне страхування}}$	Розрахунок даного коефіцієнта показує рівень довіри працівників до банківської установи. Відповідно наскільки вищим є значення показника, настільки вищий рівень довіри у працівників до роботодавця, який виявляється у сумі коштів, які працівники сплачують до страхових фондів, створених банківською установою.

Джерело: сформовано автором

За результатами проведеного дослідження було встановлено, що традиційні методи аналізу розрахунків з працівниками банків є ефективними, але не у повному обсязі розкривають усі вектори для прийняття ефективних управлінських рішень. Тематичний аналіз різних систем соціального забезпечення в країнах світу показав, що соціальне страхування зазвичай здійснюється на двох рівнях: на загальнодержавному рівні, коли працівники та роботодавці сплачують страхові внески до державних соціальних фондів, і як результат працівники отримують гарантований соціальний мінімум; на рівні банківської установи, коли комерційний банк формує страховий фонд із внесків працівників та роботодавця з метою додаткового добровільного соціального страхування працівників.

Накопичуюча система соціального страхування, яку забезпечується банківською установою для працівників є потужним регулятором фінансової системи. Саме тому аналіз стану розрахунків з працівниками банків відносно соціального забезпечення є важливим аспектом дослідження даного питання. Оскільки розрахунок запропонованого коефіцієнта довіри працівника до банківської установи є важливим етап у процесі здійснення аналізу розрахунків з працівниками. Рівень коефіцієнта довіри працівника до банківської установи свідчить про те, на скільки працівник довіряє і впевнений у надійності установи, що здійснює перерахування до накопичувальних фондів, які створює установа. Оскільки практика створення накопичувальних страхових фондів які створюють роботодавці є закономірною практикою для розвинутих країн світу. Враховуючи зміни які було внесено до законодавства з 01.01.2016 р. в частині регулювання соціального забезпечення в Україні важливим є створення накопичувальних фондів роботодавцями. І як результат, запропонований коефіцієнт довіри та його методика розрахунку сприяє вдосконаленню аналізу розрахунків з працівниками банків. Крім того, варто відмітити, що отримані результати розрахунку коефіцієнта довіри є важливим не тільки для працівників, але і для інвесторів, клієнтів, контрагентів, управлінців.

У процесі дослідження питання аналізу розрахунків з працівниками банків було виявлено багато питань, які варто вирішувати. Зокрема, було встановлено, що

доречно буде уніфікувати та розподіляти інформацію за розрахунками з працівниками за тими ознаками, що наведені при дослідженні питання класифікації розрахунків з працівниками. Форма подання інформації, яку отримано у результаті аналізу, є важливим чинником для сприйняття управлінцями та для подальшого ефективного аналізу. Чим і обумовлена необхідність виокремлення переліку вимог до результатів аналізу. На основі згрупованої інформації, зручно буде розраховувати коефіцієнти, які будуть корисними для управлінців. Варто відмітити, що розглянуті методи аналізу прості за алгоритмом розрахунку, але мають чітку соціально-економічну інтерпретацію. Існує багато варіантів модифікації кожного із методів, що уможливорює адаптацію їх до конкретної мети дослідження та поставленої мети.

За сучасних умов розвитку економіки, ринку банківських послуг, зростанням вимог споживачів установам потрібно приймати не тільки поточні рішення на основі аналізу певних операцій, а й здійснювати стратегічний аналіз задля прийняття ефективних стратегічних рішень. Основними інструментами стратегічного аналізу є PEST-аналіз та SWOT-аналіз. Використовуючи ці методи аналізу можна оцінити в комплексі внутрішні та зовнішні чинники які впливають на діяльність банків України.

Задля прийняття ефективних управлінських рішень відносно розрахунків з працівниками банків напрацьовано Матрицю SWOT-аналізу за розрахунками з працівниками банків, наведена у Додатку III.

Для побудови Матриці SWOT-аналізу виокремлено сильні та слабкі сторони розрахунків з працівниками. Зокрема, у таблицях 3.24 та 3.25 наочно показано основні сильні та слабкі сторони у розрахунках з працівниками та їх вплив.

Таблиця 3.24

Сильні сторони розрахунків з працівниками «Банк Михайлівський» та їх вплив

Сторони	Як впливають на розрахунки з працівниками банку
Розгалужена система оплати праці	сприяє підвищувати продуктивність праці за рахунок зростання заробітної плати; можливість використовувати при нарахуванні заробітної плати різноманітних методик оплати праці.
Великі можливості для професійного зростання	Забезпечує підвищення кваліфікації працівникам відділу оплати праці;
Високий рівень заробітної плати відносно середньої по Україні	Залучення висококваліфікованих працівників; Мотивація працівників.
Високий рівень мотивації	Зростання заробітної плати; Підвищення продуктивності праці.
Інноваційність (послуги+персонал)	Перекваліфікація працівників; Сприяє збільшенню заробітної плати завдяки підвищенню продуктивності праці.
Звітність за міжнародними стандартами	складається і подається звітність за міжнародними стандартами, що сприяє формуванню уніфікованої звітності
Автоматизована система обліку розрахунків з працівниками	забезпечує швидкому та уніфікованому обліку розрахунків з працівниками за різними видами виплат

Джерело: складено автором

Наступним етапом SWOT-аналізу є побудова матриці SWOT-аналізу у якій зазначено вище виокремлені сильні та слабкі сторони за розрахунками з працівниками банків. Зважаючи на виокремлені сильні та слабкі сторони, можливості та загрози напрацьовано пропозиції, щодо збільшення впливу сильних сторін та зниження рівня впливу слабких сторін у розрахунках з працівниками банку. Пропозиції подано у матриці SWOT-аналізу розрахунків з працівниками банків.

**Слабкі сторони розрахунків з працівниками «Банк Михайлівський» та їх
вплив**

Сторони	Як впливають на розрахунки з працівниками банку
Невірне позиціонування бренду	Працівники вважають, що заробітна плата має бути вищо розміру, оскільки банки мають справу з коштами;
Обмеженість відповідальності певних працівників;	Неякісне виконання поставлених завдань перед працівниками.
Складність комунікації у колективі	Спричиняє плинність кадрів; Пошук нових працівників; Навчання нових працівників; Збільшуються витрати банку.
Наявність збиткових структурних підрозділів	Спричиняє плинність кадрів; Знижується рівень заробітної плати;
Приділення недостатньої уваги всім видам банківських послуг	Сприяє їх збитковості; Зменшується рівень оплати праці; Знижується продуктивність працівників.
Високий рівень плинності кадрів	Пошук нових працівників; Навчання нових працівників; Збільшуються витрати банку.
Несвоєчасне погашення заборгованості клієнтами банків	Можливі затримки в оплаті праці працівникам; Впливає на рівень додаткової заробітної плати працівників.
Недосконала система внутрішніх положень, які регламентують розрахунки з працівниками	Відсутність технології ведення обліку операцій за розрахунками з працівниками; Наявність помилок при здійсненні розрахунків з працівниками.
Несвоєчасне звітування працівників, яким видано кошти під звіт	Нарахування штрафів; Несвоєчасне відшкодування понесених витрат; Недостатність інформації для аналізу розрахунків з працівниками.

Джерело: складено автором

Іншим методом стратегічного аналізу є PEST-аналіз, шляхом виокремлення політико-правових, економічних, соціо-культурних та технологічних компонентів можливо буде виявити загрози та можливості зовнішнього середовища.

1. Політико-правовий компонент

1.1. Коливання зовнішнього політичного курсу – від проросійської орієнтації до орієнтації на ЄС;

1.2. Неврівноваженість політичної системи;

1.3. Державні органи планують змінювати та вдосконалювати податкову систему відносно оплати праці;

1.4. Можливий вступ України до наддержавних структур;

1.5. Постійні зміни законодавства;

1.6. Недосконалість законодавства;

1.7. Недосконалість державної політики у банківській сфері та оплати праці;

1.8. Внесення змін до ЗУ «Про ЄСВ» у часині умов застосування понижуючих ставок;

1.9. Зменшення кількості форм звітності відносно розрахунків з працівниками банків;

1.10. Затвердження внутрішньої документації відносно розрахунків з працівниками банків;

2. Економічний компонент

2.1. Економічна ситуація в країні;

2.2. Нестабільна динаміка банківського сектору;

2.3. Коливання курсу національної валюти;

2.4. Зниження платоспроможності працівників;

2.5. Зростання рівня інфляції в Україні;

2.6. Низький рівень прибутковості банків;

2.7. Зменшення навантаження на фонд оплати праці;

2.8. Розробка мотиваційних програм для працівників;

2.9. Зниження рівня заробітної плати;

3. Соціо-культурний компонент

3.1. Загальний високий рівень освіти у працівників;

3.2. Підвищення рівня культури у працівників банку;

3.3. Тенденція до зниження якості освіти;

3.4. Напруженість відносин Керівник-Працівник;

3.5. Відсутність сприятливого клімату в колективі;

3.6. Низький рівень умов праці та охорони праці;

3.7. Зменшення кількості висококваліфікованих працівників.

4. Технологічний компонент

4.1. Розвиток інформаційних технологій;

4.2. Вдосконалення діючих програмних засобів для обліку розрахунків з працівниками банків;

4.3. Вдосконалення програмних засобів для звітності відносно розрахунків з працівниками банків;

4.4. Розвиток управлінської технології у банках;

4.5. Відсутність кваліфікованої консультації у державних органах відносно питань які виникаю при обліку розрахунків з працівниками.

Для оцінки тенденцій загального зовнішнього середовища розрахунків з працівниками в банківських установах України, потрібно побудувати матрицю для визначення впливів тенденцій загального зовнішнього середовища. До основних груп впливу враховуючи специфіку банківських установ та досліджуваних операцій варто віднести:

01 Працівники;

02 Роботодавці;

03 Державні органи;

04 Акціонери, власники.

На основі виокремлених тенденцій та груп впливу загального зовнішнього середовища варто побудувати матрицю, яка подана у Додатку Щ. На основі даної моделі можна буде судити про низькі тенденції, та ті які варто вивчати та вдосконалювати (високі пріоритети).

Аналіз впливу кожної тенденції на стейкхолдерів за вірогідністю настання та вірогідністю впливу на розрахунки з працівниками й побудова за результатами такого аналізу матриці пріоритетності факторів, як це представлено на рис. 3.10. надасть можливість зрозуміти, які тенденції варто мати на увазі, а які варто вивчати як стратегічні (високої пріоритетності).

Вірогідність настання

висока	Вищий пріоритет	Вищий пріоритет	Середній пріоритет
середня	Вищий пріоритет	Середній пріоритет	Низький пріоритет
низька	Середній пріоритет	Низький пріоритет	Низький пріоритет
	висока	середня	низька

Вірогідність впливу на компанію

Рис.3.10. Матриця пріоритезації факторів зовнішнього середовища

Джерело: складено автором на основі [49]

Враховуючи виокремлені тенденції у складі політико-правового, економічного, соціо-культурного та технологічного компонентів, варто визначити вірогідності впливу факторів загального зовнішнього середовища. Матриця вірогідностей впливу виявлених тенденцій на розрахунки з працівниками банків надано на рис.3.11.

Вірогідність настання

висока	1.5 1.7 2.1 2.3 4.2 4.5	1.1 1.6 2.5	
середня	1.3 1.4 1.10 2.9 3.1 4.3 4.4	1.2 2.2 2.6 2.8 3.2 4.1	2.4
низька	1.8 2.7 3.3 3.7	1.9 3.4 3.5 3.6	1.4
	висока	середня	низька

Вірогідність впливу на компанію

Рис.3.11. Вірогідність впливу факторів на розрахунки з працівниками банків

Джерело: складено автором

З отриманих даних на рис.3.11 можна говорити про те, що деякі фактори мають високий рівень впливу на розрахунки з працівниками банків, а деякі середній та низький. Саме тому, на основі складеної матриці наочно можна побачити на скільки та в якому розмірі має пріоритет той чи інший фактор впливу на зовнішнє середовище розрахунків з працівниками банків. Зокрема з отриманої матриці можна говорити про високий рівень пріоритетності таких факторів, як: постійні змін

законодавства, недосконалість державної політики у сфері оплати праці, економічна ситуація в країні, коливання курсу національної валюти, високий рівень освіти працівників. Та про низький рівень пріоритетності такого фактору, як можливий вступ України до наддержавних структур.

Отже, аналіз розрахунків з працівниками банків має багато особливостей, що обумовлено наявністю великої кількості методик аналізу. Враховуючи особливості розрахунків з працівникам було використано для аналізу, як кількісні, так і якісні показники. Оскільки, для отримання корисної інформації, щоб прийняти ефективні управлінські рішення доцільно проводити комплексний аналіз з використанням, різних методів, способів, прийомів та напрямів аналізу. Зокрема для аналізу розрахунків з працівниками банків було використано такі види аналізу, як: поточний, ретроспективний, стратегічний, комплексний, тематичний, порівняльний, факторний. Що забезпечило об'єктивною, різносторонньою та достовірною інформацією відносно розрахунків з працівниками банків.

Висновки до розділу 3

Дослідження аналізу розрахунків з працівниками банків проводилося за різними напрямками. І саме тому, в результаті вивчення джерел інформації та векторів дослідження, організаційно-аналітичного забезпечення та методики аналізу розрахунків з працівниками банків, можна виокремити такі результати дослідження:

1. Встановлено, що інформаційне забезпечення є важливим елементом ефективного аналізу розрахунків з працівниками. Крім того, узагальнено інформаційне забезпечення у вигляді структурно-логічної схеми для проведення аналізу розрахунків з працівниками банків. Зокрема, виокремлено такі види інформації: облікова, планова, нормативно-правова та інша.

2. Результатом дослідження аналізу розрахунків з працівниками банків стало ґрунтовне ідентифікація основних векторів аналізу, а саме: горизонтальний аналіз, вертикальний аналіз, порівняльний, коефіцієнтний, факторний та перспективний аналіз розрахунків з працівниками. Крім того, встановлено та доведено, що доречним буде проводити аналіз саме на основі розробленої автором класифікації розрахунків з працівниками банків за різними ознаками.

3. Доведено, що організація аналізу розрахунків з працівниками банків має здійснюватися з використанням певних правил. Відповідно інформація, яка буде використана для аналізу повинна відповідати уніфікованим принципам. Саме тому, автором виокремлено та охарактеризовано власні основні принципи організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків.

4. Уточнено шляхи вдосконалення аналізу розрахунків з працівниками банків за допомогою напрацювання структурно-логічної схеми методики аналізу розрахунків з працівниками банків. Серед яких виокремлено сім основних етапів та детально їх описано.

5. Проведено аналіз структури та динаміки виплат персоналу, розрахунків з працівниками відносно витрат на відрядження ПАТ «АЛЬФА-БАНК», ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», ПАТ «Банк Михайлівський», і зроблено відповідні висновки по проведеному аналізу. Крім того, здійснено аналіз динаміки витрат на

персонал зазначених установ, та структури витрат на персонал ПАТ «Райффайзен Банк Аваль».

6. Проведено факторний аналіз фонду оплати праці на прикладі розрахунків з працівниками ПАТ «Райффайзен Банк Аваль». За результатами проведеного дослідження встановлено, що зменшення кількості працівників зменшує витрати установи на оплату праці, а збільшення показника середньоденної заробітної плати навпаки збільшує загальні витрати.

7. Узагальнено за допомогою графіка динаміку кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків, що наочно показує та відображає стан заборгованості установи перед працівниками.

8. Аналіз дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків проведено з використанням основних способів методу елімінування. Зокрема, наведено алгоритм методики аналізу дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків. Варто відзначити, що дослідження проводилося за допомогою ланцюгових, базисних порівнянь.

9. Доведено, що з метою підвищення рівня об'єктивності результатів аналізу розрахунків з працівниками банків варто проводити за допомогою коефіцієнтів. Зокрема, пропонується доповнити існуючий склад показників спеціальними коефіцієнтами: співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками, співвідношення витрат на відрядження та витрат на утримання, співвідношення сум утримань з працівників до витрат на персонал, та коефіцієнт довіри працівника до банківської установи.

10. Проведено стратегічний аналіз розрахунків з працівниками банків на основі використання методик SWOT-аналіз та PEST-аналіз. На основі отриманих даних, виявлено сильні та слабкі сторони внутрішнього середовища, можливості та загрози зовнішнього середовища, а також визначено пріоритетність впливу факторів зовнішнього середовища на розрахунки з працівниками банків.

Основні результати проведеного дослідження викладено у працях [246, 250, 255].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та наведено вирішення наукового завдання – удосконалення методики і організації бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків. Отримані теоретичні та практичні результати під час здійснення наукового дослідження дали можливість зробити такі висновки:

1. З метою вдосконалення теоретичних аспектів бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків уточнено понятійний апарат через конкретизацію сутності таких економічних понять, як дебіторська та кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками, розрахунки з працівниками, дебітори та кредитори у розрахунках з працівниками банків. Доведено, що поняття «розрахунки з працівниками банків» є система взаємовідносин та платежів, які виникають під час реалізації юридично оформлених фінансових зобов'язань та здійснюються між банківською установою та працівником (працівниками) відносно товарних і нетоварних операцій, та які проводяться у готівковій або в безготівковій формі за допомогою розрахункових документів в електронному або паперовому вигляді.

2. У дисертаційній роботі обґрунтовано доцільність використання різноманітних класифікаційних ознак розрахунків з працівниками банків, які наведено в узагальненій класифікації. Результатом дослідження процедур розрахунків з працівниками банків став їх розподіл на дві важливі групи: розрахунки відносно виплат працівникам банків та розрахунки з працівниками банків за окремими видами операцій. Такий поділ визначає розрахунки з працівниками банків об'єктом бухгалтерського обліку та аналізу і є елементом удосконалення організації обліку розрахунків з працівниками банків.

3. На основі теоретичного вивчення й узагальнення загальних тенденцій становлення бухгалтерського обліку на різних історичних етапах розкрито загальні положення його розвитку. В результаті проведеного тематичного аналізу розкрито генезис розвитку бухгалтерського обліку операцій за розрахунками з працівниками, що посилює інформативність облікового супроводження досліджуваних операцій.

4. На основі аналізу наукової та спеціальної літератури удосконалено організаційні положення бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками банків через напрацювання

складових облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками в частині: особливостей застосування принципу нарахування; організації технології облікового процесу розрахунків з працівниками банків, що сприятиме впорядкуванню та чіткій регламентації методичних і організаційних положень обліку досліджуваних операцій та формуванню комплексу інформаційного забезпечення обліку й аналізу розрахунків з працівниками.

5. Опрацьовано організаційні аспекти бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками та сформульовано рекомендації щодо вдосконалення документообігу через обґрунтування структурно-логічної схеми організації обліку виплат працівникам та розрахунків з підзвітними працівниками, доповнено інформаційну базу через удосконалення таких документів внутрішнього регламенту, як «Наказ про відрядження», «Положення про облік службових відряджень працівників банків в межах України», «Положення про облік службових відряджень працівників банків за кордон»; уточнення форми звіту «Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт».

6. Узагальнено підходи до відображення інформації відносно розрахунків з працівниками на рахунках бухгалтерського обліку на основі чого запропоновано підходи до вдосконалення їх аналітичного відображення. В роботі запропоновано структуру аналітичного рахунку: **AAAAKDDNNNBBC**, відповідно до якої сформовано проектну структуру рахунків груп 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками» та 740 «Витрати на утримання персоналу» з використанням узагальненої класифікації розрахунків з працівниками, що забезпечить розкриття на аналітичних рахунках інформації щодо основних видів розрахунків з працівниками банків. Це сприятиме підвищенню повноти та достовірності інформації у розрізі досліджуваних операцій, а також дозволить оптимізувати організацію робіт зі складання фінансової та податкової звітності.

7. На основі теоретичних узагальнень інформації з фахових та законодавчих джерел упорядковано методичні положення обліку за допомогою напрацювання уніфікованих технологічних карт (алгоритмів) обліку розрахунків з працівниками банків у розрізі їх видів та з використанням запропонованих аналітичних рахунків, що сприятиме вдосконаленню

методичних аспектів обліку. А також для деталізації інформації у фінансовій звітності запропоновано ввести окрему статтю Приміток до фінансової звітності «Інші нефінансові активи та зобов'язання», де буде розкрито інформацію відносно кредиторської та дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками, а також інформацію відносно рівня страхових платежів працівників до різних фондів, що підвищить рівень доступності інформації відносно розрахунків з працівниками конкретної установи для різних користувачів фінансової звітності. Розкриття у Примітках до фінансової звітності цієї статті буде корисним як для внутрішніх, так і зовнішніх користувачів фінансової інформації.

8. Критичний аналіз основних джерел інформації щодо розрахунків з працівниками банків підтвердив, що для ефективного аналізу вищезазначених операцій доцільно розширити його інформаційне забезпечення. Для цього запропоновано структурно-логічну схему проведення аналізу розрахунків з працівниками банків з виокремленням таких його складових: облікова, планова, нормативно-правова та інша інформація. Чітко визначена сукупність складових інформаційного забезпечення підвищить результативність аналізу та обізнаність користувачів з переліком джерел пошуку необхідної інформації.

9. Організація аналізу розрахунків з працівниками банків має здійснюватися за певними правилами, а використовувана для аналізу інформація повинна відповідати уніфікованим принципам її формування. Акцентовано увагу на таких принципах організації аналітичного забезпечення розрахунків з працівниками банків: повнота та достовірність даних; єдина методологія ведення бухгалтерського обліку по системі банку загалом; доступність та оперативність інформації; узгодженість порядку ведення управлінського і фінансового обліку; значимість інформації для менеджерів різних рівнів управління; можливість співставлення інформації за періодами. Організаційні положення аналізу розрахунків з працівниками систематизовано у розрізі семи основних етапів організації аналізу розрахунків. Крім того, вдосконалено організаційні положення аналізу через опис вимог до результативної інформації аналізу розрахунків з працівниками.

10. Доведено, що підвищення рівня об'єктивності результатів оцінки ефективності інвестування в людський капітал у розрізі розрахунків з працівниками банків забезпечується в процесі розрахунку низки коефіцієнтів. І як результат, у роботі ідентифіковано основні вектори аналізу розрахунків з працівниками через поглиблення

методик вертикального та горизонтального аналізу витрат установ, витрат на оплату праці, факторного та порівняльного аналізу витрат на оплату праці, витрат на відрядження та витрат на соціальне забезпечення. Доповнено також інструментарій аналізу додатковими коефіцієнтами: співвідношення дебіторської та кредиторської заборгованості за розрахунками з працівниками, співвідношення витрат на відрядження та витрат на утримання, співвідношення сум утримань з працівників до витрат на персонал, та коефіцієнт довіри працівників до банківської установи, що дозволяє здійснити об'єктивну оцінку ефективності розрахунків з працівниками та рівня витрат, пов'язаних із досліджуваними операціями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альшевська Н.Ю. Трудова кар'єра працівників банківської системи в період ринкових перетворень.: дис. канд. соц. наук.: 22.00.04./ Альшевська Неоніла Юріївна.: Національна академія наук. Інститут соціології. – К., 2000. – 223 с.
2. Бабенко Ю.М. Оплата праці в сільськогосподарських підприємствах в умовах розвитку ринкових відносин (на прикладі господарств Харківської області) [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / Бабенко Юрій Михайлович ; Харківський держ. аграрний ун-т ім. В.В.Докучаєва. - Х., 1999. - 221 с.
3. Бажал Н.Г. Операционная техника и учет в банках: Учеб. Для студ. вузов, обуч. по спец. «Фининсы и кдедит» и «Бухгалтерский учет», 3-е изд., перераб. и доп./ Н.Г. Бажал, Э.Г. Вайнштейн. – М.: Высшая школа, 1987. – 352 с.
4. Барановська Т.В. Облікова політика підприємств в Україні: теорія і практика: Автореферат дис. на здобуття наук. ступеня к.е.н. – К.: НАУ, 2005. – 21 с.
5. Барнгольц С. Б. Методология экономического анализа деятельности хозяйствующего субъекта : учеб. пособие / С. Б Барнгольц, М. В. Мельник. – М.: Финансы и статистика, 2003с. – 240 с.
6. Барнгольц С.Б. Экономический анализ хозяйственной деятельности, перспективы развития / С.Б. Барнгольц . - Бух. Учет. – 1987. - №11. – с.15-20.
7. Безверхих К. Шляхи удосконалення первинного обліку непрямих витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати / К. Безверхих // Бухгалтерський облік і аудит. — 2010. — № 3. — С. 24-29.
8. Бережная О. В. SWOT-анализ как инструмент формирования стратегий организаций/ О.В. Бережная // Вестник Севкавгги. - 2008. - № 8. - С. 113- 116.
9. Бернстайн Л. А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация : пер. с англ. / под. ред. проф. Я. В. Соколова. / Л. А. Бернстайн. - М.: Финансы и статистика, 1996. – 624 с.
10. Беленький П.Ю. Інфраструктура ринку праці(Глобалізаційні та регіональні аспекти) / П.Ю. Беленький, В.Б. Люткевич. – Львів, 2004. – 121 с.

11. Білик М. В. Основи аудиту/ М. В. Білик, Л. І. Полятикіна. – Суми : “Слобожанщина”, 1999. – 296 с.
12. Бойчик І.М., Харків П.С. Економіка підприємств: Навч. посібник. – К.: Каравела, Львів: Новий світ – 2000, 2001. – 212с.
13. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник/ Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Вид-во"Знання", КОО, 2000. – 564 с.
14. Большой бухгалтерский словарь / Под ред. А .Н. Азримяна. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с.
15. Бондар М. І. Амортизація основних засобів: облік та оподаткування / М. І. Бондар, В. В. Бабіч // Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 1 (55). – С. 31–34.
16. Бондарєва Т.Г. Організація оплати праці працівників підприємств АПК (на прикладі підприємств Рівненської області): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.07.02 / Т.Г. Бондарєва ; Держ. агрокол. ун-т. — Житомир, 2004. — 20 с.: рис.
17. Бурак І.О. Розрахунки між діловими партнерами: форми та класифікація/ І.О. Бурак// Культура народів Причорномор'я. – 2012. - №234. – с.20-25.
18. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навч. посіб. / П.Ю.Буряк, Б.А.Карпінський, М.І.Григор'єва. - К.: Центр навч. л-ри, 2004. - 440 с.
19. Бутинець Ф. Ф. Історія бухгалтерського обліку: в 2-х частинах. Ч.І [Текст] : навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир : ПП «Рута», 2001. – 512 с.
20. Бутинець Т.А. Бухгалтерський облік: навчальний посібник для студентів вузів спеціальності 7.050201 «Менеджмент організації» та 7.050107 «Економіка підприємств»/ Т.А. Бутинець, Л.В. Чижевська, С.Л. Береза: за ред. проф. Ф.Ф. Бутиця. Житомир: ЖІТІ, 2000. – 672 с.
21. Бутинець Ф.Ф. Бухгалтерський фінансовий облік: Підручник. / Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 672 с.
22. Бутинець Ф.Ф. Організація бухгалтерського обліку: Підручник для студентів спеціальності 7.050106 “Облік і аудит” вищих навчальних закладів/

- Бутинець Ф.Ф., Войналович О.П., Томашевська І.Л. – 4-е вид., доп. і перероб. – Житомир: ПП “Рута”, 2005. – 528 с.
23. Бухгалтерський аналіз (Рекомендовано Інститутом банківського дела)/ Пер. с англ. С.М. Тимачева, М.А. Гольцберг, Л.М. Хасан-Бек (ред). – К.: Торгово-издательское бюро ВНУ, 1993. – 428 с.
24. Бухгалтерський учет: Учебник / А.С. Бакаев, П.С. Безруких, Н.Д. Врублевский и др.; Под ред. П.С. Безруких. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Бухгалтерський учет, 2007. – 719 с.
25. Бухгалтерський облік: облікова політика і план рахунків. Стандарти і кореспонденція рахунків, звітність / Ф.Ф. Бутинець, Н.М. Малюга. Навч. посібник. – Житомир: ПП “Рута”, 2001. – 512 с.
26. Бухгалтерський фінансовий облік [Текст] : підруч. / ред. проф. Ф. Ф. Бутиця. – 5-е вид., доп. і перероб. – Житомир : ПП«Рута», 2003. – 726 с.
27. Бухгалтерський облік в Україні. Навч. посіб. За ред.. Р.Л. Хом’яка. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Львів.: Національний університет «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інститут післядипломної освіти), «Інтелект-Захід, 2003. – 820 с.
28. Бухгалтерський облік для економістів та правознавців: Навч. посібник/ За заг. Ред.. Ю.А. Кузьмінського. – К.: КНЕУ, 2007. – 648 с.
29. Бухгалтерський облік: Підручник / Безруких П.С., Кондраков Н.П., Палій В.Ф. та ін. / за ред. П.С. Безруких. М.: Бухгалтерський облік, 2004.
30. Бухгалтерський словник [Текст] / ред. проф. Ф.Ф. Бутиця. – Житомир : ПП «Рута», 2001. – 224 с.
31. Бухгалтерський та фінансовий облік: підручник для студентів спеціальності «Облік і аудит» вищих навчальних закладів [Ф.Ф.Бутинець та ін.] під заг. ред. Ф.Ф.Бутиця. – 8 видання,2009 – 912с.
32. Бычков С.М. Аудиторський словарь / С.М. Бычкова, М.В. Райхман, В.Я. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 192 с.
33. Валуєв Б.І. Теорія бухгалтерського обліку: навч. посіб. / за ред.. професора Б.І. Валуєва. - Одеса: ОДЕУ, «Прин Майтер», 2001. – 256 с.

34. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами / Дж. К. Ван Хорн – М. : Финансы и статистика, 2003. – 800 с.
35. Василенко В. Учет труда и его оплата [Текст] / В. Василенко // Баланс-бібліотека. – 2007. – № 5. – с. 11-16.
36. Васильчик С.В. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві/ С.В. Васильчак, О.Р. Жидяк, Т.М. Полянчич// Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12. – С.152-157.
37. Велш Г.А., Шорт Д.Г. Основы финансового обліку / Пер. з англ. О. Мінін, О. Ткач. – К.: Основи, 1997. – 943 с.
38. Вербило О.Ф., Бойко З.І., Кондрацька Т.П., Ярошинський В.М. Бухгалтерський облік. Навчальний посібник (Національний аграрний університет) За ред. Ооц.. Каня. Екон. Наук О.Ф. Вербило - К.: НАУ 2004. С -424.
39. Виплати працівникам [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 19. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
40. Власова І.О. Дослідження співвідношення економічного та правового тлумачення понять «розрахунки», «зобов'язання» та заборгованість/ І.О. Власова// Вісник Донецького університету економіки та права. – 2013. - №1. – с.88-94.
41. Власова І.О. Облік розрахунків з дебіторами та кредиторами: автореф. дис. канд. екон. наук: [спец.] 08.06.04 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит» / І.О. Власова. – Донецьк., 2005. – 20 с.
42. Власюк Г.В. Шляхи вдосконалення бухгалтерського обліку розрахунків з постачальниками / Г.В. Власюк // Держава та регіони/ Серія: Економіка та підприємництво. – 2009. – №5. – с. 40–44.
43. Волгина Н. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н. Волгина// Человек и труд. – 2009. – №7. – с. 19-24
44. Володькіна М.В. Економіка промислового підприємства: навч. посібник. / М.В. Володькіна. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 196с.
45. Всемирная история экономической мысли: Учебник. — М., 1988. — 567 с.

46. Герасимович А.М. Аналіз банківської діяльності: Підручник / А.М. Герасимович, М.Д. Алексеєнко, І.М. Парасій-Вергуненко та ін.; За ред. А. М. Герасимовича. – К.: КНЕУ, 2010. – 599 с.
47. Геращенко Н.М., Костін Ю.Д. Стратегічний аналіз зовнішнього середовища енергозбутової компанії / Н.М. Геращенко, Ю.Д. Костін // Стратегія економічного розвитку України. – 2013. - №32. – с.111-123.
48. Голов С. Ф. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами [Текст] / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. – К. : Лібра, 2001. – 840 с.
49. Голов С.Ф., Єфіменко В.І. Фінансовий та управлінський облік. – К.: «Автоінтерсервіс», 1996. – 543 с.
50. Гордиенко Л. Система доплат и надбавок в материальном стимулировании труда [Текст] / Л. Гордиенко // Бібліотека головного бухгалтера. – 2008. – № 3. – С. 13-21.
51. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]: від 16.01.2003 р. - №436-IV. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15>.
52. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535с.
53. Губа Є. Деякі аспекти впровадження виплат працівникам з огляду на П(С)БО26 / Є. Губа //Заробітна плата. – 2010. – №9(51). – с.32
54. Дворцовая В. Плюсы и минусы аутсорсинга. Риски сторон/ В. Дворцовая// Управление персоналом – 2008г. - №8 – с.6-7
55. Демченко Я.М. Шляхи вдосконалення обліку розрахунків з постачальниками та підрядниками/ Я.М. Демченко, В.М. Прохорова//Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, аналізу та контролю. – 2014. – Вип.1(28). – с.96-108.
56. Діденко Л.В. Методичні підходи до аналізу доходів та витрат банку/ Л.В. Діденко, М.О. Юзвина// Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України. – 2012. - №2. – с.100-107.
57. Дмитренко О. Розрахункове зобов'язання – правова форма розрахункових відносин/О.Дмитренко// Юридична Україна. – 2006. - №9. с.49-54.

58. Домбровський В.А. Організація і методика обліку та аналізу праці та її оплати на базі сучасних інформаційних технологій: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / В.А. Домбровський ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2007. — 20 с.
59. Доценко О.С. Статистичний аналіз діяльності банків України [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.00.10 / Доценко Оксана Станіславівна ; Державна академія статистики, обліку та аудиту Держкомстату України. - К., 2007. – 177 с.
60. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічна категорія та її специфіка у галузі освіти/ О.В. Дубовська // Економічні науки. – 2012. - № 4. (1) - С. 110 – 116.
61. Дудіна Н.В. Оплата праці у виробничих галузях США: досвід і перспективи використання в Україні: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Н.В. Дудіна ; НАН України; Ін-т економіки. — К., 2001. — 19 с.: рис.
62. Економіка підприємства. Підручник / За ред. С.Ф. Покронивного. – К.: КНЕУ, 2000. – 528 с.
63. Економіка підприємства: Навч. посібник/ За ред А.В. Шенеди. - К.: Знання – Прес, 2001. – 335 с.
64. Економічна теорія: Політекономія: Підручник/ За ред.. В.Д. Базилевича. – К.: Знання-Прес, 2001. – 581 с.
65. Економічний розвиток: теорія, методологія, управління [матеріали Міжнародної науково-практичної конференції]. Заробітна плата як основний елемент системи мотивації/ О.В. Гусар, В.С. Кудлай. – Будапешт-Валенсія-Київ, 2013. – 424 с.
66. Єріна А.М. Статистика: підручник/ А.М. Єріна, З.О. Пальян. – К.:КНЕУ, 2010. – 351 с.
67. Жамс Э. История экономической мысли XX века: Пер. с фр. / Э.Жамс. Под общ. ред. И. Г. Блюмина. — М.: Изд- во иностр. лит., 1959.
68. Жиглей І.В. Бухгалтерський облік операцій з нарахування винагород та здійснення виплат працівникам як підгрунття макроекономічного аналізу ринку праці // І.В. Жиглей / Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2012. - № 3 (61). - с. 47-52.

69. Жиглей І.В. Організаційно-методичне забезпечення економічного аналізу соціально відповідальної діяльності акціонерних товариств в частині взаємовідносин з працівниками // І.В. Жиглей, О.А. Зоріна / Вісник Житомирського державного технологічного університету / Серія: Економічні науки. – 2012. – № 4 (62). – 460 с. – С. 86-88.
70. Житний П.Є. Облікова політика в умовах розвитку фінансово-промислових систем: методологія та організація: монографія/ П.Є. Житний. – Луганськ: СНУ ім.В.Даля. - 2007. - 240 с.
71. Завгородний В.П. Бухгалтерський учт в Україні (с использ. Нац. Стандартов): учеб. Пособие для студентов вузов. / В.П. Завгородний. – [5-е изд., доп. и перераб.]. – К.: А.С.К., 2002. – 847 с.
72. Зайкин А.Д. Правовые вопросы организации труда рабочих/ А.Д. Зайкин, С.И. Шкурко. – М.: Юрид. лит. – 1967. – 208 с.
73. Захарова О.В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – с.439-452.
74. Золотухін О. Нарахування та виплата зарплати: документальне оформлення // Баланс-Агро. — 2009. — № 11. — С. 23-25.
75. Зоріна О. А. Сутність принципів засад економічного аналізу / О. А. Зоріна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 1. – С. 217–223.
76. Івахненко В.М., Горбаток М.І. Курс економічного аналізу: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – Вид.2-ге, перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2005. – 302 с.
77. Іляш О.І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами/ О.І. Іляш та М.В. Дошак// Науковий вісник НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.4. – С.165-168.
78. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордоном [Електронний ресурс]: Наказ Мінфіну України від 13.03.1998 р. - №59. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.

79. Калина А.В. Облік та аналіз заробітної плати на підприємстві/ А.В. Калина// Формування ринкових відносин в Україні. - 2005. - № 2. - с. 61-64.
80. Камінська Т.Г. Первинна облікова документація та її інформативні властивості / Т. Камінська // Економіка АПК. — 2008. — № 12. — С. 112-117.
81. Канцедал Н.А. Облік розрахунків з підприємницької діяльності сільськогосподарських формувань [Текст]: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.04/ Канцедал Наталія Анатоліївна; Національний аграрний ун-т. – К., 2006. – 20 с.
82. Каракоз И.И. Основы теории экономического анализа. – К.: Выща шк. Головное изд-во, 1972. – 185 с.
83. Касич А.О. Еволюція наукових підходів до формування облікової політики підприємства/ А.О. Касич, О.В. Онищенко // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – 2013.- №78. - с.172-180.
84. Катеринець Н. Облік праці за новими формами [Текст] / Н. Катеринець // Дебет-Кредит. – 2009. – № 5. – с. 26-27.
85. Кирилюк С.С. Удосконалення обліку праці та її оплати / С.С. Кирилюк // Держава та регіони, Серія: Економіка та підприємництво. – 2010. - № 3. – с. 139-141.
86. Кіндрацька Л. М. Фінансовий та управлінський облік у банках: Підручник. — К.:КНЕУ, 2008. — 816 с.
87. Кіндрацька Л.М. Бухгалтерський облік у банках: методологія і практика: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 286 с.
88. Кіндрацька Л.М.. Система бухгалтерського обліку в комерційних банках: методологія та практика: дис. докт. екон. наук.: 08.06.04./ Кіндрацька Л.М. – К.:КНЕУ., 2003. – 450 с.
89. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. / В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай — К.: Знання,2008 — 647 с.
90. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України від 10 грудня 1971 р. - № 322-VIII. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

91. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Монографія/ А.М. Колот. – К.: фірма “Праця”. – 1997. – 192с.
92. Конституція України [Електронний ресурс]: Закон України від 28 червня 1996 р. - № 254к/96 – ВР. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
93. Концепція демографічного розвитку України на 2005-2015 рр. – К.: ІДСД НАНУ, 2004. – 220 с.
94. Костюк В. Порядок виплати заробітної плати/ В.Костюк// Довідник кадровика.- 2003.-№4.-с.18-20
95. Кочетков В.М. Забезпечення фінансової стійкості сучасного комерційного банку: теоретико-методологічні аспекти: Монографія/ В.М. Кочетков. – К.: КНЕУ, 2002. – 238 с.
96. Крайник О.П., Барвінська Є.С. Економіка підприємства: Навч. посібник. – Львів. Інтелігент-Захід, 2005. – 295 с.
97. Краснокутська Н.В. Іноваційний менеджмент:- Навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2003. - 504 с.
98. Крищенко К. Удосконалення організаційно – економічного механізму управління оплатою праці/ К.Крищенко// Україна: аспекти праці. – 2007.- №6. с.9-16.
99. Кужельний М.В. Теорія бухгалтерського обліку: підручник / А.М. Кужельний, В.Г. Лінник. – К.: КНЕУ, 2001. – 334 с.
100. Кузьмінська О.Е., Кириленко В.Б. Організація обліку в банках: Навч-метод. осібник - К.: КНЕУ, 2002. – 282с.
101. Кузнєцова С. Еволюція облікового визнання формування прибутку в торгівлі/С. Кузнєцова//Вісник КНТЕУ.- 2010. - №2. – с.120-130.
102. Кузьмінський А.М. Теорія бухгалтерського обліку: підручник / А.М. Кузьмінський, Ю.А. Кузьмінський. – К.: «Все про бухгалтерський облік», 1999. - 288 с.

103. Куриляк В.Є. Заробітна плата на промислових підприємствах: методичні та організаційні аспекти [Текст] : монографія / В. Є. Куриляк, В. С. Мазур ; Терноп. нац. екон. ун-т. - Т. : ТНЕУ, 2011. - 304 с.
104. Лазаришина І. Д. Методологія та організація економічного аналізу : монографія / Інна Дмитрівна Лазаришина. – Рівне : НУВГП, 2004. – 112 с.
105. Лахтіонова Л.А. Фінансовий аналіз суб'єктів господарювання: Монографія./ Л.А. Лахтіонова. – К.: КНЕУ, 2001. – 387 с.
106. Лисенко О.В. Практикум з курсу «Аналіз банківської діяльності»: навч. посіб./ О.В. Лисенко. – К.:КНЕУ, 2010. – 307 с.
107. Литвин Н.Б. Фінансовий облік у банках (у контексті МСФЗ): Підручник. – К.: Знання, 2010. – 608с.
108. Литвиненко Н.О. Бухгалтерський облік і контроль внутрішніх розрахунків: дис. канд. екон. наук.: 08.00.09./ Литвиненко Н.О.: Нац. ун-т « Львів. політехніка». – Л., 2012. – 340 с.
109. Лобозинська С.М. Облік і аудит у банку: Навч. посіб./за редакцією проф. Реверчука. – К.: Знання, 2007. – 630с.
110. Ловінська Л.Г. Організація бухгалтерського обліку та фінансового контролю в сучасних умовах господарювання в Україні/ Л.Г. Ловінська, І.Б. Стефанюк. – К.: НДФІ, 2006. – 240 с.
111. Лучко М. Р. Бухгалтерській облік у зарубіжних країнах [Текст] : навч. посіб. / М. Р. Лучко, І. Д. Бенько. – К. : Знання, 2006. – 311 с. .
112. Любий О.В. Синтез системи компенсації праці персоналу підприємства: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / О.В. Любий ; Донец. нац. ун-т. — Донецьк, 2008. — 20 с.
113. Люткевич В.Б. Удосконалення організації оплати праці найманих працівників (на прикладі малих недержавних підприємств): Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / В.Б. Люткевич ; НАН України. Ін-т регіон. дослідж.. — Львів, 2004. — 21 с.

114. Майсак О. С. SWOT-аналіз: об'єкт, фактори, стратегії. Проблема пошуку зв'язів між факторами // Прикаспійський журнал: управління і високі технології. - 2013. - № 1. - С. 151-157.
115. Малинський А.П. Удосконалення обліку розрахунків з оплати праці. [Електронний ресурс]: / А.П. Малинський. – 2010. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/31_PRNT_2010/Economics/73486.doc.htm.
116. Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні/ І.Д. Малицька // Держава і право. — 2011. — Вип. 51. — С. 409-413.
117. Малькова Т. Н. Древняя бухгалтерия: какой она была? [Текст] / Т. Н. Малькова. – М. : «Финансы и статистика», 1995. – 304 с.
118. Матвієнко П.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності банківської діяльності/ П.В. Матвієнко // Статистика України. - 2006. - № 4. - с. 83-88.
119. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.06.04 / Мельник Тетяна Григорівна ; Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. - К., 2005. – 284 с.
120. Мельник Т.Г. Облік, аналіз та аудит праці і її оплати: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.04.06 / Т.Г. Мельник ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. — К., 2006. — 20 с.
121. Мельниченко О. Аналіз стану використання сучасних платіжних засобів у контексті виведення готівкових коштів із поза банківського обігу в Україні // Вісник Національного банку України. – 2013. - №3. – с.26-31.
122. Мельниченко О.В. Теорія, методологія та практика обліку, аналізу і аудиту електронних грошей в банках / О.В. Мельниченко. – Житомир: ЖДТУ, 2015. 384 с.
123. Міщук С.В. Проблемні аспекти обліку розрахунків з дебіторами та кредиторами: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. «Майбутнє – аудит», (м. Кривий Ріг, 1 грудня 2008 р.) / С.В. Міщук, Ю.П. Товпаш//. – Кривий Ріг, 2008. – с.184-185.
124. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства [Текст] : підручник / Є. В. Мних. – К: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 513 с.

125. Мороз О.С. Підвищення ефективності управлінської праці у корпоративних структурах: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / О.С. Мороз ; НАН України. Ін-т екон.-прав. дослідж. — Донецьк, 2005. — 19 с.
126. Мороз С.В. Роль і значення заробітної плати в умовах трансформації економіки України/ С.В. Мороз// Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Екон. науки. — 2011. - №6, т.1. — с.140-146.
127. Мошенський С.З., Олійник О.В. Економічний аналіз: Підручник для студентів економічних спеціальностей ВНЗ/За ред. д.е.н., проф., заслуженого діяча науки і техніки України Ф.Ф.Бутинця. — 2-ге вид., доп. і перероб. — Житомир: ПП «Рута», 2007. — 704 с.
128. Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / Н. М. Грабова, В. М. Добровський; За ред М. В. Кужельного. — К.: А. С. К., 2004. — 800 с.
129. Немордук Н.М. Удосконалення обліку, аналіз і аудит розрахунків з оплати праці / Н.М. Немордук // Економіка та держава. — 2009. - № 8. — С. 36-39.
130. Новицька Н.В. Історичні етапи формування методології обліку розрахунків/ Н.В. Новицька// Економічний часопис - XXI. -2011. - №11-12. с.76-79.
131. Облік та звітність підприємств у системі оподаткування [Електронний ресурс]: навч.посіб. / [М.І. Бондар та ін.]; за заг. ред. М.І. Бондаря і Н.М. Лисенко; Держ. навч.-наук. установа «Акад. фінанс. упр.». — 2-ге вид., переробл. і допов.; Електрон. вид. комбін. використання на DVD-R. — Електрон. дані (об'єм даних 4,4 Мб). — Київ: ДННУ «Акад. фінанс. упр.», 2014.
132. Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 8 (IAS). - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_020.
133. Олійник Т.І. Формування та ефективно використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04 / Т. І. Олійник ; Миколаїв. держ. аграр. ун-т. — Миколаїв, 2010. — 35 с.
134. Організація бухгалтерського обліку [Текст] : підруч. / ред. проф. Ф. Ф. Бутинця. — 3-є вид., доп. і перероб. — Житомир: ПП «Рута», 2002. — 592 с.

135. Організація внутрішнього контролю обліку праці та її оплати на сільськогосподарських підприємствах / Н. П. Юрчук // Інноваційна економіка. - 2013. - № 1. - С. 296-299.
136. Остап'юк М.Я. Теорія бухгалтерського обліку (історичні та методичні аспекти)/ М. Я. Остап'юк, Й. Я. Даньків, М. Р. Лучко. - Ужгород : УЖДУ, 1998. - 168 с.
137. Палий В.Ф. Финансовый учет: учебное пособие / Палий В.Ф., Палий В.В.// Ежемесячный научно-практический и аналитический журнал. – 2004. - №1. – с.2-9.
138. Панкова Д.А. Стефанович Л.И. Теория банковского бухгалтерского учета: проблемы и развитие/ Д.А. Панкова, Л.И. Стефанович//Міжнародний збірник наукових праць. - №1(16). – с.193-204.
139. Парасій-Вергуненко І.М. Аналіз банківської діяльності: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни. - К.: КНЕУ, 2003. - 347 с.
140. Парасій-Вергуненко І.М. Стратегічний аналіз у банках: теорія, методологія, практика [Текст] : монографія / І. М. Парасій-Вергуненко ; Державний вищий навчальний заклад "Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2007. - 360 с.
141. Пачоли Л. Трактат о счетах и записях [Текст] / ред. проф. Я.В. Соколова. – М. : Финансы и статистика, 1974. – 160 с.
142. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих/ А.Е. Пашерстник. – М.: Изд-во АН СССР. – 1949. – 352 с.
143. Петрик О.А. Облік та аналіз оплати праці в умовах розвитку ринкових відносин:(на прикладі підприємств промисловості будівельних матеріалів) [Текст] : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.12 / Петрик Олена Анатоліївна ; Київ. екон. ун-т. - К., 1993. - 160 с.
144. Пилипенко А.А. Організація обліку і контролю / А.А. Пилипенко,В.І. Отенко. – Х: «Інжек»,2005р. – 424 с.
145. Пищуліна О.М. Нова ідеологія реформування заробітної плати: потреба та перспективи/ О.М. Пищуліна// Стратегічні пріоритети. – 2007. – №1. – С.133-140.

146. Подання фінансової звітності [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 1. - Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/929_013.
147. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]: від 02.12.2010 р. - №2755-VI. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
148. Подцерковний О.П. Грошові зобов'язання учасників господарських відносин [Текст] : дис... д-ра юрид. наук: 12.00.04 / Подцерковний Олег Петрович ; Одеський національний ун-т ім. І.І.Мечникова. - О., 2006. – 527 с.
149. Покатаєва О.В. Шляхи удосконалення оплати праці на підприємстві / О.В. Покатаєва // Економіка підприємств. – 2009. - С. 87- 89.
150. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 29 «Фінансова звітність за сегментами» [Електронний ресурс]: Наказ МФУ від 19.05.2005 р. - №412. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0621-05>.
151. Порядок економічних взаємовідносин на залізничному транспорті України: за станом на 15.05.2001 р./ Реформування бухгалтерського обліку на залізничному транспорті України. – Офіц. вид. – К.: КУЕТТ, 2002. – 528 с. – с.227.
152. Порядок обчислення середньої заробітної плати [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995р. - №100. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.
153. Посохова С.В. Організаційно-економічний механізм управління оплатою праці промислово-виробничого персоналу підприємств гірничого машинобудування: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / С.В. Посохова ; Нац. гірн. ун-т. — Д., 2003. — 19 с.
154. Починок Н.В. Система обліково-аналітичного забезпечення управління персоналом / Н.В. Починок // Управління розвитком. – 2011. – №5 (102). – с.110-111.
155. Примостка Л.О. Аналіз активів і пасивів комерційного банку: концептуальні підходи, методи та моделі / Л. О. Примостка // Регіон. економіка. - 2000. - № 4. - С. 87-95.

156. Примостка Л.О. Аналіз банківської діяльності: сучасні концепції, метод та моделі: Монографія. – К.: КНЕУ, 2002. – 316 с.
157. Примостка Л.О. Аналіз банківської діяльності: теорія і практика : дис... д-ра екон. наук : 08.06.04 / Л. О. Примостка; Київ. нац. екон. ун-т. - К., 2002. -473 с.
158. Про банки і банківську діяльність [Електронний ресурс]: Закон України від 07.12. 2000 р. - № 2121-III. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>.
159. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 16.07. 1999р. - № 996-XIV. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.
160. Про визначення та застосування мінімальної заробітної плати в погодинному розмірі [Електронний ресурс]: Постанова КМУ від 5 травня 2010 р. - №330. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/330-2010-п>.
161. Про виконавче провадження [Електронний ресурс]: Закон України від 21.04.1999 р. - № 606-XIV. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/606-14>.
162. Про відпустки [Електронний ресурс]: Закон України від 15 листопада 1996 р. - № 504/96-ВР. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр>.
163. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці [Електронний ресурс]: Закон України від 28.12.2014 р. - № 77-VIII. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77-19>.
164. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати [Електронний ресурс]: Закон України від 23 вересня 2010р. - № 2559-IV. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2559-17>.
165. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 26 червня 2001р. №1266 [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 червня 2015 р. - №439. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/439-2015-п>.

166. Про внесення зміни до статті 67 Кодексу законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України від 8 травня 1999 р. - № 576-XIV. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2914-17>.
167. Про Державний бюджет України на 2016 рік [Електронний ресурс]: Закон України від 25.12.2015р. №928-VIII. - Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/928-19>.
168. Про донорство крові та її компонентів [Електронний ресурс]: Закон України від 23.06.1995 р. - №239/95-ВР. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/239/95-вр>.
169. Про жертви нацистських переслідувань [Електронний ресурс]: Закон України від 23.03.2000 р. - №1584-III. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1584-14>.
170. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість» [Електронний ресурс]: Наказ МФУ від 08.10.1999 р. - №237. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99>.
171. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 11 «Зобов'язання» [Електронний ресурс]: Наказ МФУ від 31.01.2000 р. - №20. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00>.
172. Про затвердження Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс]: Наказ МФУ від 28.10.2003 р. - №601. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
173. Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників [Електронний ресурс]: Наказ Державного комітету статистики України від 28 вересня 2005 р. - № 268 . - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>.
174. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати [Електронний ресурс]: Наказ Державного комітету зі статистики України від 13.01.2004 р. -№ 5. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
175. Про затвердження Інструкції про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від

21.01.2004р. - №22. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0377-04>.

176. Про затвердження Інструкції про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 27.12.2007 р. - №373. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1288-11>.
177. Про затвердження переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавця, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.12.2010 р. - №1170 - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1170-2010-п>.
178. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України та Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 17.06.2004 р. №280. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0918-04>.
179. Про затвердження Положення про ведення касових операцій у національній валюті України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 15.12.2004р. - №637. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0040-05>.
180. Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 30.12.1998. - №566. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0056-99>.
181. Про затвердження порядку подання фінансової звітності [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.02.2000 р. - №419 . - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/419-2000-п>.
182. Про затвердження правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 18 червня 2003 р. - №255. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0583-03>.

183. Про затвердження Правил організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України [Електронний ресурс]: Постанова Правління НБУ від 19.03.2003 р. - №124. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0353-03>.
184. Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці [Електронний ресурс]: Наказ Державного комітету зі статистики України від 05.12.2008 р. - № 489. - Режим доступу: <http://www.kadrovik.ua/content/pro-zatverdzhennya-tipovikh-form-pervinno-oblikovo-dokumentats-z-statistiki-prats>.
185. Про затвердження форми Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт, та Порядку його складання [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства доходів і зборів України від 28.09.2015.- №841. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1248-15>.
186. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]: Закон України від 18 липня 2010р. - № 2464-VI. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
187. Про індексацію грошових доходів населення [Електронний ресурс]: Закон України від 03 липня 1991 р. - № 1282-XII. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>.
188. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 р. - №36. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
189. Про Національний банк України [Електронний ресурс]: Закон України від 20.05.99 р. № 679-XIV. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/679-14>.
190. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням [Електронний ресурс]: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001р. - №1266. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-п>.

191. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 р. - № 108/95ВР. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
192. Про перелік видів доходів, які враховуються при визначенні розміру аліментів на одного з подружжя, дітей, батьків, інших осіб [Електронний ресурс]: Постанова КМУ від 26.02.1993. - № 146. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/146-93-п>.
193. Про платіжні системи та перекази коштів в Україні [Електронний ресурс]: від 05.04.2001р. - №2346-III. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2346-14>.
194. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту [Електронний ресурс]: Закон України від 22.10.1993 р. - № 3551-ХІІ. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>.
195. Пушкар М.С. Теорія і практика формування облікової політики: монографія/ М.С. Пушкар, М.Т. Щирба. – Тернопіль: Карт-бланш, 2010. – 260 с.
196. Пушкар М.С. Фінансовий облік: Підручник. – Тернопіль: Карт-бланш, 2002.- 628 с.
197. Пушкар, М. С. Історія обліку та контролю господарської діяльності [Текст] : навч. посібник / М. С. Пушкар, Н. В. Гавришко, Р. В. Романів. – Тернопіль : Карт-бланш, 2003. – 223 с.
198. Рахман З. Бухгалтерский учет и отчетность без проблем / Рахман З., Шеремет А. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 272 с.
199. Рахман З., Шеремет А. Бухгалтерський облік в ринковій економіці. - М.: ИНФРА - М., 1996. - 540с.
200. Ревизюк І.М. Удосконалення обліку розрахунків з постачальниками / І.М. Ревизюк, Є.В. Калюга // Економічні науки. – 2013. – №10 (4). – с. 185–190.
201. Регулювання діяльності банків в умовах глобальних викликів : монографія / Л. О. Примостка, М. М. Диба, О. О. Чуб, М. І. Зубок, І. В. Краснова; ред.: Л. О. Примостка; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2012. - 459 с. - Бібліогр.: с. 449-459 .

202. Ришар Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия ; пер. с франц. под ред. Л. П. Белых / Ж. Ришар – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 375 с.
203. Розвиток науки про бухгалтерський облік та господарський контроль для забезпечення стійкого розвитку економіки України: Монографія / Т.А. Бутинець, Т.В. Давидюк, І.В. Жиглей, І.В. Замула. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – 308 с.
204. Рябчук Т. Особливості формування облікової політики підприємств/ Т. Рябчук // Збірник наукових праць ДЕГУТ. Серія «Економіка і управління», 2011. – Вип. 17. – с.321-338.
205. Савицька О.П. Сучасний стан оплати праці та рівень вартості робочої сили в сільському господарстві / О.П. Савицька // Оплата праці в АПК. — 2011. — № 5. — С. 15-17.
206. Саух І.В. Бухгалтерський облік і контроль затрат на оплату праці в умовах ресурсозбереження: автореф. дис.. канд.. екон. наук: 08.00.09 / І.В. Саух; Житомир. держ. технол. ун-т. – Житомир. – 2012. – 21с.
207. Свірко С. В. Облікова політика суб'єктів державного сектору: позиції міжнародної теорії та практики / С. В. Свірко // Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. - 2009. - Вип. 6(1). - С. 65-78.
208. Свірко С.В. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: методологія та організація: Монографія. – К.: КНЕУ, 2006. – 243 с.
209. Семениченко Ю. К. Принципи аналізу банківської діяльності з позиції системного підходу / Ю. К. Семениченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : у 2 ч. Економіка підприємства: теорія і практика / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; відп. ред. А. Ф. Павленко. – К. : КНЕУ, 2010. – Ч. 1. – С. 177–184.
210. Семенов А.Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А.Г. Семенов, А.І. Шарко // Вісник економічної науки України. – 2010. – №1. – с. 93-97.

211. Семенов Г.А., Андрущенко Л.О. Організація обліку розрахунків з персоналом з оплати праці / Г. А. Семенов, Л. О. Андрущенко // Держава і регіони. – Серія : економіка і підприємництво. – 2009. – № 2. – с. 180–186.
212. Сімейний кодекс України [Електронний ресурс]: Закон України від 10.01.2002 р. - №2947-III. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>.
213. Смернікова І.О., Мешкова-Кравченко Н.В. Економіка підприємства: Навчальний посібник – Херсон: ОЛДІ-плюс, 2003. – 312с.
214. Снігурська Л. П. Методичні підходи до аналізу доходів і витрат банку / Л. П. Снігурська // Економіст. – 2002. – № 12. – С. 61–63.
215. Снігурська Л.П. Облік і аналіз доходів і витрат комерційного банку: Дис. Канд.. екон. Наук: 08.06.04/ Київський національний економічний ун-т. – К., 2003. – 282 с.
216. Современный бизнес: Учебник в 2 т. Т.1. Пер. с англ.: [Д. Дж. Речмен, М.Х. Мескон, К.Л. Боуви, Дж. В. Тилл]. – М.: Республика, 1995. – с.370-371.
217. Соколов Я. В. Занимательные очерки истории бухгалтерского учета [Электронный ресурс] / Я. В. Соколов, М. Л. Пятов //Бух. 1С. Интернет-ресурс для бухгалтеров-2001. – Режим доступа: <http://www.buh.ru/document.jsp?ID=51&breakIIrISCevINDDIIssdssdiDDDD51DI=1#breakIIrISCevINDDIIssdssdiDDDD51DI1>.
218. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: учеб. пособие для вузов / Я.В. Соколов. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. – 638 с.
219. Соколов Я.В. Основы теории бухгалтерского учета / Я.В. Соколов. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 495 с.
220. Соколов, Я. В. Очерки по истории бухгалтерского учета [Текст] / Я. В. Соколов. – М. : «Финансы и статистика», 1991. – 400с.
221. Соломченко Д. Організація обліку розрахунків з оплати праці на підприємстві/ Д.Соломченко// Вісник Київського інституту бізнесу та технологій.- 2004.-№1.- с.46-50.
222. Статистична інформація [Електронний ресурс]/ Державна служба статистики України. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

223. Сук Л. Організація обліку праці та її оплати / Л. Сук, П. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. — 2009. — № 21. — С. 28-44.
224. Тарасевич Н.В. Экономический анализ и прогнозирование показателя производительности труда [Текст] : дис.. канд. экон. наук: 08.09.02; 08.03.01 / Тарасевич Наталья Вадимовна ; Одесский экономический ун-т. - О., 1995. - 199 л.
225. Тарачёва О. В. SWOT-анализ как инструмент планирования. Матрица Состояния // Библиотечное дело. - 2007. - № 11. - С. 32-33.
226. Тесленко Т.І. Облік і аналіз поточних зобов'язань: Дис. Канд.. екон. Наук: 08.00.09/ Київський національний економічний ун-т. імені В. Гетьмана – К., 2009. – 279 с
227. Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення/ В.С. Толуб'як//Теорія та практика державного управління. – 2010. – Вип. 2 (29). – С.1-8.
228. Томчук О.Ф. Облік та контроль оплати праці в сільськогосподарських підприємствах (на прикладі сільськогосподарських підприємств Вінницької області) [Текст] : дис... канд. екон. наук: 08.06.04 / Томчук Олена Феліксівна ; УААН, Ін-т аграр. економіки. - К., 1997. - 209 с.
229. Труфен А.О. Облік та контроль видатків на оплату праці в вищих навчальних закладах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.09 / О.А. Труфен; Нац. акад. статистики, облік і аудит. – К., 2012. – 24 с.
230. Тульчинський Р.В. Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 / Р.В. Тульчинський ; НАН України. Ін-т екон.-прав. дослідж. — Донецьк, 2006. — 19 с.
231. Управління прибутком банку [Текст]: монографія / О.А. Криклій, Н.Г. Маслак. – Суми: ДВНЗ«УАБС НБУ», 2008. – 136 с.
232. Федорченко О.Є. Облік і аналіз розрахунків з дебіторами (на прикладі текстильних підприємств легкої промисловості): автореф. дис. канд. екон. наук:

- 08.00.09 / О.Є. Федорченко; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана». – К., 2009. – 20 с.
233. Філімоненков О.С. Фінанси підприємств: Навч. посібник. – К.: Вид-во "Ніка-Центр", 2002. – 359 с.
234. Фінансова звітність ПАТ «АЛЬФА-БАНК» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.alfabank.ua/ru/finansovaja-otchetnost/>.
235. Фінансова звітність ПАТ «Банк Михайлівський» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mbank.kiev.ua/ru/o-banke/obshaja-informacija/finansovaja-otchetnost.htm>.
236. Фінансова звітність ПАТ «Райффайзен БАНК АВАЛЬ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.aval.ua/about/bank_reports/.
237. Фінансові інструменти: визнання й оцінка [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 39. - Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/929_015.
238. Фінансові інструменти: подання [Електронний ресурс]: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 32. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_029.
239. Хабарова Л.П. Методологические аспекты учетной политики 2002 года/ Л.П. Хабарова// Бухгалтерский бюлетень. - 2002. - №2. – С.7-31.
240. Харман Г. Современный факторный анализ / Г. Харман – М.: Статистика, 1972. – 489 с.
241. Холт Р. Н. Основы финансового менеджмента / Р. Н. Холт. – М.: Дело, 1993. – 128 с.
242. Хома Д.М. Проблеми обліку та аудиту розрахунків з оплати праці в умовах економічної кризи / Д.М. Хома // Сталий розвиток економіки. – 2011. – С. 224 – 227.
243. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]: Закон України від 16.01.2003 р. - №435 – IV. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
244. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні/ С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2009. – №4. – с.16-22

245. Цуканова О.В. Облік і аналіз заробітної плати у підприємствах торгівлі: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.04 / О.В. Цуканова ; Харк. держ. акад. технології та орг. харчування. — Х., 2000. — 17 с.
246. Цятковська О.В. Аналіз виплат персоналу за даними фінансової звітності / О.В. Цятковська // Актуальні проблеми міжнародного економічного співробітництва: оцінки та стратегії: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 17-18 липня 2015 р.) / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». – О.: ЦЕДР, 2015. – с.132-134.
247. Цятковська О.В. Облік розрахунків з працівниками банків за короткостроковими виплатами / О.В. Цятковська // Економіка та підприємництво: зб. наук. пр. молодих учених та аспірантів. –К.: КНЕУ. - 2013. - №30. – с. 213-223.
248. Цятковська О.В. Обліковий аспект класифікації розрахунків з працівниками банків / О.В. Цятковська // Стратегія реформування фінансової системи України: збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 21-22 березня 2014 р.) / Аналітичний центр «Нова Економіка». – Київ: Аналітичний центр «Нова економіка», 2014. – Ч.2. – с. 73-76.
249. Цятковська О.В. Окремі аспекти методики обліку розрахунків з працівниками банку за заробітною платою / О.В. Цятковська // Сучасні тенденції економічного та соціального розвитку: держава, регіон, підприємство: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (м. Луганськ, 19 лютого 2014 р.) / Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. – Луганськ : ТОВ «Рекламно-видавничий центр «Русь», 2014. – с. 94-95.
250. Цятковська О.В. Основні аспекти аналізу розрахунків з працівниками банків / О.В. Цятковська // Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Черкаси, 13-15 травня 2015р.) / Черкаський державний технологічний університет. – Черкаси: ЧДТУ, 2015. – с. 7-8.

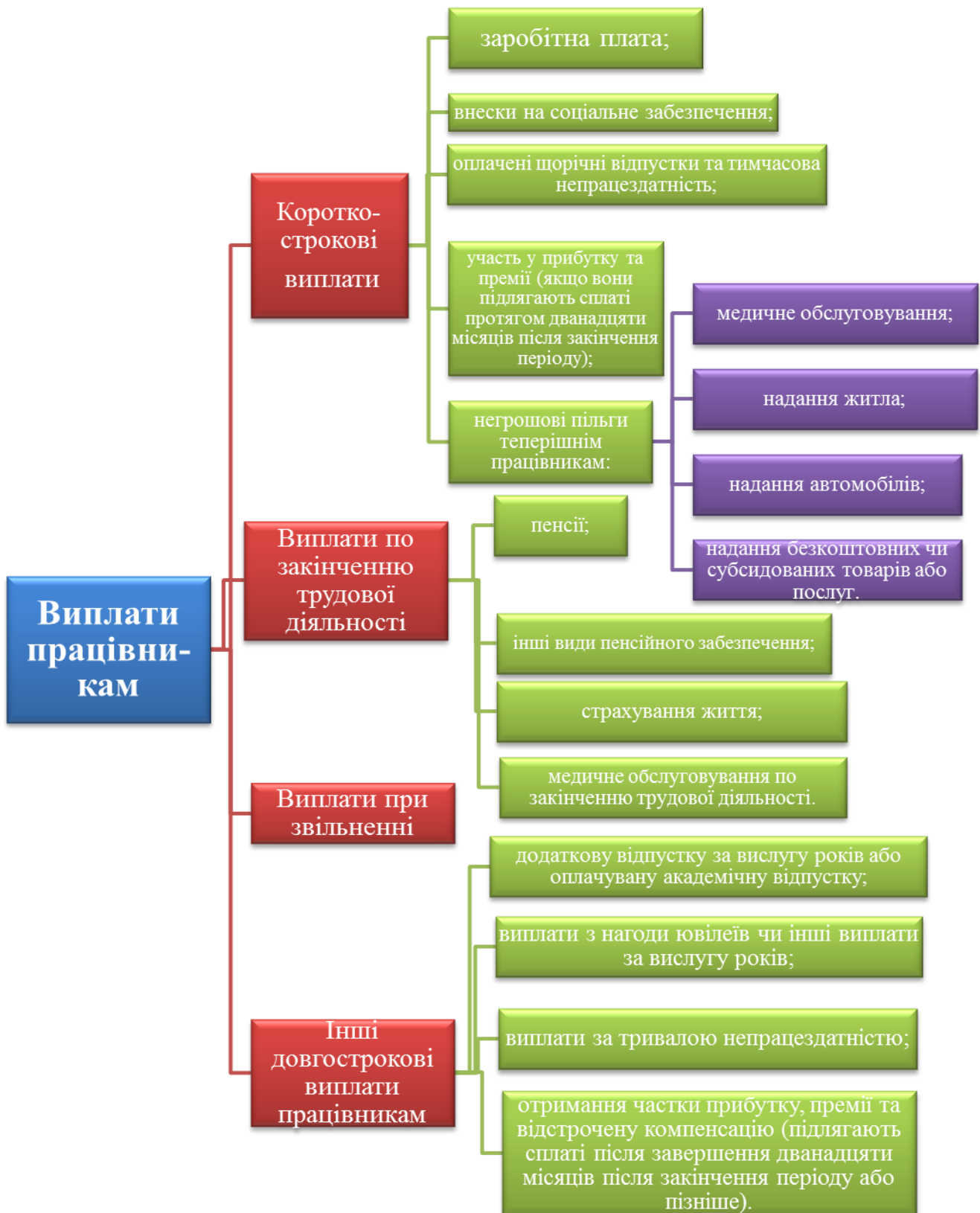
251. Цятковська О.В. Основні аспекти облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками / О.В. Цятковська // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. - №1 (6). – 2014. – Харків: ХНАДУ, 2014. – с. 147-151.
252. Цятковська О.В. Основні аспекти організації бухгалтерського обліку виплат працівникам банків / О.В. Цятковська // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 25. – Кіровоград: КНТУ, 2014. – с. 462-466.
253. Цятковська О.В. Основні аспекти організації обліку розрахунків з підзвітними особами банків / О.В. Цятковська // Розвиток національної економіки: теорія і практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Івано-Франківськ-Тернопіль, 3-4 квітня 2015 р.) / ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника». – Івано-Франківськ-Тернопіль: Крок, - 2015. – Ч.3. с.346-347.
254. Цятковська О.В. Розрахунки з працівниками банків як об'єкти бухгалтерського обліку та аналізу / О.В. Цятковська // Перспективи розвитку обліку, контролю та аналізу у контексті євроінтеграції: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 5-6 червня 2014 р.) / Одеський національний економічний університет. – Одеса: «Пальміра», 2014. – с. 190-192.
255. Цятковська О.В. Розрахунки з працівниками: джерела інформації та вектори аналізу / О.В. Цятковська // Європейський вектор економічного розвитку (INDEX COPERNICUS, РИНЦ, GOOGLE SCHOLAR): науковий журнал. - №2(19). - 2015. – с.189-197. (0,5 д.а.)
256. Цятковська О.В. Теоретичні основи сутності розрахунків з працівниками банків / О.В. Цятковська // Європейський вибір – нові можливості для прогресу та зростання фінансової системи: зб. тез Всеукр. наук-практ. конф (м. Київ, 24 квітня 2015 р.) / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. – К.: Аграр Медіа Груп, 2015. – с. 322-324.
257. Цятковська О.В. Фінансовий облік розрахунків з працівниками банків: актуальні питання / О.В. Цятковська // [Електронний ресурс] Глобальні та національні проблеми

- економіки. – Випуск 6. – 2015. Режим доступу: http://global-national.in.ua/archive/6-2015/06_2015.pdf. – с. 901-905.
258. Цятковська О.В. Формування положень облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками / О.В. Цятковська // Бухгалтерський облік, контроль і аналіз у сучасній економічній науці та практиці: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 70-річчю кафедри обліку підприємницької діяльності (м. Київ, 3-4 квітня 2014 р.) / Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. – К.: КНЕУ, 2014. – с. 221-223.
259. Чернина О. А. Стандарты качества банковской деятельности // Nauka-Rastudent.ru – 2014. - № 5(05-2014) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://nauka-rastudent.ru/5/1467>.
260. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США/ П.Т. Чингос: пер. с англ. – М. : ВД"Вильямс", 2004. – 416 с.
261. Чумаченко Н.Г., Павленко А.Ф. Трансформация курса «Экономический анализ деятельности предприятий»: Науч. Доклад. – К.: КНЭУ, 2001. – 88 с.
262. Шеремет А. Д. Совершенствовать методику и организацию экономического анализа на предприятиях / А. Д. Шеремет // Бухгалтерский учет. – 1979. – № 8. – С. 3–8.
263. Шеремет А.Д., Сайфулін Р.С. Методика фінансового аналізу - М.: ИНФРА-М, 2002.
264. Шоляк О.Ю. Облік, аналіз та внутрішньогосподарський контроль виплат працівникам: організація і методика: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.09 / О.Ю. Шоляк; Нац. акад. статистики, облік і аудит. – К., 2011. – 20 с.
265. Шкода Т.Н. Участь працівників у прибутках підприємства на основі відносин власності / Т.Н. Шкода // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана»; голова редкол. А. М. Колот. — 2012. — № 2(4). – С. 122–128.

266. Шпак В.А. Облікова політика – складова організації обліку бухгалтерського обліку/ В. А. Шпак // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. - №6. – Т.1. – с.203-205.
267. Шульга Н.В. Облік і аудит розрахунків з оплати праці та аналіз ефективності використання трудових ресурсів: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.09 / Н.В. Шульга ; Держ. вищ. навч. закл. "Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана". — К., 2008. — 20 с.
268. Шумська Т.В. Дослідження методичних аспектів обліку, аудиту і аналізу розрахунків оплати праці на підприємстві / Т.В. Шумська, Л.О. Долгая. – 2010.
269. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві// Галицький економічний вісник. – 2009. - №1. – с.57-64.
270. Щодо застосування понижуючого коефіцієнта єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]: Роз'яснення ГУ ДФС у Полтавській області від 03.09.2015 р. - Режим доступу: <http://poltava.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/213424.html>.
271. Щодо нарахування ЄСВ на суми компенсації за невикористану відпустку [Електронний ресурс]: Лист Пенсійного Фонду України від 06.08.2013 р. - № 20685/03-30. - Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/pens/4118-20685.html>.
272. Щодо складання звітності з нарахованого єдиного внеску [Електронний ресурс]: Лист ПФУ від 21.08.2015 р. - №39425/05-10. - Режим доступу: <http://docs.dtki.ua/doc/1041.69955.0>.
273. Экономический анализ: теория, история, современное состояние, перспективы/ Баканов М.И., Кашаев А.Н., Шеремет А.Ф. – М.: Финансы, 1976. – 264 с.
274. Яковлев Р.А. «Оплата труда на предприятии». – 2-е изд., перераб. и дополн. – М: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 344 с.
275. Melnychenko O. До проблеми оцінки праці // Wspolpraca Europejska. – 2015. - № 7(7). – с. 84 – 91.

ДОДАТКИ

Виплати працівникам банку відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам»





Короткострокові виплати працівникам

Джерело: розроблено автором на основі [40]

Додаток В**Нормативно-правове забезпечення операцій банку за розрахунками з працівниками банків відносно заробітної плати**

1. Конституція України від 28.06.1996р., закріпила в статтях 43, 46 право кожного громадянина країни на одержання винагороди за працю та соціальних виплат.
2. Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971р., регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, встановлює основні види відпусток, форми та системи оплати праці, мінімальну заробітну плату тощо.
3. Податковий Кодекс України від 02.12.2010р. встановлює ставку та суму заробітної плати з якої утримується 18% податку на доходи фізичних осіб, який утримується із заробітної плати кожного працівника банківської установи.
4. Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 регламентує основні положення ведення бухгалтерського обліку, та складання і подання фінансової звітності відповідно до законодавства України. В даному нормативно акті зазначено і виділено основні принципи ведення бухгалтерського обліку.
5. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 18 липня 2010р № 2464-VI визначає правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку.
6. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.
7. Закон України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28.12.2014р., а саме ст.8 встановлено, що у 2015 році мінімальна заробітна плата матиме такий розмір: у місячному розмірі: з 1 січня - 1218 гривень, з 1 грудня - 1378 гривень; у погодинному розмірі: з 1 січня - 7,29 гривні, з 1 грудня - 8,25 гривні.

Продовження додатку В

8. Закон України «Про індексацію грошових доходів» від 03 липня 1997 року № 1282-ХІІ визначає правові, економічні та організаційні основи підтримання купівельної спроможності населення України в умовах зростання цін з метою дотримання встановлених Конституцією України (254к/96-ВР) гарантій щодо забезпечення достатнього життєвого рівня населення України. А також даним нормативно-правовим актом встановлено основні положення індексації виплат працівникам.
9. Закон України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 року №36 визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.
10. Закон України «Про оплату праці» №17 від 24.03.1995 р. визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з установами, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.
11. МСБО 19 «Виплати працівникам» визначає та регулює організацію бухгалтерського обліку, а також розкриває інформацію про виплати працівникам. Відповідно до МСБО 19 виплати працівникам включають виплат, які надаються або працівникам, або їх утриманцям, та можуть бути надані у формі грошових виплат безпосередньо працівникам, їхнім дружинам/чоловікам, дітям чи іншим утриманцям або іншим особам, наприклад страховим компаніям.
12. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку (IAS) 8 “Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки” передбачає ієрархію принципів, якими слід керуватися при виборі облікової політики. Основна вимога стандарту полягає в необхідності застосування професійного судження при виборі і застосуванні облікової політики, яка забезпечила б уявлення доречною і достовірною інформацією для користувачів при прийнятті економічних рішень. Керівництво банку повинно вибирати і застосовувати політику таким чином, щоб вся фінансова звітність відповідала всім вимогам кожного застосовного міжнародного стандарту фінансової звітності.

Продовження додатку В

13. Міжнародний стандарт фінансової звітності (IAS) 1 “Подання фінансової звітності” визначає облікову політику як сукупність конкретних принципів, припущень, правил, підходів, прийнятих компанією для підготовки та подання фінансової звітності. Міжнародні стандарти це поняття використовують тільки по відношенню до фінансової звітності, а не до бухгалтерського обліку в цілому. Починаючи трансформувати фінансову звітність вітчизняних підприємств у фінансову звітність за міжнародними стандартами, першим кроком має бути вибір облікової політики з урахуванням положень міжнародних стандартів фінансової звітності.
14. Наказ Держкомстату України «Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 року, № 5, містить основні методологічні положення щодо визначення показників оплати праці у формах державних статистичних спостережень з метою одержання об'єктивної статистичної інформації про розміри та структуру заробітної плати найманих працівників. Інструкція не застосовується для визначення складових фонду оплати праці як бази (об'єкта) для нарахування внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.
15. Постанова правління НБУ «Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України» №255 від 18.06.2003р. встановлює правила обліку та нарахування витрат банківських установ до яких і відноситься заробітна плата, і яка обліковується на рахунках 740 групи «Витрати на утримання персоналу», а також визначає основні види витрат за цим напрямом.
16. Постанова Правління Національного банку України від 17 червня 2004 року № 280 «Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України та Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України», у якому для відображення в обліку операцій відносно розрахунків з працівниками банку за заробітною платою виокремлено рахунки 740 групи, та рахунки 365 групи «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку».
17. Постанова НБУ «Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України» №566 від 30.12.1998 регламентує та регулює основні положення ведення та складання звітності, а також у даній постанові зазначено основні складові облікової політики банківської установи.

Перелік виплат, що не належать до фонду оплати праці

Виплати, що не належать до фонду оплати праці:

- ✚ Внески банків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- ✚ Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування;
- ✚ Оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації;
- ✚ Соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми);
- ✚ Внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників і членів їхніх сімей;
- ✚ Одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно з діючим законодавством та колективними договорами (включаючи грошову допомогу державним службовцям та науковим (науково-педагогічним) працівникам);
- ✚ Надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам;
- ✚ Суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- ✚ Суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні;
- ✚ Витрати на платне навчання працівників і членів їхніх сімей, не пов'язане з виробничою необхідністю, згідно з договором між підприємством та навчальним закладом;
- ✚ Видатки підприємств на покриття витрат Пенсійного фонду України на виплату та доставку пільгових пенсій;
- ✚ Виплати в установленому розмірі особам, які потерпіли від Чорнобильської катастрофи;
- ✚ Компенсація моральної шкоди працівникам за рахунок коштів підприємства, що виплачується за рішенням суду;
- ✚ Винагорода, що сплачується за авторським договором на створення та використання творів науки, літератури та мистецтва;
- ✚ Винагороди за відкриття, винаходи та раціоналізаторські пропозиції та їхнє використання;
- ✚ Витрати на відрядження: добові (у повному обсязі), вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення;
- ✚ Компенсаційні виплати та добові, які виплачуються при переїзді на роботу в іншу місцевість згідно з чинним законодавством;

Виплати, що не належать до фонду оплати праці:

✚ Надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, і працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер, у розмірах, визначених чинним законодавством;

✚ Витрати на колективне харчування плавскладу річкового, морського та рибопромислового флотів, а також харчування льотного складу цивільної авіації при виконанні завдань польоту, які можуть бути прирівняні до добових витрат, що виплачуються в період відрядження;

✚ Витрати на харчування учасників спортивних заходів, у тому числі суддів, на час перебування на спортивних змаганнях та навчально-тренувальних зборах у межах установлених норм;

✚ Вартість виданого згідно з діючими нормами спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мийних та знежирювальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування або відшкодування витрат працівникам за придбання ними спецодягу та інших засобів індивідуального захисту в разі невидачі їх адміністрацією;

✚ Вартість придбаних підприємством проїзних квитків, які персонально не розподіляються між працівниками, а видаються їм у міру потреби для виконання виробничих завдань (у зв'язку зі специфікою роботи);

✚ Витрати на перевезення працівників до місця роботи як власним, так і орендованим транспортом (крім оплати праці водіїв);

✚ Компенсації працівникам за використання для потреб виробництва власного інструменту та особистого транспорту;

✚ Вартість подарунків до свят і квитків на видовищні заходи для дітей працівників;

✚ Витрати на підготовку та перепідготовку кадрів;

✚ Стипендії, що призначаються згідно з діючим законодавством, видатним діячам науки, освіти та культури, фізичної культури та спорту, інформаційної галузі, олімпійським і параолімпійським чемпіонам, видатним спортсменам і тренерам з олімпійських видів спорту, талановитим і перспективним спортсменам, молодим ученим, та інші державні стипендії;

Виплати, що не належать до фонду оплати праці:

- ✚ Довічна плата за звання дійсного члена та члена-кореспондента академії наук;
- ✚ Витрати на проведення культурно-освітніх і оздоровчих заходів та утримання громадських служб (крім оплати праці працівників, які їх обслуговують). Витрати на благоустрій садівничих товариств (будівництво шляхів, енерго- та водопостачання, осушення та інші витрати загального характеру), будівництво гаражів для працівників;
- ✚ Позики, видані працівникам підприємств для поліпшення житлових умов, на індивідуальне будівництво, заведення домашнього господарства;
- ✚ Вартість житла, переданого у власність працівникам;
- ✚ Витрати підприємств на оплату послуг з лікування працівників, які були надані установами охорони здоров'я;
- ✚ Матеріальна допомога разового характеру, що надається підприємством окремим працівникам у зв'язку із сімейними обставинами, на оплату лікування, оздоровлення дітей, поховання;
- ✚ Суми матеріальної та благодійної допомоги, виплачені особам, які не перебувають у трудових відносинах з підприємством;
- ✚ Суми матеріальної допомоги як у грошовій, так і натуральній формі незалежно від її розміру, що надається на підставі рішень Уряду України у зв'язку зі стихійним та екологічним лихом, аваріями та катастрофами місцевими органами державної виконавчої влади, профспілками, благодійними фондами та іноземними державами;
- ✚ Грошове забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, кримінально-виконавчої системи, податкової міліції України, державної пожежної охорони Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи;
- ✚ Доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями), а також доходи від здавання в оренду землі. Зазначені виплати відображаються у формах державних статистичних спостережень окремо.

**ПОЛОЖЕННЯ ПРО ОБЛІКОВУ ПОЛІТИКУ БАНКУ
ВІДНОСНО РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ**

Київ-2015

Зміст

Розділ I	Загальні положення
Розділ II	Основні принципи облікової політики
Розділ III	Проведення інвентаризації в системі Банку
Розділ IV	Загальні принципи організації обліку
Глава 1.	Система обліку в Банку
Глава 2.	Бухгалтерський (фінансовий) облік
Глава 3.	Система внутрішнього банківського контролю
Глава 4.	Зберігання бухгалтерських документів
Глава 5.	Користувачі облікової інформації
Розділ V	Облікова політика та організація бухгалтерського обліку розрахунків з працівниками Банку
Частина 1	<i>Бланки суворого обліку</i>
Частина 2	<i>Розрахунки з оплати праці</i>
Частина 3	<i>Облік інших розрахунків</i>
Розділ VI	Звітність
Глава 1.	Загальні правила складання фінансової звітності
Глава 2.	Інша звітність

Розділ I Загальні положення

1. Перелік нормативних документів та Актів внутрішнього регулювання діяльності банку

Положення про облікову політику відносно розрахунків з працівниками банку на 20xx рік (далі - «**Положення**») є Актом внутрішнього регулювання діяльності банку, розроблене у відповідності до вимог чинного законодавства України та на підставі:

<i>Нормативних документів</i>				
1	Кодекс України	Цивільний кодекс України	№ 435-IV від 16.01.2003 р.	
2	Постанова Правління Національного банку України	«Положення про організацію бухгалтерського обліку та звітності в банках України»	№ 566 від 30.12.1998р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 01.02.99 р. за № 56/3349
3	Закон України	«Про Національний банк України»	№ 679-XIV від 20.05.1999 р.	
4	Закон України	«Про банки і банківську діяльність»	№ 2121-III від 07.12.2000 р.	
5	Постанова Правління Національного банку України	«Положення про порядок реєстрації та ліцензування банків, відкриття відокремлених підрозділів»	№ 306 від 08.09.2011р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 18.10.2011 р. за №1209/19941
6	Закон України	«Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	№ 996-XIV від 16.07.1999 р.	
7	Постанова Правління Національного банку України	«План рахунків бухгалтерського обліку банків України»	№ 280 від 17.06.2004 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 26.07.2004р. за № 918/9517
8	Постанова Правління Національного банку України	«Інструкція про застосування Плану рахунків банків України»	№ 280 від 17.06.2004 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 26.07.2004р. за № 919/9518
9	Закон України	«Про платіжні системи та переказ коштів в Україні»	№ 2346-III від 05.04.2001 р.	
10	Постанова Правління Національного банку України	«Інструкція про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банками України»	№ 373 від 24.10.2011 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 10.11.11р. за № 1288/20026
11	Кодекс України	Податковий кодекс	№ 2755-VI від 02.12.2010 р.	
12	Постанова Правління Національного банку України	«Правила організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України»	№ 124 від 19.03.2003 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 07.05.03р. за № 353/7674
13	Наказ Міністерства фінансів України	«Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань»	№ 879 від 02.09.2014 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 30.10.14 р. за № 1365/26142
14	Постанова Правління Національного банку України	«Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті»	№ 22 від 21.01.2004 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 29.03.2004р. за №377/8976
15	Постанова Правління Національного банку України	«Інструкція про ведення касових операцій банками в Україні»	№ 174 від 01.06.2011 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 25.06.2011 р. за № 790/19528
16	Постанова Правління Національного банку України	«Інструкція про міжбанківський переказ коштів в Україні в національній валюті »	№ 320 від 16.08.2006 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 06.09.06 р. за №1035/12909
17	Постанова Правління Національного банку України	«Правила бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України»	№ 255 від 18.06.2003 р.	Зареєстрована в Міністерстві юстиції України 11.07.03р. за №583/7904

- інших законодавчих актів України та нормативно-правових актів Національного банку України, що визначають порядок здійснення операцій з різними фінансовими інструментами;
 - основних принципів міжнародних та національних стандартів бухгалтерського обліку та звітності,
- (далі – «*Перелік*»).

2. Крім даного Положення, складовими облікової політики Банку щодо розрахунків з працівниками є Акти внутрішнього регулювання діяльності Банку.
3. У разі невідповідності окремих положень облікової політики відносно розрахунків з працівниками банку нормам чинного законодавства України, у т.ч. нормативним актам Національного банку України, у зв'язку із внесенням змін та доповнень до них, Банк в своїй діяльності керується Актами внутрішнього регулювання діяльності Банку, які визначають його облікову політику, у частині, що не суперечить чинному законодавству України.
4. **Облікова політика відносно розрахунків з працівниками Банку** – це сукупність визначених в межах діючого законодавства принципів, методів і процедур, що використовуються банку (далі – «**Банк**») для здійснення обліку операцій за розрахунками з працівниками, відповідного відображення їх в балансі та складання і надання фінансової звітності.
5. Основною метою складання даного Положення є:
 - методологічне обґрунтування і визначення порядку оцінки статей балансу Банку та основних принципів ведення бухгалтерського (фінансового) обліку.
6. Облікова політика Банку встановлює єдині методологічні підходи до побудови та організації бухгалтерського обліку та звітності, єдине тлумачення та розуміння принципів відображення в обліку фінансово-господарських операцій для всіх структурних підрозділів Головного банку та Відділень банку.
7. Положення визначає:
 - основні принципи ведення бухгалтерського (фінансового) обліку та формування статей звітності;
 - характеристику аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків;
 - правила документообігу й технології обробки облікової інформації;
 - порядок проведення інвентаризації;
 - порядок застосування в обліку принципу нарахування;
 - вимоги та вказівки щодо обліку окремих операцій.
8. Принципи, методи і процедури обліку операцій, складання та подання звітності, встановлені обліковою політикою, обов'язкові для безумовного виконання всіма виконавцями, структурними підрозділами Банку.

9. Глосарій.

активи	ресурси, що виникли в результаті минулих подій, використання яких, як очікується, приведе до збільшення економічних вигод у майбутньому та, врешті, до потоку грошових коштів для Банку
витрати	це зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів чи збільшення зобов'язань, які призводять до зменшення власного капіталу(за винятком зменшення капіталу внаслідок його вилучення чи розподілу власниками)
витрати на операції	додаткові витрати, що безпосередньо пов'язані з придбанням, випуском або вибуттям фінансового активу чи зобов'язання і які не могли виникнути, якщо суб'єкт господарювання не випустив, не придбав або не реалізував фінансовий інструмент. До витрат на операцію належать комісійні, сплачені агентам, консультантам, брокерам і дилерам, збори органам регулювання, фондовим біржам, податки та держмита тощо
відстрочення платежу	проведення розрахунків за продаж активів понад загальноприйняті терміни
дата балансу	дата, на яку складений баланс банку. Звичайно датою балансу є кінець останнього дня звітного періоду. Звітним періодом для складання фінансової звітності є календарний рік. Квартальна фінансова звітність складається на кінець останнього дня кварталу;
дата операції	дата, з якої банк зобов'язується придбати або продати актив
дата розрахунку	дата, з якої актив передається банку (визнається активом банку) або з якої актив передається банком (припинення визнання активу). Дата розрахунку є датою, з якої починається (у разі придбання) і припиняється (у разі реалізації) нарахування процентів за активами і зобов'язаннями банку
дебіторська заборгованість	сума заборгованості дебіторів - юридичних і фізичних осіб на певну дату, що врахована на спеціальних рахунках Плану рахунків
зведена звітність	звітність Банку як юридичної особи
зобов'язання	заборгованість, що виникла внаслідок минулих подій, погашення якої в майбутньому, як очікується, приведе до зменшення ресурсів, що втілюють в собі економічні вигоди
користувачі фінансової звітності	фізичні або юридичні особи, які потребують інформації про діяльність Банку для прийняття необхідних рішень
кредиторська заборгованість	короткострокові зобов'язання Банку здійснити оплату на користь інших осіб (юридичних або фізичних), які виникають у процесі їх взаємовідносин із Банком
МСБО	Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку
МСФЗ	Міжнародні стандарти фінансової звітності
неторгові операції	операції, об'єктом яких є не товарно-матеріальні цінності, а певні види послуг (приймання платежів, валютно-обмінні операції, інкасація тощо)
облікова політика	сукупність визначених у межах чинного законодавства принципів, методів, правил і практичних процедур, що використовуються Банком для складання і подання фінансової та управлінської звітності
оцінка	процес визначення суми коштів, за якою статті фінансової звітності мають визнаватися й обліковуватися в балансовому звіті та звіті про фінансові результати
план рахунків	систематизований перелік рахунків бухгалтерського обліку, що використовується для детальної та повної реєстрації всіх банківських операцій з метою забезпечення потреб складання фінансової звітності. Він застосовується для відображення бухгалтерської інформації та є складовою національної системи бухгалтерського обліку та фінансової звітності. План рахунків бухгалтерського обліку банків України, затверджений постановою Правління Національного банку України від 17.06.2004 № 280
фінансова звітність	система взаємопов'язаних узагальнюючих показників, що відображають фінансовий стан Банку, результати його діяльності та рух грошових коштів за звітний період, регламентована уповноваженими державними органами (крім ДПА України); фінансова звітність складається на підставі даних бухгалтерського (фінансового) обліку
центр фінансової відповідальності (ЦФВ)	суб'єкт фінансових взаємовідносин, визначений системою бюджетування Банку, який бере участь у бізнес-процесі і безпосередньо впливає на його фінансовий результат (доходи, витрати, ефективність)

Розділ II ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ

1. Банк самостійно визначає конкретні методи обліку та облікові процедури, які складають його облікову політику.

Основні складові облікової політики Банку визначені **Документом (2)** Переліку.

2. Основними принципами облікової політики Банку, на яких ґрунтується бухгалтерський облік та фінансова звітність є:

- **нарахування та відповідність доходів і витрат** – для визначення фінансового результату звітного періоду потрібно порівняти доходи звітного періоду з витратами, що були здійснені для отримання цих доходів.

Доходи і витрати відображаються в бухгалтерському обліку та фінансовій звітності в момент їх виникнення незалежно від дати надходження або сплати грошових коштів.

- **безперервність** – оцінка активів та зобов'язань Банку здійснюється, виходячи з припущення, що його діяльність продовжуватиметься в неосяжному майбутньому. Якщо банк планує скоротити масштаби своєї діяльності, то це має відобразитися у фінансових звітах;
- **зрозумілість** – інформація, що подається у фінансових звітах є зрозумілою для користувачів, які мають відповідні знання;
- **доречність** – інформація у фінансовій звітності повинна відповідати потребам користувачів під час прийняття рішень, надаючи допомогу в оцінці ними минулих, нинішніх чи майбутніх подій. На доречність інформації впливає її характер та суттєвість;
- **суттєвість** – суттєвою вважається інформація, відсутність або викривлення якої може вплинути на рішення користувачів фінансової звітності. Ознаками суттєвості інформації є її кількісні та/або якісні характеристики. Для визнання інформації суттєвою застосовується поняття порогу суттєвості.

Поріг суттєвості – це абсолютна або відносна величина, яка кількісно визначає межу, після якої інформація вважається суттєвою для бухгалтерського обліку.

Порогом суттєвості окремих об'єктів обліку (помилки), що належать до активів, зобов'язань, капіталу, доходів, витрат Банку, є величина в 1 відсоток відповідно до підсумку всіх активів, усіх зобов'язань, капіталу, усіх доходів і всіх витрат Банку. Національний банк України може визначати у своїх нормативно – правових актах поріг суттєвості за окремими об'єктами обліку за іншою величиною.

Порогом суттєвості з метою відображення переоцінки або зменшення корисності об'єктів обліку може прийматися величина, що дорівнює 1 відсотку чистого прибутку (збитку) Банку, або величина, що дорівнює 10 – відсотковому відхиленню залишкової вартості об'єктів обліку від їх справедливої вартості.

- **достовірність** – інформація, що подається у фінансових звітах, є вільною від суттєвих помилок та упередженості. Достовірність забезпечується правдивим поданням, превалюванням сутності над формою, нейтральністю, обачністю та повнотою;
- **правдиве подання** – звітність Банку має правдиво відобразити всі операції та інші події. Операції повинні відповідати змісту статей фінансових звітів;
- **превалювання сутності над формою** – операції обліковуються та розкриваються у звітності відповідно до їх сутності та економічного змісту, а не лише за їх юридичною формою;
- **нейтральність** – інформація, яка міститься у фінансових звітах, має бути вільною від упередженості;
- **обачність** – застосування в бухгалтерському обліку методів оцінки, відповідно до яких активи та/або дохід не завищуватимуться, а зобов'язання та/або витрати - не занижуватимуться;
- **повне висвітлення** – усі банківські операції підлягають реєстрації на рахунках бухгалтерського обліку без будь-яких винятків. Фінансова звітність повинна містити всю

інформацію про фактичні результати та потенційні наслідки операцій Банку, які можуть впливати на управлінські рішення;

- **зіставність** – облікова політика Банку та принципові правила бухгалтерського обліку не змінюються (за виключенням випадків, які впливають зі змін в законодавчій та нормативно-правовій базі), що забезпечує можливість порівняння показників фінансових звітів різних звітних періодів;
- **автономність** – активи та зобов'язання Банку мають бути відокремлені від активів і зобов'язань власників Банку та інших банків (підприємств), у зв'язку з цим особисте майно та зобов'язання власників не мають відображатися у фінансовій звітності Банку.
- **послідовність** – постійне (із року в рік) застосування Банком обраної облікової політики та подання інформації. Зміна методів обліку можлива лише у випадках, передбачених міжнародними стандартами та національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, і потребує додаткового обґрунтування і розкриття у фінансових звітах.
- **прийнятність вхідного балансу** – залишки за балансовими рахунками на початок звітного періоду повинні відповідати залишкам за ними на кінець попереднього звітного періоду;
- **мультивалютність** – операції в іноземній валюті здійснюються за тими ж рахунками, що і операції в національній валюті України;
- **історична (фактична) собівартість** – активи і пасиви обліковуються пріоритетно за вартістю їх придбання чи виникнення. Активи та зобов'язання в іноземній валюті, за винятком немонетарних статей, мають переоцінюватись у разі зміни офіційного валютного курсу на звітну дату.

3. **Забороняється** взаємний залік активів і зобов'язань або доходів та витрат як в бухгалтерському обліку, так і в фінансовій звітності, а саме:

- кредитів, депозитів та іншої кредиторської та дебіторської заборгованості різних працівників;
- кредитів, депозитів та іншої кредиторської та дебіторської заборгованості тих працівників, що враховуються в різних валютах та з різними термінами погашення;
- кредитів та депозитів, наданих під заставу кредиту;
- витрат на виплату відсотків та доходів у вигляді відсотків.

Розділ III. Проведення інвентаризації в системі Банку

1. Для забезпечення достовірності даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності в системі Банку проводиться інвентаризація активів і зобов'язань, під час якої перевіряється і документально підтверджується фактична наявність в Банку основних засобів, нематеріальних активів та інших активів і зобов'язань, стан їх зберігання; установлення обсягів нестач (надлишків) необоротних активів; виявлення активів, що тимчасово не використовуються в системі Банку, втрачених активів.

Об'єкти і періодичність проведення інвентаризації визначаються Головою Правління Банку, крім випадків, коли її проведення є обов'язковим згідно з законодавством.

Інвентаризації підлягають всі активи (основні засоби, нематеріальні активи, грошові кошти, дебіторська заборгованість та інші активні статті балансу) та зобов'язання (пасиви балансу).

2. Інвентаризація активів і зобов'язань в системі Банку проводиться відповідно до вимог **Документу (13) Переліку**, та Актів внутрішнього регулювання діяльності Банку, які регламентують бухгалтерський облік основних засобів, нематеріальних активів, товарно-матеріальних цінностей в Банку.

3. Під час інвентаризації розрахунків шляхом документальної перевірки установлюються:

- ✓ правильність розрахунків із банками, контролюючими органами, іншими підприємствами, а також зі структурними підрозділами підприємства, виділеними на окремі баланси;
- ✓ заборгованість підзвітних осіб, а також правильність і обґрунтованість сум заборгованості за нестачами і крадіжками. Інвентаризація заборгованості за нестачами і втратами від псування цінностей полягає у перевірці причин, через які затримується розгляд матеріалів щодо виявленої нестачі та віднесення її на винних осіб або списання у встановленому порядку;
- ✓ правильність і обґрунтованість сум дебіторської, кредиторської і депонентської заборгованостей, у тому числі суми кредиторської і депонентської заборгованостей, щодо яких строк позовної давності минув;
- ✓ реальність заборгованості працівникам з оплати праці та громадянам (безпосередньо або через роботодавців) за соціальними виплатами, визначеними законодавством, а також із безготівкових розрахунків за цими виплатами.

4. Проведення інвентаризації оформлюється **Наказом** по Банку (за підписом Голови Правління Банку), в якому визначаються:

- об'єкти інвентаризації,
- персональний склад Інвентаризаційної комісії,
- строки проведення інвентаризації, крім випадків, коли проведення інвентаризації є обов'язковим.

5. Інвентаризація дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками здійснюється **щомісячно** з метою визначення необхідності створення (коригування) страхових та спеціальних резервів.

6. Щомісячній інвентаризації (станом на 1 число місяця, наступного за звітним) підлягають всі активи Банку, по яких, відповідно до нормативно-правових актів Національного Банку України, повинен щомісячно переглядатись резерв під можливі збитки від їх знецінення, з точки зору адекватності сум сформованих резервів.

7. Інвентаризація витрат і доходів майбутніх періодів, забезпечень та резервів

При інвентаризації забезпечень перевіряються їх правильність і обґрунтованість, створюваних на: виплату відпусток працівникам; додаткове пенсійне забезпечення; виконання гарантійних зобов'язань; реструктуризацію, виконання зобов'язань при припиненні діяльності; виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів та інші цілі, передбачені національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку у державному секторі, міжнародними стандартами та іншими актами законодавства.

Розділ IV ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ

Глава 1. Система обліку в Банку

1. Система обліку включає в себе бухгалтерський (фінансовий), податковий та управлінський облік, які ґрунтуються на єдиній інформаційній базі і відрізняються формою та періодичністю розрахунку даних:
2. Обліковий процес складається із наступних етапів: збір інформації, аналіз кожної операції, відображення її результатів на аналітичних рахунках, здійснення процедур бухгалтерського контролю, формування балансу та складання фінансових звітів. Організація обліку вимагає оптимального вибору ступеню, на якому здійснюється формування тих чи інших інформаційних потоків для різних складових облікової системи Банку.
3. Первинна інформація не породжується обліковою інформацією, вона є продуктом різних функціональних підрозділів Банку. Якість облікової інформації зумовлюється, насамперед, якістю та своєчасністю саме первинної інформації. **Правильне відображення операцій в обліку можливе тільки за наявності чіткої процедури їх виконання; первинною являється технологія банківської операції, бухгалтерська модель – вторинна.**
4. Основними завданнями системи обліку Банку є:
 - відображення розрахунків з працівниками за відповідними балансовими рахунками Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України і параметрами на підставі розрахункових документів працівників та Актів внутрішнього регулювання діяльності Банку, складених згідно з чинним законодавством, та підписаних, відповідно, уповноваженими особами працівників та Банку;
 - щоденне завершення (відповідно до законодавства України) та звірення всіх облікових процесів, реєстрів та первинних документів, у тому числі пов'язаних із надходженням та перерахуванням коштів через платіжні системи (СМЕП, SWIFT, WESTERN UNION, CONTACT, АНЕЛИК, Лидер (рос.мов.), Money Gram, ЮНИСТРИМ, тощо);
 - складання щоденного балансу та перевірка відповідності даних аналітичного обліку синтетичному;
 - достовірне відображення в обліку і звітності руху та використання фінансових й інших ресурсів банку, надання об'єктивної і порівняльної інформації про зобов'язання, активи, резерви, результати діяльності та фінансовий стан банку, а також окремих його підрозділів;
 - складання достовірної фінансової (бухгалтерської), статистичної, податкової та управлінської звітності встановлених форм;
 - збереження первинних облікових документів та реєстрів аналітичного і синтетичного обліку протягом встановлених Національним банком України термінів, збереження відомостей, що згідно із **Документом (4)** Переліку та іншим чинним законодавством становлять банківську та комерційну таємницю.

Глава 2. Бухгалтерський (фінансовий) облік

1. **Бухгалтерський (фінансовий) облік** – це складова системи обліку, що включає сукупність правил, методик та процедур обліку для виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передавання інформації про операції за розрахунками з працівниками Банку зовнішнім користувачам, а також внутрішнім користувачам для прийняття управлінських рішень.
2. Бухгалтерський (фінансовий) облік є обов'язковим видом обліку в Банку, модель якого побудована на підставі відповідних вимог чинного законодавства.

Бухгалтерський облік Банку є складовою інформаційної системи Банку та включає:

- облік операцій за відповідними рахунками на підставі автоматизованих та ручних проводок. Операція Банку – дія або подія, яка викликає зміни у фінансовому стані Банку;
- складання агрегованих та детальних звітів.

Основою бухгалтерського (фінансового) обліку є Міжнародні стандарти фінансової звітності та національні Положення (стандарти) бухгалтерського обліку. Порядок ведення бухгалтерського (фінансового) обліку визначається Національним банком України.

3. Організація ведення бухгалтерського обліку в Банку здійснюється таким чином, щоб забезпечити правильне та своєчасне оформлення розрахунково-грошових документів, що надходять, виконання операцій та відображення їх у бухгалтерському обліку за балансовими та позабалансовими рахунками із складанням щоденного балансу та інших форм звітності.
4. Ведення бухгалтерського обліку банківських операцій повинно забезпечувати:
 - документальне оформлення і своєчасне відображення в бухгалтерському обліку кожної операції, що здійснюється Банком;
 - облік та оцінку активів та пасивів;
 - представлення необхідної інформації для складання фінансової, податкової, управлінської, статистичної та інших видів звітності, які використовують показники в грошовому вимірі;
 - контроль за виконанням зобов'язань Банку та результатами фінансової діяльності Банку;
 - формування достовірної інформації про функціонування Банку та надання її керівництву та іншим користувачам.
5. План рахунків дає можливість здійснювати докладний і повний облік всіх операцій банку, а також вчасно надавати достовірну і змістовну інформацію керівництву Банку, Національному банку, податковому органу й іншим користувачам.

Структура плану рахунків складається з дев'яти класів:

Балансові рахунки:

Клас 1 – казначейські та міжбанківські операції.

Клас 2 – операції з клієнтами.

Клас 3 – операції з цінними паперами та інші активи і зобов'язання.

Клас 4 – фінансові та капітальні інвестиції.

Клас 5 – капітал банку.

Рахунки доходів та витрат Банку:

Клас 6 – доходи.

Клас 7 – витрати.

Рахунки управлінського обліку:

Клас 8 – податковий та управлінський облік.

Позабалансові рахунки:

Клас 9 – позабалансові рахунки.

6. **Внутрішній План рахунків Банку** відповідає загальноприйнятим у міжнародній практиці принципам та міжнародним стандартам та національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку і є обов'язковим для використання Банком. За рахунками відображаються операції, визначені чинним законодавством та нормативними актами Національного банку України.

Внутрішній план рахунків Банку передбачає опис характеристики кожного рахунку або групи рахунків, порядок їх відкриття і закриття. Особа, відповідальна за його ведення, визначається Головним бухгалтером Банку. Всі рахунки, що відкриваються юридичним і фізичним особам, а також рахунки за внутрішньобанківськими операціями Банку, реєструються у Книзі відкритих рахунків, яка ведеться в розрізі балансових рахунків четвертого порядку та включає такі позиції щодо рахунку:

AAAA	□□	▶	балансовий рахунок;
K	□□	▶	ключовий (контрольний) розряд (1 символ);
DD	□□	▶	код структурного підрозділу установи;
NNN	□□	▶	особовий рахунок працівника;
BBB	□□	▶	вид розрахунку (відповідно до класифікації);
C	□□	▶	порядковий номер.

Книга відкритих рахунків ведеться на електронному носії інформації засобами автоматизованої банківської системи (АБС). При цьому забезпечується можливість отримання інформації на паперовому носії і збереження архіву.

Голова Правління Банку повинен забезпечити захист інформації від несанкціонованого доступу.

Головний бухгалтер Банку може надавати право ведення Книги відкритих рахунків відповідним підрозділам Банку. Книги відкритих рахунків Банк може вести у розрізі окремих балансових рахунків (наприклад, для обліку вкладень у цінні папери; обліку внесків акціонерів або вкладів фізичних осіб тощо) або структурних підрозділів Банку. Кожна підсистема з реєстрації відкритих рахунків та обліку окремих операцій (цінні папери, кредити, депозити, основні засоби тощо) повинна працювати так, щоб вся інформація за рахунками цих підсистем включалася до загальних даних Банку.

Головний бухгалтер Банку контролює правильність ведення книги відкритих рахунків.

У разі закриття рахунку в електронній книзі проставляється дата його закриття. Номери закритих рахунків не можуть бути присвоєні новим клієнтам Банку.

7. Формування номера аналітичного рахунка здійснюється на підставі нормативних документів Національного банку України та Актів внутрішнього регулювання діяльності Банку.
8. Головний бухгалтер Банку забезпечує дотримання єдиних методологічних засад бухгалтерського обліку, організацію контролю за повнотою відображенням в обліку всіх операцій, які здійснюються Банком, складання і подання у встановлені строки фінансової звітності.

Розпорядження Головного бухгалтера з порядку ведення бухгалтерського обліку та контролю банківських операцій є обов'язковими для усіх працівників Установ Банку незалежно від підрозділів, до яких вони входять.

Головний бухгалтер Банку організовує контроль за відображенням на рахунках бухгалтерського обліку всіх господарських операцій, бере участь в оформленні матеріалів, пов'язаних з нестачею та відшкодуванням втрат від нестачі, крадіжки і псування активів Банку, забезпечує перевірку стану бухгалтерського обліку у Відділеннях банку та інших підрозділах Банку.

Головний бухгалтер несе відповідальність за достовірність облікових даних, повноту відображення усіх господарських операцій, правильність складання та своєчасне подання фінансової (бухгалтерської), податкової звітності відповідним контролюючим (регулюючим) органам та управлінської звітності відповідним користувачам цієї інформації.

Головний бухгалтер визначає організаційну структуру служби бухгалтерського обліку.

Головний бухгалтер має право вимагати від структурних підрозділів Банку забезпечення правильної організації бухгалтерського обліку і контролю, подання необхідних документів щодо, оформлення операцій, дотримання встановленого порядку прийняття, оприбуткування, зберігання і витрачання грошових коштів, матеріальних та інших цінностей, а також має право вимагати від будь-якого підрозділу Банку надання пояснень, а за потреби й безпосередньо втручатися в його робочі процедури, якщо отримані дані викликають сумнів.

На Головного бухгалтера, який виконує організаційні й контрольні функції, не можуть покладатися обов'язки керівника установи Банку за тимчасової його відсутності, а також обов'язки щодо безпосереднього виконання бухгалтерських операцій. При звільненні Головного бухгалтера проводиться передавання справ новопризначеному головному бухгалтеру із складанням відповідних документів.

9. Бухгалтерські операції виконують працівники різних структурних підрозділів Банку, що передбачено їх посадовими обов'язками. Всі працівники Банку, які виконують облікові операції, в питаннях ведення бухгалтерського обліку підпорядковуються Головному бухгалтеру Банку. Працівники Департаменту обліку та звітності Банку несуть відповідальність за ведення реєстрів внутрішнього обліку згідно вимогам Національного банку України та облікової політики Банку, своєчасність підготовки, перевірки та надання внутрішньої та зовнішньої звітності і контролюють застосування правил облікової політики та достовірність звітності Банку.
10. Економічну інформацію бухгалтерського обліку використовують внутрішні і зовнішні користувачі. Внутрішніми користувачами банківської інформації є: Наглядова Рада Банку, Ревізійна комісія, Правління Банку, відповідні уповноважені працівники Банку та Служба внутрішнього аудиту. Зовнішніми користувачами банківської інформації є: Національний банк України, банки-кореспонденти, наявні та потенційні клієнти (вкладники), кредитори, податкові, статистичні та інші уповноважені державні органи, а також інші суб'єкти, передбачені чинним законодавством та нормативними актами Національного банку України.

Глава 3. Система внутрішнього банківського контролю

1. **Внутрішній банківський контроль** – це сукупність процедур, які забезпечують дотримання положень (Актів внутрішнього регулювання діяльності Банку і нормативних актів) при здійсненні операцій Банку та достовірність і повноту інформації, що спрямовані на попередження, виявлення і виправлення суттєвих помилок, а також забезпечення захисту і збереження активів, повноти і точності облікової документації.

Внутрішній банківський контроль поєднує:

- адміністративний (внутрішній) контроль
- i*
- бухгалтерський контроль за активами та пасивами Банку.

Відповідальність за належну організацію системи внутрішнього контролю та її функціонування в процесі операційної діяльності Банку покладається на Голову Правління Банку.

2. **Бухгалтерський контроль** – це сукупність процедур, що дають змогу забезпечити збереження активів Банку та достовірність звітності, що складається Департаментом обліку та звітності, на основі даних, отриманих від операційних підрозділів Банку.

Внутрішній бухгалтерський контроль включає:

- попередній контроль,
- поточний контроль,
- додатковий контроль,
- подальший контроль.

Будь-яка операція має починатися з *попереднього бухгалтерського контролю* та передбачати перевірку: перевірка необхідних підстав (первинних документів) для проведення операції в обліку, відповідності вимогам законодавства України, наявності відповідних дозволів і лімітів тощо.

Схема організації внутрішньобанківського контролю

<p>ВНУТРІШНІЙ КОНТРОЛЬ - сукупність процедур, які спрямовані на попередження, виявлення й виправлення суттєвих помилок, а також забезпечення захисту й схоронності активів банку й точності й повноти облікової документації</p>								
<p>Бухгалтерський контроль - сукупність процедур, які дають можливість забезпечити схоронність активів банку й достовірність звітності, складеної службою бухгалтерського обліку на основі даних, отриманих від підрозділів банку.</p>		<p>Адміністративний контроль - сукупність процедур, згідно яких керівництво банку делегує свої повноваження щодо збереження цінностей і активів, безпеки працівників банку, ефективності, продуктивності і безпеки процедур обробки інформації,- наявності процедур, які чітко розмежовують завдання й відповідальність служб і працівників банку.</p>						
<p>Стадії контролю: Попередній контроль передбачає перевірку відповідності операцій вимогам законодавства України, наявності відповідних дозволів, лімітів. Первинний (поточний) контроль - перевірка правильності складання і оформлення документів. Після здійсненої перевірки документ підписується відповідальним працівником банку. За визначеними банком операціями запроваджують процедури додаткового контролю (виконавець передає документ контролюючому працівникові, який перевіряє правильність оформлення операції і підписує документ, після чого документ передається виконавцеві для відображення операції на відповідних рахунках). Працівники ауд - офісів або служби внутрішнього аудиту, на яких покладені обов'язки подальшого контролю, повинні систематично проводити перевірки стану обліково-операційної роботи. Банк самостійно визначає обсяг і частоту перевірок окремих ділянок роботи працівників бухгалтерської служби, порядок здійснення логічного й арифметичного контролю достовірності звітності. У процесі подальших перевірок з'ясовуються причини порушень правил здійснення операцій і ведення бухгалтерського обліку. За результатами перевірок застосовуються заходи щодо усунення виявлених порушень і їхнього недопущення в майбутньому</p>	<p>Процедури контролю: охоплюють заходи щодо забезпечення безпомилкового відображення операцій в обліку, продуктивності системи документообігу, ефективності операційних процедур контролю</p>		<p>Передбачає розподіл повноважень між працівниками банку таким чином, щоб жоден працівник не зміг зосередити в своїх руках всі необхідні для здійснення повної операції повноваження (приймання документів, їх оплата, зберігання)</p> <p>Стадії операційного циклу кожної операції банку:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Дозвіл; ✓ Облік; ✓ Платежі; ✓ Контроль; ✓ Аудит 	<p>Процедури контролю:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; vertical-align: top;"> <p>Організаційні процедури контролю - визначення цілей банку, його організаційної структури, затвердження правил внутрішнього розпорядку, розробка операційних процедур, підбір кадрів</p> </td> <td style="width: 25%; vertical-align: top;"> <p>Управлінські процедури контролю - регулярне визначення ризиків і їхніх відхилень від лімітів, підготовка інформації про укладені договори, підготовка управлінської інформації про якість кредитного портфеля, депозити і ймовірність їхнього вилучення, прибутки і збитки від операцій</p> </td> <td style="width: 25%; vertical-align: top;"> <p>Розподіл функцій санкціонування операцій, документальне оформлення, виконання, облік, звітка, зберігання, експлуатація автоматизованих систем обліку</p> </td> <td style="width: 25%; vertical-align: top;"> <p>Фізичні заходи контролю - захист і збереження майна й облікових регістрів</p> </td> </tr> </table>	<p>Організаційні процедури контролю - визначення цілей банку, його організаційної структури, затвердження правил внутрішнього розпорядку, розробка операційних процедур, підбір кадрів</p>	<p>Управлінські процедури контролю - регулярне визначення ризиків і їхніх відхилень від лімітів, підготовка інформації про укладені договори, підготовка управлінської інформації про якість кредитного портфеля, депозити і ймовірність їхнього вилучення, прибутки і збитки від операцій</p>	<p>Розподіл функцій санкціонування операцій, документальне оформлення, виконання, облік, звітка, зберігання, експлуатація автоматизованих систем обліку</p>	<p>Фізичні заходи контролю - захист і збереження майна й облікових регістрів</p>
<p>Організаційні процедури контролю - визначення цілей банку, його організаційної структури, затвердження правил внутрішнього розпорядку, розробка операційних процедур, підбір кадрів</p>	<p>Управлінські процедури контролю - регулярне визначення ризиків і їхніх відхилень від лімітів, підготовка інформації про укладені договори, підготовка управлінської інформації про якість кредитного портфеля, депозити і ймовірність їхнього вилучення, прибутки і збитки від операцій</p>	<p>Розподіл функцій санкціонування операцій, документальне оформлення, виконання, облік, звітка, зберігання, експлуатація автоматизованих систем обліку</p>	<p>Фізичні заходи контролю - захист і збереження майна й облікових регістрів</p>					
<p>Облік операцій у повному обсязі – визначення докладної інформації про операцію, визначення її вартості, перевірка правильності її відображення в обліку</p>		<p>Свочасне вивіряння таких об'єктів:</p> <ul style="list-style-type: none"> • записів в облікових регістрах з первинними документами; • сум на транзитних рахунках із сумами до з'ясування; • залишків на рахунках дебіторської й кредиторської заборгованості; • залишків на рахунках, по яких тривалий час не відбувалося руху коштів; • залишків на рахунках лор - ностро; • залишків на рахунках оборотних і необоротних активів; • позабалансових сум; • правильності застосування цін, курсів, тарифів 		<p>Оцінка вартості - банки мають забезпечити оцінку вартості активів зобов'язань з урахуванням їх ринкової чи справедливої вартості</p> <p>Банки повинні формувати резерви на покриття можливих втрат за активами</p>				

Глава 4. Зберігання бухгалтерських документів

1. Банк повинен здійснювати сувору схоронність бухгалтерських документів – первинних документів та облікових реєстрів протягом термінів, встановлених Національним банком України.
2. Відповідальність за організацію збереження первинних документів та облікових реєстрів покладається на Голову Правління Банку (Директора/Начальника Відділення банку). Керівник повинен забезпечити дотримання працівниками Установи Банку встановленого Банком порядку зберігання бухгалтерських документів та доступу до них інших працівників.
3. Первинні документи (меморіальні і касові), реєстри бухгалтерського обліку зберігаються Банком протягом строку, які визначені Переліком документів, що утворюються в діяльності Національного банку України та банків України, із зазначенням строків зберігання та у порядку, визначеному окремими внутрішніми документами Банку.

Банк може лише збільшувати строки зберігання документів, якщо це викликано специфічними особливостями їх роботи. При цьому, електронні документи мають такі ж строки зберігання, що і документи на паперових носіях.

4. Первинні документи, облікові реєстри та звіти, що пройшли обробку та сформовані у загальноновстановленому порядку, до передачі в архів, підлягають зберігання у поточному архіві Банку (спеціальних приміщеннях, вогнетривких шафах, сейфах, а також металевих шафах, ящиках) у приміщенні, яке охороняється та під наглядом працівника, на якого покладена відповідальність за збереженням документів, згідно з посадовою інструкцією. Щоденні оборотно-сальдові баланси, щоденні та місячні балансові звіти зберігаються під відповідальністю головного бухгалтера Банку або уповноваженої ним особи.

5. Строк зберігання банківської документації у поточному архіві залежить від його стану і розмірів, а також від стану та розмірів архівного приміщення Банку, але не повинен перевищувати один календарний рік. Документи поточного та минулого року повинні зберігатися окремо.

Глава 5. Користувачі облікової інформації

1. Облікова інформація задовольняє інтереси її користувачів у процесі прийняття рішень щодо діяльності Банку та взаємовідносин з ним. Внутрішніми користувачами банківської інформації є: Наглядова Рада та Правління Банку, його акціонери, відповідні уповноважені працівники та служба внутрішнього аудиту. Зовнішніми користувачами банківської інформації є: Національний банк України, банки-кореспонденти, наявні та потенційні клієнти (вкладники), кредитори, податкові, статистичні та інші уповноважені державні органи, а також інші суб'єкти, передбачені чинним законодавством та нормативними актами Національного банку України.
2. Дані бухгалтерського обліку орієнтовані, в основному, на зовнішніх користувачів.
Керівництво та працівники Банку є, в основному, користувачами даних управлінського обліку. Інформація управлінського обліку може бути надана зовнішнім користувачам, при необхідності, за рішенням керівництва Банку.
3. З урахуванням адресності даних різних складових системи обліку, Банк забезпечує збереження банківської та комерційної таємниці шляхом:
 - обмеження кола осіб, що мають доступ до конкретної інформації;
 - організації спеціального діловодства з документами, що містять банківську та комерційну таємницю;
 - забезпечення адекватних умов збереження документів, що містять банківську та комерційну таємницю, та контролю за умовами збереження та доступом до них;
 - поступовий перехід, у межах чинного законодавства, до збереження документації в електронному вигляді,
 - застосування електронних підписів уповноважених осіб Банку для надання статусу офіційної інформації про діяльність Банку, яка, відповідно до його внутрішніх документів, підлягає зберігання в електронному вигляді,
 - застосування технічних засобів для запобігання несанкціонованому доступу до електронних та інших носіїв інформації.

Розділ V ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКУ

Частина 1. Бланки суворого обліку

1. Бланки суворого обліку обліковуються за позабалансовими рахунками 982 групи „Бланки цінних паперів та бланки суворого обліку”. Банком використовуються:
 - бланки суворого обліку, необхідні для внутрішньогосподарських операцій Банку (трудові книжки та вкладиші до них тощо).
2. Відповідно до *Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 9 "Запаси"* Для цілей бухгалтерського обліку запаси включають також інші матеріальні цінності, що призначені для виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва й адміністративних потреб".
Бланки суворого обліку, придбані Банком для задоволення поточних потреб, не вважаються запасами; їх вартість відноситься на витрати в момент їх придбання на рахунок 7431 “Господарські витрати”.
3. Придбані бланки суворого обліку, як ті, що вважаються запасами, так і ті, що не вважаються ними, оприбутковуються в умовній оцінці 1 грн. за позабалансовими рахунками 9820 “Бланки цінних паперів”, 9821 “Бланки суворого обліку” відповідно та передаються в касовий підрозділ для зберігання в сховищі цінностей. Бланки, зараховані на рахунки 9890 “Бланки цінних паперів в підзвіті” або 9892 “Бланки суворого обліку в підзвіті” (в умовній оцінці 1 грн.) передаються підзвітній особі.
4. Усі бланки суворого обліку обліковуються на відповідних аналітичних рахунках позабалансових рахунків, які ведуться в розрізі їх видів, передбачених *Планом рахунків бухгалтерського обліку банків України та внутрішніми документами Банку*, в умовній оцінці 1 грн. за кожну книжку (бланк). Довідки за формою 377 та квитанції за формою 377-А, інші бланки, що зброшуровані в корінці, обліковуються за кожним листком такого корінця. Якщо бланки мають номінальну вартість, аналітичні рахунки відкриваються в розрізі кожного номіналу.
5. Про використання бланків суворого обліку, виданих під звіт, не рідше одного разу на місяць (за станом на перше число місяця) постійно діюча комісія Головного офісу (відділення) по списанню матеріальних цінностей складає акт за типовою формою СЗ-3, затвердженою наказом *Міністерства статистики України від 11.03.96 р. № 67*. На підставі вказаного акту здійснюється списання використаних бланків з підзвіту.

Частина 2. Розрахунки з оплати праці

1. Нарахування з оплати праці та інших прирівняних до неї виплат проводиться на підставі наказів (розпоряджень), затверджених Головою Правління Банку, або інших уповноважених осіб, відповідно до обов’язків, делегованих їм Головою Правління.
2. Нарахування заробітної праці проводиться за фактично відпрацьовані дні, двічі на місяць: в день виплати коштів за першу половину місяця та напередодні або в день виплати коштів за другу половину місяця (якщо день виплати припадає на вихідний або святковий день).
В день проведення нарахування або в день виплати коштів проводяться обов’язкові перерахування податку з доходів фізичних осіб та єдиного соціального внеску.
3. Відображення в бухгалтерському обліку витрат на утримання персоналу Банка (нарахування та сплата заробітної плати та прирівняних до неї платежів, нарахування та утримання обов’язкових зборів) здійснюється відповідно до *Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України* та внутрішніх нормативних документів Банку.
4. Як правило, виплати, пов’язані з оплатою праці, здійснюються шляхом зарахування належних працівникові коштів на його поточний або картковий рахунок. У разі не відкриття працівником Банку поточного або картрахунку, вказані виплати здійснюються за видатковим касовим ордером.
5. Створення Банком забезпечення на оплату щорічних відпусток працівникам Банку у бухгалтерському обліку відображається відповідно до *Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України*.

Частина 3. Облік інших розрахунків

1. Бухгалтерський облік інших виплат та розрахунків за авансами, виданими працівникам Банку під звіт (на відрядження та інші господарські витрати) в національній валюті здійснюється відповідно до *Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України*.
2. Видача авансу може здійснюватися готівкою через касу Банку (відділення Банку) або безготівковим перерахуванням на рахунки 2625“ Кошти на вимогу фізичних осіб для здійснення операцій з використанням платіжних карток.
3. Згідно з авансовим звітом використані кошти відображаються в бухгалтерському обліку за відповідними рахунками для обліку витрат 7420 «Витрати на утримання власних основних засобів та нематеріальних активів», 7431 “Господарські витрати”, 7433 “Інші експлуатаційні витрати”, 7452 “Витрати на відрядження”, 7454 “Представницькі витрати” в кореспонденції з рахунками 3 класу.
4. Бухгалтерський облік розрахунків за рекламу, маркетинг, аудиторські, експлуатаційні та інші послуги здійснюється відповідно до *Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України*.

Якщо дата нарахування (дата отримання документу про надання послуг (виконання робіт)) співпадає з датою їх оплати, то вартість послуг (робіт) відображається в бухгалтерському обліку за відповідними рахунками для обліку витрат групи 742 “Витрати на утримання основних засобів і нематеріальних активів”, 739 “Інші операційні витрати”, 743 “Інші експлуатаційні та господарські витрати”, 744 “Витрати на телекомунікації”, 745 „Інші адміністративні витрати, 749 „Інші витрати”

Якщо дата нарахування та дата сплати не співпадають, але відносяться до одного звітного періоду; то за умовами договору Банк здійснює попередню оплату послуг (робіт) з рахунку 3519 „Дебіторська заборгованість за послуги” та на дату отримання документів, що підтверджують надання послуг (виконання робіт) визнає витратами Банку в сумі попередньо перерахованих коштів.

Якщо дата нарахування та дата сплати не співпадають; то за умовами договору Банк здійснює оплату після надання послуг (виконання робіт) відповідно до документу, що підтверджує надання послуг (виконання робіт) на рахунок 3619 “Кредиторська заборгованість за послуги” в кореспонденції з відповідними рахунками витрат. Перерахування Банком вартості послуг (робіт) на рахунки отримувачів здійснюється з рахунку 3619.

Якщо дата нарахування та дата сплати відносяться до різних звітних періодів; то за умовами договору (послуги будуть гарантовано отримуватись протягом кількох місяців) Банк здійснює попередню оплату послуг (робіт) з рахунку 3500 “Витрати майбутніх періодів” (3519 „Дебіторська заборгованість за послуги”) на рахунки отримувачів коштів. Коли послуги отримані (роботи виконані), то визнання витратами Банку попередньо сплачених коштів у звітному періоді здійснюється за відповідними рахунками витрат.

Розділ VI ЗВІТНІСТЬ

Глава 1. Загальні правила складання фінансової звітності

1. *Фінансова звітність Банку* – це система взаємопов'язаних узагальнюючих показників, що відображають його фінансовий стан на кінець останнього дня звітного періоду та результати діяльності за вказаний період.
Метою складання фінансової звітності є надання користувачам повної, правдивої та неупередженої інформації про фінансовий стан і діяльність Банку для прийняття економічних рішень.
Інформація, відображена в фінансовій звітності, повинна сприяти прийняттю правильних економічних рішень.
2. При складанні фінансової та статистичної звітності Банк керується Правилами організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України, Інструкцією про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України, вимогами Національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку, Міжнародними стандартами фінансової звітності та облікової політики Банку.
3. Фінансова звітність складається на основі даних бухгалтерського обліку з урахуванням коригуючих проводок щодо подій, які коригують дані після дати балансу за певний період.
Фінансова звітність складається та подається до Національного банку в грошовій одиниці України (у тисячах гривень). Усі форми фінансової звітності (включаючи й примітки до них) складаються у порівнянні з попереднім звітним періодом. Склад річної та квартальної фінансової звітності визначається окремим нормативно-правовим актом Національного банку України.
4. Фінансова звітність є річна та проміжна (квартальна).

Глава 2. Інша звітність

1. Потреби окремих користувачів (Національного банку України, податкових органів, органів статистики, керівництва Банку) можуть бути задоволені шляхом встановлення інших (спеціальних) звітів (податкових декларацій, статистичних звітів, внутрішніх звітів тощо).
2. Банк та його підрозділи складають та подають Національному банку України звітність, зокрема статистичну, за формами, у порядку та строки, визначені Правилами організації статистичної звітності, що подається до Національного банку України.
3. Порядок складання податкової звітності встановлюється Державною податковою адміністрацією України. Складання встановлених форм податкової звітності забезпечується веденням податкового обліку в системі в порядку, визначеному Положенням про податковий облік в Банку, та автоматизованим зведенням форм внутрішньої звітності, необхідних для розрахунку податкового зобов'язання.
Податкова звітність подається за призначенням на паперових носіях та в електронному вигляді. Достовірність її даних підтверджується підписами Голови Правління Банку та головного бухгалтера Банку і засвідчується відбитком печатки.
4. Управлінська звітність складається шляхом коригування і деталізації фінансової звітності та використання додаткових параметрів рахунків аналітичного обліку; надається за формами та файлами, визначеними внутрішніми документами Банку.
5. Звітність Національному банку України (не фінансова), статистична та управлінська звітність Банку формується автоматизовано на підставі параметрів аналітичного обліку та економічних показників і надається у вигляді файлів, структура яких визначається Національним банком України.
6. Контроль та відповідальність за правильне складання звітності, її аналіз та своєчасне подання до Національного банку України покладається на відповідні структурні підрозділи та заступників Голови Правління Банку (кураторів відповідних підрозділів), яким згідно з розподілом обов'язків підпорядковані ці підрозділи.
Контроль та відповідальність за аналіз внутрішньобанківської звітності покладається на відповідні структурні підрозділи.

Приклад заповнення Наказу (розпорядження) про прийняття на роботу

ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Держкомстату України

05.12.2008 № 489

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) № 48 від " 12 " травня 2015 р. про прийняття на роботу***Іванова Івана Васильовича***

(прізвище, ім'я, по батькові)

Прийняти на роботу з " 15 " травня 2015 р.

до " _____ " _____ 20__ р.

(заповнюється у разі строкового трудового договору (контракту))

Департамент обліку та звітності

назва структурного підрозділу

спеціаліст

назва професії (посади), кваліфікація

Табельний номер

225

УМОВИ ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ

(необхідне відмітити позначкою " x "):

 конкурсній основі умовами контракту до _____ у разі
необхідності вказати дату (дд.мм.рррр.) строком випробування 2 місяців час виконання певної роботи період відсутності основного працівника кадрового резерву результатами успішного стажування переведення _____**УМОВИ РОБОТИ:**

(необхідне відмітити позначкою " x "):

робота: основна за сумісництвом

умови праці (згідно атестації робочого місця):

прийнятні тривалість робочого дня (тижня) 40 год 00 хв тривалість робочого дня (тижня) при роботі з неповним
робочим часом _____ год. _____ _____оклад (тарифна ставка)

		4	5	0	0
--	--	---	---	---	---

 грн.

0	0
---	---

 коп.надбавка за _____

--	--	--

 %, надбавка за _____

--	--	--

 %надбавка за _____

--	--	--

 %, надбавка за _____

--	--	--

 %доплата _____ грн.

--	--

 коп.**Керівник підприємства**

(установи, організації)

Петрова

(підпис)

Петрова Н.М.

(Прізвище, ім'я, по батькові)

З наказом**(розпорядженням)****ознайомлений**Іванов

(підпис працівника)

" 12 " травня 2015 року

Приклад заповнення особової картки працівника

ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Типова форма № П-2

Найменування підприємства (установи, організації)
Код ЄДРПОУ 38619024ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату та
Міністерства оборони України
25.12.2009 № 495/656

Дата заповнення	Табельний номер	Індивідуальний ідентифікаційний номер	Стать (чоловіча, жіноча)	Вид роботи (основна, за сумісництвом)
15.05.2015	001225	3382417370	чоловіча	основна

місце для фотокартки

ОСОБОВА КАРТКА ПРАЦІВНИКА

I. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1. Прізвище Іванов Ім'я Іван По батькові Васильович
 2. Дата народження "11" 04 1987р. 3. Громадянство України
 4. Освіта (базова загальна середня, повна загальна середня, професійно-технічна, неповна вища, базова вища, повна вища) повна вища

Назва освітнього закладу	Диплом (свідоцтво), серія, номер	Рік закінчення
ДВНЗ «КНЕУ ім.В. Гетьмана»	СК704650	2008
Спеціальність (професія) за дипломом (свідоцтвом)	Кваліфікація за дипломом (свідоцтвом)	Форма навчання (денна, вечірня, заочна)
«Облік і аудит»	магістр	денна

5. Післядипломна професійна підготовка: навчання в а) рантурі ад'ю турі доктора турі (необхідне відмітити х)

Назва освітнього, наукового закладу	Диплом, номер, дата видачі	Рік закінчення	Науковий ступінь, учене звання

6. Останнє місце роботи ПАТ «АЛЬФА-БАНК» посада (професія) спеціаліст
 7. Стаж роботи станом на "15" 05 2015 р. Загальний 20 днів 11 місяців 6 років
 що дає право на надбавку за вислугу років днів місяців років
 8. Дата та причина звільнення (скорочення штатів; за власним бажанням, за прогул та інші порушення, невідповідність займаній посаді тощо) " " 20 р.
 9. Відомості про отримання пенсії (у разі наявності вказати вид пенсійних виплат згідно з чинним законодавством)

10. Родинний стан неодружений

Ступінь родинного зв'язку (склад сім'ї)	ПІБ	Рік народження

11. Місце фактичного проживання (область, місто, район, вулиця, № будинку, квартири, номер контактного телефону, поштовий індекс) м.Київ вул. Курнатовського, 14 кв.75 (097)125-58-56
 12. Місце проживання за державною реєстрацією м.Київ вул. Курнатовського, 14 кв.75 (097)125-58-56
 Паспорт: серія СК № 677025, ким виданий Дніпровським РВ ГУ МВС у м. Києві, дата видачі 14.05.2003р.

II. ВІДОМОСТІ ПРО ВІЙСЬКОВИЙ ОБЛІК

Група обліку Придатність до військової служби

Приклад заповнення Ноказу (розпорядження) про надання відпустки

ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-3
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держкомстату України
05.12.2008 № 489

Код ЄДРПОУ	38619024
Дата складання	18.10.2015

НАКАЗ № 723-в _____
(розпорядження)
про надання відпустки

Табельний номер
02525

Кузьменко Ірині Ігорівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

Департамент обліку та звітності

назва структурного підрозділу

Провідний спеціаліст

назва професії (посади)

вид відпустки (щорічна основна, додаткова, навчальна, без збереження заробітної плати та ін.)

Щорічна основна

За період роботи з "_02_"_липня_2014_року по "01" липня_2015_року

Період відпустки з "_28_"_жовтня_2015_року по "_11_"_листопада_2015_року

на

1	4
---	---

 календарних дні (в) адання матеріальної допомоги на оздоровлення (у разі необхідності відмітити **x**)Керівник підприємства
(установи, організації)Петрова
підписПетрова Н.М.
ПІБ

Керівник структурного підрозділу

Малишко
підписМалишко Н.В.
ПІБ

З наказом (розпорядженням) ознайомлений

Кузьменко
Кузьменко
підпис працівника

"_18_"_10_2015_року

Порядок заповнення Наказу (розпорядження) про припинення трудового договору
(контракту)

ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Найменування підприємства (установи, організації)

Типова форма № П-4

Затверджено
наказом Держкомстату України
від 5 грудня 2008 р. № 489

Код ЄДРПОУ	38619024
Дата складання	19.10.2015

НАКАЗ № _____
(РОЗПОРЯДЖЕННЯ)
про припинення трудового договору (контракту)

Звільнити « 20 » 10 _____ 2015 ____ року

Табельний номер
05652

Кривоший Марію Олександрівну

(прізвище, ім'я, по батькові)

Департамент обліку та звітності

(назва структурного підрозділу)

Провідний спеціаліст

назва професії (посади), розряд, клас (категорія) кваліфікації

За власним бажанням

(причина звільнення)

Заява працівника

(підстави звільнення)

іхідна допомога 2 545 грн. 47 коп.

Керівник підприємства
(установи, організації)

Коваленко

підпис

Коваленко В.В.

ПІБ

З наказом (розпорядженням)
ознайомлений

Кривоший

підпис працівника

« 19 » 10 _____ 2015 ____ року

Порядок заповнення Табелю обліку використаного робочого часу

ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»

Найменування підприємства (установи, організації)

Департамент обліку та звітності

назва структурного підрозділу

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 38619024

Типова форма № П-5

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказом Держкомстату України

від 5 грудня 2008 р. № 489

Дата заповнення	Звітний період	
30.09.2015	з	по
	01	30

ТАБЕЛЬ ОБЛІКУ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Умовні позначення	Код		Умовні позначення	Код	
	буквений	цифровий		буквений	цифровий
Години роботи, передбачені колдоговором	Р	01	Відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами (стаття 17 Закону України "Про відпустки") та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону України "Про відпустки")	ВП	16
Години роботи працівників, яким встановлено неповний робочий день (тиждень) згідно з законодавством	РС	02	Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 6-ти річного віку (ст. 25 п. 3 Закону України "Про відпустки")	ДД	17
Вечірні години роботи	ВЧ	03	Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону України "Про відпустки")	НА	18
Нічні години роботи	РН	04	Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	БЗ	19
Надурочні години роботи	НУ	05	Неявки у зв'язку з переведенням за ініціативою роботодавця на неповний робочий день (тиждень)	НД	20
Години роботи у вихідні та святкові дні	РВ	06	Неявки у зв'язку з тимчасовим переведенням на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання	НП	21
Відрадженьня	ВД	07	Інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул і т. ін.)	ІН	22
Основна щорічна відпустка (ст. 6 Закону України "Про відпустки")	В	08	Простої	П	23
Щорічна додаткова відпустка (ст. 7, 8 Закону України "Про відпустки")	Д	09	Прогули	ПР	24
Додаткова відпустка, передбачена ст. 20, 21, 30 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"	Ч	10	Масові невиходи на роботу (страйки)	С	25
Творча відпустка (ст. 16 Закону України "Про відпустки")	ТВ	11	Оплачувана тимчасова непрацездатність	ТН	26
Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням (ст. 13, 14, 15, 15 ¹ Закону України "Про відпустки")	Н	12	Неоплачувана тимчасова непрацездатність у випадках, передбачених законодавством (у зв'язку з побутовою травмою та ін. підтверджена довідками лікувальних закладів)	НН	27
Відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням (п. 12, 13, 17 ст. 25 Закону України "Про відпустки")	НБ	13	Неявки з нез'ясованих причин	НЗ	28
Додаткова відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25 крім п. 3, 12, 13, 17 Закону України "Про відпустки")	ДБ	14	Інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами	ІВ	29
Додаткова оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону України "Про відпустки")	ДО	15	Інші причини неявок	І	30

Приклад заповнення Розрахункового листка працівника

Співробітник: Кузьменко Ірина Ігорівна
Табельний номер: 2376
Ідентифікаційний номер: 1524869875

Підрозділ: Департамент обліку та звітності
Посада: фахівець
Оклад: 2 500,00 грн.
Надбавка: 0,00 грн.

Розрахунковий листок
за січень 2016 р.

Нарахування			Утримання	
Вид нарахування	Сума, грн.	Дні/ Години	Вид утримання	Сума, грн.
Оклад за січень 2016 р.	2 250,00	18	Військовий збір 1,5% за січень 2016р.	33,75
			Податок з доходів фізичних осіб за січень 2016р. (18%)	405,00
			Відшкодування витрат за трудові книжки за січень 2016 р.	35,81
			Зарплата сплачено 15.01.2016р.	904,94
Всього нараховано	2 250,00	18	Всього утримано	1 377,50
Належить до виплати		872,50		

Приклад заповнення Розрахунково-платіжної відомості

Типова форма **Н П-7**
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказом Держкомстату України
від 5 грудня 2008 р. N 489

ПАТ «Райффайзен Банк Аваль»	Код ЄДРПОУ	38619024
Найменування підприємства (установи, організації)	Дата заповнення	30.09.2015

РОЗРАХУНКОВО-ПЛАТІЖНА ВІДОМІСТЬ

(зведена)

за вересень 2015р.

N п/п	Нараховано за видами оплат		N п/п	Утримано	
	вид оплати	нараховано, грн.		вид утримання	утримано, грн.
	Фонд основної заробітної плати:				
1.	Тарифна ставка, посадовий оклад	1 000 785,00	1.	Видано за I-у половину місяця (аванс)	657 450,00
2.	Комісійні від реалізації продукції			Внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування:	
3.	Гонорар, авторська винагорода штатним працівникам		2.	до Пенсійного фонду	40 893,00
4.	Оплата праці за час перебування у відрядженні		3.	до Фонду зайнятості	
5.	Оплата за профнавчання інших працівників		4.	до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	
6.	Вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці		5.	Податок на доходи фізичних осіб	204 757,00
7.	Інші види нарахувань		6.	Профспілкові внески	
	Фонд додаткової заробітної плати:		7.	Аліменти	15 115,00
8.	Премія	250 745,00	8.	Аванс в банк	
9.	Відсоткові або комісійні винагороди		9.	Каса (належить до видачі)	639 118,00
10.	Оплата роботи в надурочний час, святкові та неробочі дні				
11.	Оплата днів відпочинку				
12.	Індикація заробітної плати	10 753,00			
13.	Компенсації працівникам у зв'язку з порушенням термінів виплати заробітної плати				
14.	Витрати на безкоштовний проїзд				
15.	Вартість форменого одягу				
16.	Відпустка за поточний місяць	250 040,00			
17.	Відпустка за наступний період	45 010,00			
18.	Інші нарахування за невідпрацьований час (простой, медогляд та ін.)				
19.	Суміщення професій				
20.	Розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт				
21.	Виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника				

Продовження додатку Н

22.	Робота у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці				
23.	Інтенсивність праці				
24.	Робота в нічний час				
25.	Керівництво бригадою				
26.	Висока професійна майстерність				
27.	Класність водіям транспортних засобів				
28.	Високі досягнення праці				
29.	Виконання особливо важливої роботи на певний термін				
30.	Знання та використання в роботі іноземної мови				
31.	Допуск до державної таємниці				
32.	Дипломатичні ранги, персональні звання службових осіб, ранги державних службовців, кваліфікаційні класи суддів				
33.	Науковий ступінь				
34.	Нормативний час пересування у шахті				
35.	Робота на територіях радіоактивного забруднення				
36.	Інші надбавки та доплати				
37.	Інші види нарахувань				
	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати:				
38.	Винагороди та заохочення, що мають одноразовий характер				
39.	Матеріальна допомога, що має систематичний характер				
40.	Виплати соціального характеру				
41.	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати				
	Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці:				
42.	Допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування				
43.	Оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства				
44.	Дивіденди, відсотки, виплати за паями				
45.	Витрати на відрядження				
46.	Матеріальна допомога разового характеру				
47.	Внески підприємств на медичне та пенсійне страхування працівників				
48.	Інші види нарахувань				
Разом за весь період по організації:		1 557 333,00			1 557 333,00

Головний бухгалтер

Чумак

(підпис)

Чумак І.О.

П. І. Б.

Перелік балансових рахунків, які використовуються у процесі обліку розрахунків з працівниками банків

№, п/п	Номер балансового рахунка	Назва
1001	А	«Банкноти та монети в касі банку»
1200	А	«Кореспондентський рахунок банку в Національному банку України»
2620	АП	«Кошти на вимогу фізичних осіб»
2625	АП	«Кошти на вимогу фізичних осіб для здійснення операцій з використанням платіжних карток»
2924	АП	«Транзитний рахунок за операціями здійсненими з використанням платіжних карток»
3500	А	«Витрати майбутніх періодів»
3522	А	«Дебіторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток»
3550	А	«Аванси працівникам банку на витрати з відрядження»
3551	А	«Аванси працівникам банку на господарські витрати»
3552	А	«Нестачі та інші нарахування на працівників банку»
3559	А	«Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»
3622	П	«Кредиторська заборгованість за податками за обов'язковими платежами, крім податку на прибуток»
3650	П	«Заборгованість працівникам банку на відрядження»
3651	П	«Заборгованість працівникам банку на господарські витрати»
3652	П	«Нарахування працівникам банку за заробітною платою»
3653	П	«Утримання з працівників банку на користь третіх осіб»
3654	П	«Нараховані відпускні до сплати»
3658	П	«Забезпечення оплати відпусток»
3659	П	«Інша кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»
7400	А	«Основна і додаткова заробітна плата»
7401	А	«Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»
7403	А	«Матеріальна допомога та інші соціальні виплати»
7409	А	«Інші витрати на утримання персоналу»

Джерело: складено автором на основі [178]

Звітність відносно розрахунків з працівниками банків, яка подається до різних органів

Но- мер фор- ми	Назва звіту	Термін подання	Підрозділ, куди подають звіт	Періодичність подання
2	3	4	5	6
Фінансова звітність				
1	Баланс (Звіт про фінансовий стан);	До 28 лютого року наступного за звітним; Не пізніше 25 числа після звітного періоду	Державна служба статистики	Щорічно; Щоквартально.
2	Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід);	До 28 лютого року наступного за звітним; Не пізніше 25 числа після звітного періоду	Державна служба статистики	Щорічно; Щоквартально.
3	Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом);	До 28 лютого року наступного за звітним; Не пізніше 25 числа після звітного періоду	Державна служба статистики	Щорічно; Щоквартально.
3-н	Звіт про рух грошових коштів (за непрямим методом);	До 28 лютого року наступного за звітним; Не пізніше 25 числа після звітного періоду	Державна служба статистики	Щорічно; Щоквартально.
Податкова звітність				
1- ДФ	Податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого із них податку;		Податкова інспекція	щоквартально
№Д- 4	Звіт про суми нарахованої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення, допомоги, компенсації) застрахованої особи та суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до органів доходів і зборів .	Не пізніше ніж через 20 календарних днів, наступних за останнім календарним днем звітного місяця	Податкова інспекція	щомісячно
Звітність відносно соціального страхування				
Ф4- ФСС з ТВП	Звіт по коштах загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням;	не пізніше 20 числа за звітним періодом місяця	ФСС з тимчасової втрати працездатності	щоквартально

Продовження додатку Р

2	3	4	5	6
Ф14-ФСС з ТВП	Звіт страховальника про путівки на санаторно-курортне лікування та путівки до дитячих закладів оздоровлення	не пізніше 20 числа за звітним періодом місяця	ФСС з тимчасової втрати працездатності	щоквартально
10-ПІ	Звіт про зайнятість та працевлаштування інвалідів	Не пізніше 01.03 звітного періоду	Фонд інвалідів	щорічно
	Відомість розподілу чисельності працівників, річного фактичного обсягу реалізованої продукції (робіт, послуг) за видами економічної діяльності .	До 25.01 року, наступного за звітним	ФСС від нещасних випадків	щорічно
	Інформація про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.	Не пізніше 01.02 після звітного року	Державна служба зайнятості	щорічно
3-ПН	Звіт про попит на робочу силу (вакансії)	не пізніше 10-ти робочих днів з дати відкриття вакансії(й)	Державна служба зайнятості	
7-ВК	Звіт про використання коштів фонду для здійснення заходів щодо ліквідації наслідків чорнобильської катастрофи та соціального захисту населення (квартальний, річний)	До 10 числа після звітного періоду	Відділ з питань захисту населення від наслідків аварії на ЧАЕС	щоквартально, щорічно
6-ПВ	Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання;	не пізніше 07.02 звітного року	Державна статистична служба	щорічно
1-ПВ (місячна)	Звіт з праці	не пізніше 7 числа після звітного періоду	Державна статистична служба	щомісячно
1-ПВ (квартал)	Звіт з праці	не пізніше 7 числа після звітного періоду	Державна статистична служба	щоквартально
1Д (щоденна)	Баланс банку за станом на _____ 20__ року (Дані про залишки на рахунках);	До 13.00	НБУ	щоденно

Продовження додатку Р

2	3	4	5	6
10 КБ	Оборотно-сальдовий баланс банку за станом на 20 року.	7 числа до 16.00	НБУ	щомісячно
1 КБ	Баланс банку	7 числа до 16.00	НБУ	щомісячно
2	Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід);	7 числа до 16.00	НБУ	щомісячно
900	Звіт про кількість працівників та складові фонду оплати праці	до 20 числа місяця, наступного за звітним періодом	Фонд гарантування вкладів фізичних осіб	щоквартально
605	"Звіт про формування резерву для відшкодування можливих втрат за дебіторською заборгованістю"	до 18 числа після звітного періоду	Фонд гарантування вкладів фізичних осіб	щомісячно

Джерело: складено автором

Проект Наказу(розпорядження) про відрядження

Найменування підприємства (установи, організації)

НАКАЗ (РОЗПОРЯДЖЕННЯ) № _____

від " _ " 20__ р.
про відрядження

(мета відрядження)

Направити у відрядження:

№	ППП працівника	Структурний підрозділ	Посада	Пункт призначення		Період		Розмір добових, грн.
				Населений пункт	установа	з xx.xx .xx р.	по xx.xx. xx р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1								
2								
3								
4								

Керівник
підприємства
(установи, організації)

підпис

ПІБ

Керівник структурного підрозділу

підпис

ПІБ

З наказом (розпорядженням) ознайомлений

підпис працівника

" _____ " _____ 20__ року

Джерело: розроблено автором

Проект змін до Звіту про використання коштів, виданих на відрядження або під звіт

ЗВІТ ПРО ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ, ВИДАНИХ НА ВІДРЯДЖЕННЯ АБО ПІД ЗВІТ

№ _____ від _____ 20__ року

Найменування податкового агента
 Код за ЄДРПОУ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

 Відділ _____ Посада _____

Цех _____ Професія _____

П.І.Б. _____
 Податковий номер (або серія і номер паспорта*)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Призначення авансу _____

	Сума (грн, коп.)
Залишок попереднього авансу	
Перевитрата	
Одержано (від кого, № та дата)	
1.	
2.	
3.	
Усього отримано	
Витрачено	
Залишок	
Перевитрата	

Додаток _____ документів

Залишок унесений _____ в сумі _____ грн,коп. за касовим ордером № _____ від _____ 20__ року
 Перевитрата видана _____ платіжним дорученням

" " _____ 20__ року Підпис _____ Перелік документів наведено на звороті.

При неповорненні суми надміру витрачених коштів протягом звітного місяця, на який припадає графічний термін повернення:

Сума податку = не повернута сума x ставка оподаткування (пункт 167.1 статті 167 розділу IV Податкового кодексу України) : 100.

Сума податку _____ (грн, коп.) = не повернута сума _____ (грн, коп.) x **15 : 100.**

Підпис особи, яка склала розрахунок _____ Дата складання розрахунку _____ 20__ року

Сума податку _____ (грн, коп.) = не повернута сума _____ (грн, коп.) x **17 : 100.**

Підпис особи, яка склала розрахунок _____ Дата складання розрахунку _____ 20__ року

З розрахунком ознайомлений: підпис _____ дата _____ (прізвище, ім'я, по батькові)

Розписку доцільно буде перенести у нижню частину першої сторінки звіту, що забезпечить дотримання законодавства та зручності для працівників і обліковців.

Внести зміни до даного документа відповідно до ПКУ, тобто замінити зачення «15:100» на «18:100».

РОЗПІСКА. Прийнятий на перевірку від _____ авансовий звіт _____ 20__ року. На суму _____ грн. Документів _____ Підпис _____

Відповідно до норм ПКУ доцільним буде видалити даний рядок

...кої релігійні переконання відмовились від прийняття реєстраційного номера і контролю

Продовження додатку Т

№ з/п	Дата документа	Кому, за що і на підставі якого документа заплачено	Сума (грн, коп.)	Дебет рахунку
		Усього		

Підпис підзвітної особи _____

_____ 20__ року

Джерело: напрацьовано автором

ПОЛОЖЕННЯ

про облік службових відряджень працівників в межах України

Загальні положення:

З метою забезпечення виконання вимог ст. 170.9 Податкового кодексу України № 2755-УІ від 02.12.2010 року (далі - Кодекс) та з метою впорядкування процедури оформлення службових відряджень.

1. Встановити з 03 серпня 2015 року ліміти на відрядження співробітників Банку в межах України (Додаток У1).

2. Відшкодування витрат на службові відрядження, що перевищили граничні норми, передбачені у Додатку У1 до цього Положення, проводити лише з дозволу Голови Правління. Управлінню податкового обліку та внутрішньобанківських операцій Департаменту обліку та звітності з сум перевищення граничних норм утримувати за рахунок відряджених працівників та перераховувати до бюджету податок з доходів фізичних осіб згідно пункту 170.9.1 Кодексу.

3. Забороняється проїзд та найм житлових приміщень у Фізичних осіб-підприємців (ФОП), що сплачують єдиний податок. Відшкодування відрядженим працівникам витрат на проїзд та проживання, сплачених Фізичним особам підприємцям (ФОП) на єдиному податку, - тільки з дозволу Голови Правління.

4. Забороняється відшкодування відрядженим працівникам витрат на харчування, вартість якого включена до рахунків на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях або до проїзних документів та проїзд у відрядження на власному автотранспорті.

5. Усі витрати на службові відрядження відповідно до діючого законодавства, окрім добових, можуть бути відшкодовані лише за наявності оригіналів підтверджуючих документів.

6. Керівникам відділень та структурних підрозділів Головного банку забезпечити:

✓ дотримання встановлених граничних норм на здійснення витрат на відрядження відповідно Додатку Т1;

✓ здійснення витрат на відрядження виключно в межах затвердженого бюджету.

7. Управлінню податкового обліку та внутрішньобанківських операцій Департаменту обліку та звітності забезпечити відшкодування витрат у відповідності до встановлених норм.

8. Ввести в дію з хх ____ 2015 року такий порядок проходження та візування документів про службові відрядження працівників Банку:

8.1. Керівник структурного підрозділу співробітника, який направляється у відрядження, готує службову записку на ім'я Голови Правління, в якій обов'язково вказує мету та місце відрядження, термін перебування у відрядженні, суму авансу на відрядження з детальною розшифровкою сум добових, проїзду, проживання та ін.

Службова записка в обов'язковому порядку узгоджується з Фінансово-економічним Департаментом на предмет контролю виконання бюджету та суми авансу на відрядження, після чого передається Голові Правління для отримання резолюції про погодження відрядження та дозволу на здійснення оплати.

Після отримання резолюції службова записка передається до Відділу діловодства та обробки кореспонденції Управління справами (надалі - Відділ діловодства та обробки кореспонденції).

8.2. Відділ діловодства та обробки кореспонденції:

8.2.1. На підставі службової записки готує наказ про відрядження з інформацією про співробітника, що відправляється у відрядження, метою та місцем відрядження, терміном перебування у відрядженні, сумою авансу на відрядження.

Наказ обов'язково візується у куратора (Заступника Голови Правління) того структурного підрозділу, який направляє працівника у відрядження.

У разі направлення у відрядження Голови Правління готується тільки наказ на відрядження, де зазначається особа, на яку покладаються обов'язки Голови Правління на час його відрядження;

8.2.2. Подає копії наказу та службової записки Управлінню по роботі з персоналом, Відділу оплати праці, компенсацій та пільг Відділу обліку господарських операцій банку, необоротних активів і запасів матеріальних цінностей Управління податкового обліку та внутрішньобанківських операцій Департаменту обліку та звітності Головного банку (надалі - Відділ обліку господарських операцій), скановану копію наказу - Керівнику відділення, якщо в відрядження направляється працівник відділення;

8.3. На підставі Наказу про відрядження Відділ господарських операцій перераховує відрядженому працівнику аванс на картковий рахунок або оформлює видачу авансу через касу Головного банку.

8.4. Працівник, який прибув з відрядження (відряджений) зобов'язаний подати до Відділу господарських операцій заповнений Звіт про використання коштів, наданих на відрядження або підзвіт (форма, затверджена наказом Міністерства доходів і зборів України від 28.09.2015р. №841) до закінчення п'ятого банківського дня, що настає за днем, у якому працівник завершує таке відрядження або завершує виконання окремої цивільно-правової дії за дорученням та за рахунок Банку, що надав кошти під звіт, до якого додаються:

- посвідчення про відрядження з відмітками відряджуючої та приймаючої сторони;
- документи (в оригіналі), що підтверджують вартість здійснених витрат;
- звіт про відрядження, який заповнюється працівником після прибуття з відрядження

з переліком завдань, які були виконані в процесі відрядження.

8.5. Відділ обліку господарських операцій здійснює:

✚ перевірку наданих працівником, який прибув з відрядження, підтверджувальних документів;

✚ підготовку звіту про використання коштів, наданих на відрядження або під звіт на підпис Голові Правління та Головному бухгалтеру;

✚ бухгалтерські проводки з обліку витрат на відрядження та наданих авансів на відрядження, внесення суми зайво отриманого авансу на відрядження, перерахування затвердженої суми перевитрати по авансовому звіту на картковий рахунок або виплату готівкою з каси.

9. Відділ діловодства та обробки кореспонденції покинення розіслати Порядок в електронній формі до Керівників самостійних структурних підрозділів Головного банку.

10. Управління розвитку та координації регіональної мережі довести Порядок в електронній формі до Керівників Відділень банку для ознайомлення та виконання.

11. Контроль за виконанням Порядку покласти на Заступника Голови Правління, Головного бухгалтера, Керівників відділень та структурних підрозділів Головного Банку.

Облік розрахунків з працівниками відносно відряджень в межах України:

1. Отримання працівником авансу на відрядження, то складається таке бухгалтерське проведення:

Дебет 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження»

Кредит 1001 А «Банкноти та монети в касі банку».

2. Прийнятий до оплати, перевірений на правильність оформлення авансовий звіт працівника повинен бути відображений у складі витрат звітного періоду, що відповідає проведенню:

Дебет 7452 А «Витрати на відрядження»

Кредит 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження».

3. Невикористаний залишок авансу працівник повертає до каси банку, що відображається бухгалтерським проведенням:

Дебет 1001 А «Банкноти та монети в касі банку»

Дебет 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження»

4. Перевитрачена сума авансу відшкодовується працівнику за умови, що всі витрати документально підтверджені. При відшкодуванні суми перевитрати в обліку складається бухгалтерське проведення:

Дебет 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження»

Кредит 1001 А «Банкноти та монети в касі банку»

5. У випадку, коли аванс працівником не було отмано, то за такої умови відразу складається таке бухгалтерське проведення:

Дебет 7452 А «Витрати на відрядження»

Кредит 3650 А «Заборгованість працівникам банку на відрядження»

6. При заправці автомобіля за готівку (відрядження), підзвітна особа по поверненню з відрядження у встановлений термін звітує про використані кошти, в тому числі і на пальне. В частині витраченого у відрядженні, списується на витрати:

Дт 7420 «Витрати на утримання власних основних засобів та нематеріальних активів»

Кт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження»

Залишок невикористаного палива, що було придбане за готівку у відрядженні оприбутковується в підзвіт Уповноваженої особи:

Дт 3402 «Запаси матеріальних цінностей у підзвітних осіб»

Кт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження»

Паливо, що знаходилось в баку автомобіля перед відрядженням і було витрачене у відрядженні, списується на витрати з підзвіту Уповноваженої особи:

Дт 7420 «Витрати на утримання власних основних засобів та нематеріальних активів»

Кт 3402 «Запаси матеріальних цінностей у підзвітних осіб»

Голова Правління

ПОГОДЖЕНО:

Заступник Голови Правління

Головний бухгалтер

Директор Фінансово-економічного Департаменту

Директор Юридичного Департаменту

Ліміти на відрядження співробітників Банку в межах України

Категорії працівників	Типи та ціна квитків по території України		Добові ліміти на проживання у готелях, грн.		Добові на час відряджень, грн.	Щодо використання службового автотранспорту під час відряджень
	П оїзд	Літак (Економ клас)	Київ, Донецьк, Львів, Одеса, Дніпропетровськ, Харків, Севастополь, Ялта	Інші міста		
Голова Правління, Члени Правління, Заступники Голови Правління, Керівник Служби внутрішнього аудиту Головний бухгалтер	СВ, купе	1500 грн. в один кінець*	900,00	700,00	150,00	У випадку економії у порівнянні з іншими засобами
Директори Департаментів, Працівники служби внутрішнього аудиту, Керівники служб, які мають статус департаментів	Купе, СВ*		700,00	500,00	150,00	
Інші категорії працівників	Купе	-	500,00	400,00	150,00	

*з дозволу Голови Правління

ПОЛОЖЕННЯ

про облік службових відряджень працівників банку за кордон

З метою забезпечення виконання вимог ст. 170.9.1 Податкового кодексу України № 2755-УІ від 02.12.2010 року (далі - Кодекс).

1. Встановити з хх ____ 2015 року суми добових витрат на службові відрядження працівників Банку за кордон в розмірі 600 гривень для всіх категорій працівників.

2. Встановити надбавку в розмірі 50 відсотків від суми добових витрат для Голови Правління, Заступників Голови Правління. Членів Правління та Головного бухгалтера банку.

3. За дні перетину кордону України (в обох напрямках) добові витрати відшкодовувати за нормами, встановленими для відряджень за кордон.

4. Відшкодування витрат на службові відрядження, що перевищили граничні норми, передбачені у п.1 та п.2 цього Положення, проводити лише з дозволу Голови Правління.

5. За час перебування у відрядженні за кордоном працівникам відшкодовуються витрати:

✓ на проїзд (у тому числі на перевезення багажу, бронювання транспортних квитків, оплату аеропортних зборів, користування постільними речами в поїздах) до місця відрядження і назад, а також за місцем відрядження (у тому числі на орендованому транспорті);

✓ на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях, з урахуванням включених до рахунків на оплату вартості проживання витрат за користування телефоном, холодильником, телевізором та інших витрат (крім витрат на побутові послуги та витрат на оплату податку на додану вартість);

✓ на побутові послуги, що включені до рахунків на оплату вартості проживання у місцях проживання (прання, чищення, лагодження та прасування одягу, взуття чи білизни), але не більш як 10 відсотків сум добових витрат, за всі дні проживання;

✓ на бронювання місць у готелях (мотелях) у розмірах не більш як 50 відсотків вартості місця за добу;

✓ на оформлення закордонних паспортів;

✓ на оформлення дозволів на в'їзд (віз);

✓ на оплату вартості страхового поліса життя або здоров'я відрядженого працівника за наявності його оригіналу з відміткою про сплату страхового платежу, якщо згідно із законами держави, до якої відряджається працівник, або держав, територією яких здійснюється транзитний рух до зазначеної держави, необхідно здійснити таке страхування;

✓ на обов'язкове страхування та інші документально оформлені витрати, пов'язані з правилами в'їзду та перебування в місці відрядження (у тому числі будь-які збори і податки, що підлягають сплаті у зв'язку із здійсненням таких витрат);

✓ на оплату службових телефонних розмов (у розмірах, погоджених з Головою Правління);

✓ на оплату комісійних витрат у разі обміну валюти.

6. Витрати на відрядження відшкодовуються лише за наявності документів в оригіналі, що засвідчують вартість цих витрат, а саме; транспортних квитків або транспортних рахунків (багажних квитанцій), у тому числі електронних квитків за наявності посадкового талона та документа про сплату за всіма видами транспорту, в тому числі чартерних рейсів, рахунків, отриманих із готелів (мотелів) або від інших осіб, що надають послуги з розміщення та проживання відрядженого працівника, в тому числі бронювання місць у місцях проживання, страхових полісів тощо.

7. Витрати на проїзд відрядженого працівника повітряним транспортом за квитками 1-го класу та бізнес-класу відшкодовуються в кожному випадку з дозволу Голови Правління згідно з оригіналами підтвердних документів. Зазначені витрати не є надміру витраченими коштами.

8. Витрати за користування таксі або оренду автотранспорту можуть бути відшкодовані лише з дозволу Голови Правління (згідно з підтвердними документами).

9. Забороняється відшкодування відрядженим працівникам витрат на харчування, вартість якого включена до рахунків на оплату вартості проживання у готелях (мотелях), інших житлових приміщеннях або до проїзних документів.

10. Керівникам відділень та структурних підрозділів Головного банку забезпечити:

✚ дотримання встановлених граничних норм на здійснення витрат на відрядження відповідно п.1, 2 до цього Наказу;

✚ здійснення витрат на відрядження виключно в межах затвердженого бюджету.

11. Порядок проходження та візування документів щодо службових відряджень працівників Банку за кордон аналогічний порядку оформлення відряджень по Україні, викладений в «Положення про облік службових відряджень працівників банку в межах України»

12. Відрядження за кордон працівників банку (крім Голови Правління) здійснюється відповідно до Наказу Банку після затвердження технічного завдання, в якому визначаються мета виїзду, завдання та очікувані результати відрядження, строк, умови перебування за кордоном (у разі поїздки за запрошенням подається його копія з перекладом), і кошторису витрат. Відрядження за кордон Голови Правління здійснюється відповідно до Наказу Банку і кошторису витрат.

13. Згідно ст. 170.9.1 Податкового Кодексу після повернення з відрядження відряджений працівник зобов'язаний подати до Управління внутрішньобанківських операцій документи, які підтверджують зв'язок відрядження з діяльністю банку, а саме:

➤ запрошення сторони, що приймає, діяльність якої збігається з діяльністю банку; укладений договір чи контракт;

➤ інші документи, які встановлюють або засвідчують бажання встановити цивільно-правові відносини;

➤ документи, що засвідчують участь відрядженої особи у переговорах, конференціях або симпозиумах, інших заходах, які проводяться за банківською тематикою та ін.

14. Управління внутрішньобанківських операцій Департаменту обліку та звітності має забезпечити відшкодування витрат у відповідності до встановлених норм.

15. Відділ діловодства та обробки кореспонденції має довести Положення в електронній формі до Керівників самостійних структурних підрозділів Головного банку.

16. Контроль за виконанням Положення покласти на Заступника Голови Правління, Головного бухгалтера, Керівників структурних підрозділів Головного Банку.

Облік розрахунків з працівниками відносно відряджень в межах України:

1. Отримання працівником авансу на відрядження, то складається таке бухгалтерське проведення:

Дебет 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження»

Кредит 1001 А «Банкноти та монети в касі банку».

2. Прийнятий до оплати, перевірений на правильність оформлення авансовий звіт працівника повинен бути відображений у складі витрат звітного періоду, що відповідає проведенню:

Дебет 7452 А «Витрати на відрядження»

Кредит 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження».

3. Невикористаний залишок авансу працівник повертає до каси банку, що відображається бухгалтерським проведенням:

Дебет 1001 А «Банкноти та монети в касі банку»

Дебет 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження»

4. Перевитрачена сума авансу відшкодовується працівнику за умови, що всі витрати документально підтверджені. При відшкодуванні суми перевитрати в обліку складається бухгалтерське проведення:

Дебет 3550 А «Аванси працівникам банку на відрядження»
Кредит 1001 А «Банкноти та монети в касі банку»

5. У випадку, коли аванс працівником не було отмано, то за такої умови відразу складається таке бухгалтерське проведення:

Дебет 7452 А «Витрати на відрядження»
Кредит 3650 А «Заборгованість працівникам банку на відрядження»

6. При заправці автомобіля за готівку (відрядження), підзвітна особа по поверненню з відрядження у встановлений термін звітує про використані кошти, в тому числі і на пальне. В частині витраченого у відрядженні, списується на витрати:

Дт 7420 «Витрати на утримання власних основних засобів та нематеріальних активів»

Кт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження»

Залишок невикористаного палива, що було придбане за готівку у відрядженні оприбутковується в підзвіт Уповноваженої особи:

Дт 3402 «Запаси матеріальних цінностей у підзвітних осіб»
Кт 3550 «Аванси працівникам банку на витрати з відрядження»

Паливо, що знаходилось в баку автомобіля перед відрядженням і було витрачене у відрядженні, списується на витрати з підзвіту Уповноваженої особи:

Дт 7420 «Витрати на утримання власних основних засобів та нематеріальних активів»

Кт 3402 «Запаси матеріальних цінностей у підзвітних осіб»

Голова Правління

ПОГОДЖЕНО:

Заступник Голови Правління

Головний бухгалтер

Директор Фінансово-економічного Департаменту

Директор Юридичного Департаменту

Перелік доходів працівників банків з яких дозволено та заборонено утримання аліментів

Утримання аліментів дозволено з:	Утримання аліментів заборонено з:
2	3
основної заробітної плати за посадовим окладом, тарифною ставкою, відрядними розцінками тощо;	вихідної допомоги при звільненні і сум неоподаткованого розміру матеріальної допомоги;
усіх видів доплат і надбавок до заробітної плати;	компенсації працівникові за невикористану відпустку, крім випадків, коли особа при звільненні одержує компенсацію за відпустку, не використану протягом кількох років;
грошових і натуральних премій;	допомоги на лікування;
плати за надурочну роботу, за роботу в святкові, неробочі та вихідні дні;	допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами;
заробітної плати, що зберігається під час відпустки, а також з одержуваної при звільненні компенсації за невикористану протягом кількох років відпустку;	компенсаційних виплат при відрядженнях і переведенні на роботу в іншу місцевість;
заробітної плати, що зберігається під час виконання державних і громадських обов'язків, та в інших випадках збереження середньої заробітної плати;	польового забезпечення, надбавок до заробітної плати й інших сум, які виплачуються замість добових і квартирних;
винагороди за загальні річні підсумки роботи підприємств та організацій;	компенсаційних сум, які виплачуються за амортизацію інструментів і зношеність одягу;
одноразової винагороди (відсоткових надбавок) за вислугу років;	матеріальної допомоги осіб, які втратили право на допомогу по безробіттю;
допомоги по державному соціальному страхуванню, а також з допомоги по тимчасовій непрацездатності, що становлені в олеktivних сільськогосподарських підприємствах;	вартості безкоштовного надання квартир та комунальних послуг;

Продовження додатку Х

2	3
доплат до допомоги по державному соціальному трахуванню, виплачуваних за рахунок підприємств, установ, організацій;	одноразової допомоги при народженні дитини;
сум, виплачуваних для відшкодування збитків у зв'язку з втратою працездатності внаслідок каліцтва або іншого пошкодження здоров'я, за винятком сум для відшкодування витрат на догляд за ними, на додаткове харчування, санаторно-курортне лікування (включаючи оплату проїзду) і протезування потерпілих;	державної допомоги на поховання;
інших видів заробітку.	допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
	допомоги на дітей, які перебувають під опікою чи піклуванням;
	допомоги по тимчасовій епрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років;
	дотацій на обіди, вартості путівок до санаторіїв і будинків відпочинку, що надаються за рахунок коштів підприємств та організацій.

Джерело: розроблено автором на основі [192]

Проект Протоколу Загальних зборів акціонерів

ПРОТОКОЛ №
Загальних зборів акціонерів
Публічного акціонерного товариства
« Банк »

м. Київ

«12» грудня 2015 р.

Збори акціонерів Публічного акціонерного товариства «Банк».

ПРИСУТНІ:

Акціонери:

1. Іванов Микола Михайлович, що володіє 90% акціонерного фонду.
2. Іванов Михайло Миколайович, що володіє 10% акціонерного фонду.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

1. Розгляд заяви про звільнення директора Публічного акціонерного товариства «Банк».
2. Перекладання функцій директора на акціонера.

РОЗГЛЯДАЛИ:

1. Заяву про звільнення директора Публічного акціонерного товариства «Банк» Іванова Миколи Михайловича.
2. Пропозицію про перекладання функцій директора на Іванова Миколу Михайловича.

РІШЕННЯ:

1. Задовольнити заяву про звільнення директора Публічного акціонерного товариства «Банк» Іванова Миколи Михайловича. Звільнити з посади в зв'язку з відсутністю господарської діяльності.
2. Перекласти функції директора на Іванова Миколу Михайловича відповідно до ч.2 ст. 65 та ч.1 ст. 167 Господарського кодексу України.

ПІДПИСИ АКЦІОНЕРІВ:

Іванов Микола Михайлович _____

Іванов Михайло Миколайович _____

Матриця SWOT-аналіз розрахунків з працівниками банків

		Внутрішнє середовище розрахунків з працівниками банків	
		Сильні сторони	Слабкі сторони
		1. розгалужена система оплати праці 2. великі можливості для професійного зростання 3. високий рівень заробітної плати відносно середньої по Україні 4. високий рівень мотивації 5. інноваційність (послуги + персонал) 6. звітність за міжнародними стандартами 7. автоматизована система обліку розрахунків з працівниками	1. невірне позиціонування бренду; 2. обмеженість відповідальності певних працівників 3. складність комунікації у колективі 4. наявність збиткових структурних підрозділів 5. приділення недостатньої уваги всім видам банківських послуг 6. високий рівень плинності кадрів 7. несвоєчасне погашення заборгованості клієнтів банків 8. недосконала система внутрішніх положень, які регламентують дані операції 9. несвоєчасне звітування працівників, яким видано кошти під звіт
		Пропозиції	Пропозиції
Умови банківського сектору	Можливості	1. Зростання банківської сфери через очікуване поповнення державного бюджету зовні, що може призвести до зростання кредитування економіки 2. Перерозподіл ринку банківських послуг між компаніями-лідерами ринку 3. Зростання попиту на окремі послуги установ 4. Перспектива розширення ринку, що пов'язана з нерозвиненістю галузі 5. Динаміка зміни потреб та можливостей працівників 6. Вхід України до наддержавних структур	1.1. Розробка і впровадження специфічних систем оплати праці (враховуючи спеціалізацію працівників у регіонах) 2.2., 4.2., 2.5. Розробка нових програм навчання, пере- та до-кваліфікація працівників 2.4. Залучення висококваліфікованих працівників, шляхом застосування маркетингової стратегії для збільшення кількості клієнтів 3.1, 3.3., 3.4. Розробка технологічних карт, оскільки зростання попиту на банківські продукти вплине на підвищення оплати праці 3.2, 5.3. Розробка і впровадження нових посад у штатному розкладі 5.5. Впровадження програми лояльності для працівників 5.7. Навчання працівників новим програмним засобам з автоматизованого обліку розрахунків з працівниками банків 6.5,6.6. Розширення міжнародного співробітництва із міжнародними компаніями
		1.4. Впровадження специфічних продуктів для філій 1.7. Розробка лояльних програм для клієнтів у яких є заборгованість, щоб повертати кошти 2.1. Ребрендинг 2.6. Залучення та мотивація висококваліфікованих працівників 3.5. Розширення асортименту мотиваційних пакетів, розробка нових видів філій, проведення регулярних нарад для отримання звітності 4.2. Підвищення відповідальності працівників, розширення повноважень працівників, проведення регулярних нарад для отримання звітності 4.8. Розробка внутрішніх положень які регламентують розрахунки з працівниками 5.3. Обмін досвідом, проведення тренінгів міжнародними банківськими експертами для працівників, що сприятиме їх кращому реагуванню на потреби споживачів 5.6. Розробка мотиваційних програм, що задовольняють потреби різних категорій працівників	

Продовження додатку Ш

		Пропозиції	Пропозиції	
Умови банківського сектору	Загрози	1. Інфляція, що включає зниження купівельної спроможності клієнтів і зростання курсу валют 2. Низька конкуренція за якісною складовою працівників 3. Низький рівень капіталізації та платоспроможності клієнтів 4. Демпінг, який призводить до дисбалансу зобов'язань та можливостей їх виконання, збільшення ризику банкрутства 5. Недостатнє охоплення банківськими послугами населення внаслідок низького рівня знань, довіри та банківської культури 6. Нерозвиненість ринку банківських послуг	1.1., 1.3., 1.4., 1.5. Здійснення індексації виплат працівникам та підвищення рівня заробітної плати 2.4. Підвищення рівня сервісу при наданні послуг 2.2. Залучення висококваліфікованих працівників, а теперішніх для теперішніх працівників варто проводити семінари та тренінги 3.3., 3.6. Оприлюднення фінансової звітності, що збільшить кількість клієнтів та підвищить рівень їх довіри 4.1,6.1. Розширення асортименту послуг з врахуванням рівня доходів та специфіки регіональних ринків 5.5,5.6. Підвищення інформування працівників та завоювання їх довіри 5.4., 5.5. Вживання заходів щодо розробки програми лояльності для працівників при користуванні банківськими послугами	1.4, 3. 4. Стратегія «відсікання зайвого» (збиткових філій та продуктів) 2.2., 2.5., 2.8. Підвищення якості наданих послуг працівниками 2.6. Навчання персоналу, що підвищить якість послуг та продуктів 3.7. Розробка лояльних програм для клієнтів у яких є заборгованість, щоб повертати кошти 4.5. Обґрунтування економічної доцільності впровадження певних видів діяльності та окремих продуктів, розробка системи оцінки ефективності діяльності компанії за видами послуг 5.1,5.3. Посилення комунікації працівників компанії з існуючими та потенційними клієнтами для завоювання довіри клієнтів, впізнаваності бренду. 6.2. Розширення повноважень працівників для адаптації на регіональному ринку 6.5. Створення нових продуктів та розробка системи показників ефективності для них

Джерело: авторська розробка

Матриця для аналізу впливу загального зовнішнього середовища на розрахунки з працівниками банків

Групи впливу	Тенденції зовнішнього середовища			
	Політико-правові: 1.1-1.10	Економічні: 2.1-2.10	Соціо - культурні: 3.1 -3.7	Технологічні: 4.1-4.5
1	2	3	4	5
01 Працівник и	1.3. 1.8. Зменшення утримань із нарахованих виплат працівникам; 1.7. Плинність кадрів; 1.10. Розрахунки з працівниками будуть чітко прописані та затверджені у внутрішніх документах.	2.1. 2.2., 2.3., 2.5.Зміна потреб працівників у зв'язку із погіршення їх платоспроможност і; 2.4. Працівники наполягатимуть на підвищенні заробітної плати; 2.6. Зменшення заробітної плати; 2.8. Зростання заробітної плати працівників; 2.9. Зменшення розміру заробітної плати.	3.1. Можливість отримувати високу оплату працю; 3.3. Зменшення розміру заробітної плати; 3.4-3.6. Низький рівень оплати праці.	4.1-4.4. Можливість участі у програмах професійного розвитку, тобто вдосконалювати власні знання; 4.2. Автоматизований облік розрахунків з працівниками;

Продовження додатку Щ

1	2	3	4	5
02 Роботодавці	<p>1.3. 1.8. Можливе зменшення навантаження на фонд оплати праці;</p> <p>1.5. Потрібно постійно відслідковувати законодавчі нововведення та здійснювати розрахунки з працівниками враховуючи актуальні зміни;</p> <p>1.9., 1.10. Зросте ефективність управління обліковцями, а як результат продуктивність праці.</p>	<p>2.4., 2.5. Збільшаться витрати установи;</p> <p>2.7., 2.9. Зменшаться витрати установи.</p>	<p>3.1., 3.2. Залучення висококваліфікованих працівників;</p> <p>3.4-3.6. Низький рівень продуктивності праці.</p>	<p>4.3. Забезпечить якісною інформацією для аналізу розрахунків з працівниками банків;</p> <p>4.4. Підвищить ефективність управління працівниками.</p>
03 Державні органи	<p>1.1. Зміна політичних діячів, організації роботи державних органів;</p> <p>1.5. Повинні розробляти рекомендаційні положення відносно внесених змін до законодавства;</p> <p>1.6., 1.7. Вносити пропозиції відносно вдосконалення законодавства відносно розрахунків з працівниками банків.</p>	<p>2.2. Модифікація законодавства</p>	<p>3.3, 3.7. Перекваліфікація працівників.</p>	<p>4.5. Підвищення кваліфікації державних працівників з надання консультацій установам відносно розрахунків з працівниками банків.</p>

Продовження додатку Щ

1	2	3	4	5
04Акціонери, власники	<p>1.1, 1.2. боротьба бізнесових груп за володіння капіталом, що призведе до заміни власників банків, продаж часток в акціонерних капіталах;</p> <p>1.8. Виникнення неприбуткових проектів у зв'язку з недосконалою державною політикою.</p>	<p>2.1. 2.2. 2.3. 2.6. Зменшення прибутковості банків;</p> <p>2.7. Збільшиться прибуток власників.</p>	<p>3.4-3.6. Зменшення прибутку установи.</p>	<p>4.1-4.5. Встановлення для управлінців завдань відносно модернізації та технічного переоснащення банку. Впровадження інновацій.</p>

Джерело: розробка автора

P1-B81/2-17
28.10.2015р.

Довідка

Про практичне впровадження результатів дисертаційної роботи
Цетковської Олени Віталіївни
на тему

«Облік та аналіз розрахунків з працівниками банків»

Яготинським районним відділенням КРД АТ «Раїффайзен Банк Аваль» розглянуто пропозиції Цетковської Олени Віталіївни щодо вдосконалення методики та організації аналізу розрахунків з працівниками банків, викладені в дисертаційній роботі «Облік та аналіз розрахунків з працівниками банків». Результатом ознайомлення з практичними рекомендаціями дисертанта стало впровадження положень цієї рекомендаційно-методичного інструментарію аналізу операцій за розрахунками з працівниками банків та застосування різних методів аналізу задля визначення залежності витрат від розміру «складу розрахунків з працівниками».

Впровадження рекомендацій дисертанта дозволить на етапі розрахунків з працівниками визначити можливі обсяги витрат, зважаючи на структуру та склад розрахунків.

Надані Цетковською О.В. пропозиції дають змогу підвищити ефективність управління процесом розрахунків з працівниками у КРД АТ «Раїффайзен Банк Аваль».

Начальник Яготинського
районного відділення
КРД АТ «Раїффайзен Банк Аваль»



Коваленко В.В.



Місцева
НАТФЕЛН Агрікола Банк
в м. Керчів
вул. Миколаївська 42
тел. 791 371 0005
від 29 лютого 2018 р.

Діяння

про впровадження рекомендацій дисертаційної роботи

Петковської Олени Віталіївни на тему

«Облік та аналіз розрахунків з працівниками банків»

Наукові результати, викладені в дисертаційній роботі Петковської Олени Віталіївни щодо методики та організації бухгалтерського обліку та аналізу розрахунків з працівниками банків характеризуються достатнім рівнем актуальності, мають наукову та практичну цінність. Найбільшу увагу заслуговують пропозиції дисертанта щодо вдосконалення методики поточного та підсумкового обліку розрахунків з працівниками банків для її впровадження у діяльність реалізуючим міжнародним стандартом фінансової звітності.

Пропоновані дисертантом методи вдосконалення методики поточного обліку розрахунків з працівниками розглянуто та збігуються на робочій марші. Особливо важливим вважаємо практичні рекомендації з вдосконалення організації та методики обліку розрахунків з працівниками банків. Висновки проаналізовані прийнятні до використання у НАТ Кредіт Агрікола Банк.

Привітним впровадженням рекомендацій Петковської О.В. стратегією подальшого удосконалення бухгалтерського обліку та підвищення рівня ефективності управління банком.

Керівник



П.А. Дмитренко



Публічне акціонерне товариство
ДЕРЖАВНИЙ ОЩАДНИЙ БАНК УКРАЇНИ
 Філія-Головне управління по м. Києву та Київській області
 ТБЕВ №10026/0594
 вул. Паратинська, 9, м. Яготин, 07700, тел. 5-59-93, факс 5-52-45,
 МФО 322669 Код ЄДРПОУ 09322277

04 листопада 2015р. вих. № 125

Д О В І Д К А

Про практичне впровадження результатів дисертаційної роботи
 Цятковської Олени Віталіївни
 на тему
 «Облік та аналіз розрахунків з працівниками банку»

Керуючим Дубовичем Віталієм Михайловичем розглянуто рекомендації Цятковської О.В. щодо удосконалення обліку розрахунків з працівниками, вироблені на основі дисертаційної роботи. За результатами обговорення, найбільш важливими визнані практичні рекомендації щодо удосконалення організації обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат на основі побудованої автором структурно-логічної схеми обліку розрахунків з працівниками банків відносно виплат. Крім того, мають практичну цінність запропоновані автором рекомендації із удосконалення документообігу розрахунків з працівниками та внутрішніх документів, які регламентують розрахунки з працівниками.

Вказані пропозиції прийняті до використання при складанні оновленої технологічної карти операцій «Розрахунки з працівниками». Використання рекомендацій Цятковської О.В. дозволить оптимізувати організацію робіт по складанню фінансової та податкової звітності.

Керуючий ТБЕВ №10026/0594 Головного
 управління по м. Києву та Київській області
 АТ «Ощадбанк»



В. М. Дубович

ЗАТВЕРДЖУЮ:
перший проректор з науково –
педагогічної та науковій роботи
Державного вищого навчального закладу
«Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана», професор



Д.Г. Лук'вненко

« 11 » листопада 2015р.

ЗАТВЕРДЖУЮ:
проректор з науково – педагогічної
роботи
Державного вищого навчального закладу
«Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана», професор



А.М.Кольт

« 11 » листопада 2015р.

Довідка

про практичне запровадження результатів дисертаційної роботи

Цятковської Олени Віталіївни


на тему

«Облік та аналіз розрахунків з працівниками банків»

Окремі результати та матеріали дисертаційної роботи Цятковської Олени Віталіївни на тему «Облік та аналіз розрахунків з працівниками банків» використовуються в навчальному процесі Державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» при підготовці бакалаврів та магістрів спеціальності «Облік і аудит» за науками «Облік у банках», «Аналіз господарської діяльності» (освітній ступінь бакалавр) і «Організація бухгалтерського обліку в банках» (освітній ступінь магістр, програма "Облік і аудит в управлінні банками") та дисципліною «Звітність банків» (освітній ступінь магістр, програма "Облік і аудит в управлінні банками"), закріплені за кафедрою обліку в кредитних і бюджетних установах та економічного аналізу. Результати та матеріали дисертації використані при оновленні текстів лекцій, завдань модульного контролю, міні кейсів та тренінгових завдань.

Декан
обліково-економічного факультету

к.е.н, професор



В.І.Єфіменко