

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Факультет управління та бізнес-дизайну

Кафедра фінансів та бізнес-консалтингу

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Організаційні та методичні засади обліку, аналізу і аудиту розрахунків з
працівниками банку

Рівень вищої освіти	другий (магістерський)
Спеціальність	071 Облік і оподаткування
Освітня програма	Міжнародний облік та бізнес-консалтинг

Виконала: студентка групи МгДМОБК-23

Тарновська О.О.

Науковий керівник

к.е.н., доцент БУНДА О.М.

Рецензент

к.е.н., доцент МАТЮХА М.М.

Київ – 2024

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ДИЗАЙНУ

Факультет

Управління та бізнес-дизайну

Кафедра

Фінансів та бізнес-консалтингу

Рівень вищої освіти

другий (магістерський)

Спеціальність

071 Облік і оподаткування

Освітня програма

Міжнародний облік та бізнес-консалтинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ФБК

_____ Ірина ТАРАСЕНКО

« ___ » _____ 20__ року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

_____ Тарновська Олена Олександрівна

1. Тема кваліфікаційної роботи: Організаційні та методичні засади обліку, аналізу і аудиту розрахунків з працівниками банку

Науковий керівник роботи Бунда Ольга Миколаївна к. е. н., доц.

затверджені наказом КНУТД від 03.09.2024 р. № 188-уч

2. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи нормативна база, регламентації обліку і аудиту, фінансова, фіскальна та статистична звітність, облікові реєстри та ділова документація АТ «Ощадбанк», підручники, посібники, наукові статті, монографії, періодичні видання, щодо обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці установ банків

3. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно опрацювати) нормативно-правова та економічна сутність розрахунків з оплати праці установи банку, аналіз економічного стану та перспективи розвитку АТ «Ощадбанк», аналіз забезпечення установи трудовими ресурсами, організаційні та методичні засади обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці

4. Дата видачі завдання 16.09.2024 р.

5. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Ім'я, прізвище та посада консультанта	Підпис, дата			
		Завдання видав		Завдання прийняв	
Розділ 1	Ольга БУНДА, доцент	02.10.24		02.10.24	
Розділ 2	Ольга БУНДА, доцент	10.10.24		10.10.24	
Розділ 3	Ольга БУНДА, доцент	16.10.24		16.10.24	
Розділ 4	Ольга БУНДА, доцент	17.10.24		17.10.24	
Висновки	Ольга БУНДА, доцент	27.10.24		27.10.24	

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Орієнтовний термін виконання	Примітка про виконання
1	Вступ	18.09.24-20.09.24	
2	Розділ 1 Теоретичні основи обліку та аудиту розрахунків з працівниками банків	21.09.24-02.10.24	
3	Розділ 2 Аналіз розрахунків з оплати праці АТ «Ощадбанк»	03.10.24-10.10.24	
4	Розділ 3 Організація і методика обліку розрахунків за виплатами працівникам АТ «Ощадбанк»	11.10.24-16.10.24	
5	Розділ 4. Аудит розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк»	17.10.24-24.10.24	
6	Загальні висновки	25.10.24-27.10.24	
7	Оформлення (чистовий варіант)	28.10.24-29.10.24	
8	Подача кваліфікаційної роботи науковому керівнику для відгуку	30.10.24	
9	Подача кваліфікаційної роботи на кафедру для рецензування (за 12 днів до захисту)	01.11.24	
10	Перевірка кваліфікаційної роботи на наявність ознак плагіату (за 10 днів до захисту)	05.11.2024	
11	Подання кваліфікаційної роботи на затвердження завідувачу кафедри (за 7 днів до захисту)	07.11.24	

З завданням ознайомлений:

Студентка

Олена ТАРНОВСЬКА

Науковий керівник

Ольга БУНДА

АНОТАЦІЯ

на кваліфікаційну роботу (проект) Гарновської Олени Олександрівни
«Організаційні та методичні засади обліку, аналізу і аудиту розрахунків
з працівниками банку»

Кваліфікаційна робота складається із чотирьох розділів.

Об'єкт дослідження – розрахунки з працівниками АТ «Ощадбанк».

Дослідження проводилося на основі нормативно-правової бази, що регламентує облік, аналіз та аудит сучасний стан розрахунків з працівниками банківської установи, проведено класифікацію розрахунків з оплати праці відповідно вимог організації обліку; визначена методика аналізу забезпечення установи працівниками та їх оплати праці АТ «Ощадбанк».

Проведено дослідження облікової політики установи, розглянуто документацію та приклади розрахунків з оплати праці у діяльності АТ «Ощадбанк».

По результатам досліджень сформовані висновки за темою дослідження розрахунків з оплати праці АТ «Ощадбанк», методики організації обліку для інформаційного забезпечення прийняття рішень.

Запропонована методика проведення аналізу та аудиту рекомендується запроваджувати у господарській діяльності АТ «Ощадбанк» та інших установах, їх використання дозволить оптимізувати систематизацію та узагальнення інформації про розрахунки з оплати праці та її оподаткуванні.

Ключові слова: облік, установа банку, розрахунки з оплати праці, первинні документи, аналіз трудових ресурсів банку, аудит банківської установи.

ANNOTATION

for the qualification work (project) of Olena Oleksandrivna Tarnovska

"Organizational and methodical principles of accounting, analysis and audit of settlements with bank employees"

The qualification work consists of four sections.

The object of the study is settlements with employees of JSC "Oschadbank".

The study was conducted on the basis of the legal framework that regulates the accounting, analysis and audit of the current state of settlements with employees of the banking institution, the classification of wage settlements was carried out in accordance with the requirements of the accounting organization; the method of analysis of the institution's provision of employees and their remuneration of JSC "Oschadbank" is defined.

A study of the institution's accounting policy was conducted, documentation and examples of payroll calculations in the activities of JSC "Oschadbank" were reviewed.

According to the results of the research, conclusions were drawn on the topic of the study of payroll calculations of JSC "Oschadbank", methods of accounting organization for information support of decision-making.

The proposed analysis and audit methodology is recommended to be implemented in the economic activity of JSC "Oschadbank" and other institutions, their use will allow to optimize the systematization and generalization of information on the calculation of labor remuneration and its taxation.

Keywords: accounting, bank institution, payroll calculations, primary documents, analysis of bank labor resources, audit of banking institution.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ	10
1.1. Економічна сутність розрахунків з працівниками банків	10
1.2. Класифікація розрахунків з працівниками банків.....	19
1.3. Нормативно-правове регулювання обліку та аудиту розрахунків з працівниками банків.....	24
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ АТ «ОЩАДБАНК»	30
2.1 Організаційно-економічна характеристика АТ «Ощадбанк» та аналіз основних показників його фінансово-господарської діяльності	30
2.2. Методика аналізу розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк»	36
2.3. Аналіз розрахунків з працівникам АТ «Ощадбанк»	47
Висновки до розділу 2	52
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ АТ «ОЩАДБАНК»	55
3.1. Особливості облікової політики АТ «Ощадбанк»	55
3.2. Документування господарських операцій з обліку розрахунків з працівниками банків.....	62
3.3 Аналітичний і синтетичний облік розрахунків з працівниками банку ..	66
3.5 Відображення інформації про розрахунки з працівниками банків у звітності	87
Висновки до розділу 3	91
РОЗДІЛ 4 ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ АТ «ОЩАДБАНК»	93
4.1. Економічна сутність аудиту розрахунків з працівниками банків	93
4.2. Організація та методика аудиторської перевірки розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк».....	98
4.3 Результати аудиту та їх документальне оформлення	101
Висновки до розділу 4	104
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	113
ДОДАТКИ.....	123

ВСТУП

Одним із основних факторів, які впливають на ефективну діяльність та конкурентоспроможність установ - є оплата праці, як мотиваційний, стимулюючий аспект діяльності. Заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці. Заробітна плата у розумінні Закону України «Про оплату праці» - це надходження, обчислені, як правило, у грошовій формі, що виплачується власником або уповноваженим ним органом за трудовим договором працівнику за виконану роботу [11]. Тож оплата праці є методом стимулювання працівників до виконання роботи, покращення результатів, якості виконання поставлених задач. Можна точно сказати, що організація оплати праці, її облік, аналіз та оподаткування цікавить не тільки роботодавця, а і самого працівника, і державні контролюючі органи. Саме тому питання організації оплати праці, і її обліку та аудиту є актуальними і потребує постійних покращень та слідкування за нововведеннями.

Середня зарплата в Україні 2024 року є важливим макроекономічним показником, який розраховується як середнє значення заробітних плат певної групи працівників на основі різних критеріїв, таких як підприємство, галузь або регіон. Цей показник враховує оплату праці, премії, надбавки, винагороди за підсумками роботи за рік та одноразових заохочень.

На сучасному ринку праці спостерігається низька конкуренція за вакансії, дефіцит кваліфікованих спеціалістів та запит на підвищення оплати від уже наявних працівників. Ці фактори свідчать про те, що підвищення середнього рівня заробітної плати можуть продовжитися.

Українські вчені які внесли важливими для розробки теоретико-методологічних аспектів бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту заробітної плати., як Н. Болотіна, О. Грішнова, І. Завіновська, М. Калина, В.

Карпенко, М. Кім, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, В. Липов, Л. Лисогір, В. Нижник, В. Новіков, С. Тютюнникова, М. Шаповал та інші.

Мета кваліфікаційної роботи - дослідження теоретичних та практичних аспектів обліку, аналізу і аудиту праці в банківській установі та розробка шляхів вдосконалення цих пунктів.

Для досягнення поставленої мети було сформульовано та вирішено такі завдання:

- розглянути економічну суть розрахунків з працівниками їх облік, аналіз та аудит;
- проаналізувати класифікацію розрахунків з працівниками в установі банку;
- розглянути літературні джерела та нормативно-правове регулювання операцій з обліку, аналізу та аудиту оплати праці та її оподаткування;
- проаналізувати основні показники діяльності банківської установи;
- сформувати методику економічного аналізу обліку оплати праці банківської установи;
- оцінити відображення розрахунків з працівниками та їх оподаткування у звітності установи;
- розглянути порядок ведення та оподаткування обліку з оплати праці у банківській установі;
- проаналізувати порядок відображення у фінансовому обліку оплати праці та її оподаткування банківських структур;
- розглянути проведення аудиту оплати праці в установі банку;
- удосконалити організацію проведення аудиту розрахунків з працівниками в установі банку.

Об'єктом досліджень є процес організації обліку, аналізу та аудиту розрахунків з працівниками банку.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних принципів та методик ведення обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці в установі банку.

Методи дослідження. Для забезпечення та підтвердження мети кваліфікаційної роботи використовувались такі методи досліджень як дедукція та індукція, аналіз та аналогія. Системний аналіз покладено в основу. Наукова новизна проведеного дослідження полягає в розвитку методики бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці, дослідження та впровадження матиме позитивний вплив на діяльність даної установи.

Інформаційну базу для кваліфікаційної роботи склали законодавчі акти, методичні та аналітичні матеріали, періодичні економічні джерела, електронні ресурси, фінансова звітність, та інша документація АТ «ОЩАДБАНК».

Дослідження кваліфікаційної роботи були апробовані на Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» 4 жовтня 2024 р. [38 С.128-129]

Практичне значення. При введені в дію нових методичних та організаційних положень буде позитивно впливати на діяльність установи банку та підвищить платіжну дисципліну підприємства (Довідка про впровадження № 1).

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел, який включає 64 найменування та додатків. Повний обсяг роботи становить 147 сторінок, 37 таблиць, 4 рисунків та 9 додатків

РОЗДІЛ 1

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ БАНКІВ

1.1. Економічна сутність розрахунків з працівниками банків

Входження України до світового фінансового середовища посилило для вітчизняних банківських установ вимоги щодо підвищення конкурентоспроможності та ефективності надання фінансових послуг.

Визначено, що військово-політичні фактори значно ускладнили економічну ситуацію в Україні, сприяли поглибленню економічної кризи, зростанню дефіциту державного бюджету, скороченню ділової активності суб'єктів господарювання. Такі негативні економічні процеси, як проблеми ліквідності власних активів, збитковості діяльності, суттєве звуження клієнтської бази, запустили процеси реформатування роботи банківських установ, що суттєво відобразилось на отриманих ними фінансових результатах. Але незважаючи на стрімке падіння рівня рентабельності, банківська система показала фінансову стійкість, ліквідність та прибутковість.

Зазвичай, розрахунки між контрагентами здійснюються у безготівковій формі через систему кореспондентських рахунків, які неможливі без участі банківських установ та їх співробітників.

Співробітники банківської установи є основним елементом у діяльності установи, чим і викликана важливість дослідження розрахунків з працівниками банків. Такі розрахунки забезпечують постійний кругообіг обігових коштів, реалізацію господарських зв'язків та відіграють вагомую роль під час здійснення розширеного відтворення. Досліджувані операції складають лівову частину сукупних витрат господарюючої одиниці, і саме тому потребують особливої уваги.

Питання економічної сутності розрахунків протягом тривалого часу привертало і привертає увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців,

серед яких доречно буде виокремити напрацювання К. Білецької [34], О. Бунди [37], М. Корінька [51], Н. Литвин [56], К. Безвершого [57], О. Малишкіна [58], М. Огійчука [70].

Встановлено, що в основних нормативно-правових документах, які регламентують облік та аудит розрахунків в Україні, відсутнє трактування сутності дефініції «розрахунки». Питання економічної сутності розрахунків з працівниками у своїх напрацюваннях порушували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Зокрема, О.І. Малишкін та К.В. Безверхий звертають увагу на те, що існує проблема щодо використання взаємозв'язку між категоріями «розрахунки», «зобов'язання» та «заборгованість» і зазначають, що поняття «розрахунки» та «зобов'язання» в переважній більшості містять посилання на «заборгованість» [57]. Наведені поняття є пов'язаними між собою та відображають наявність постійних взаємовідносин з контрагентами, які є невід'ємними складовими господарської одиниці. Узагальнення поглядів науковців на дефініцію «розрахунки» подано в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи до трактування дефініції «розрахунки» в економічній літературі

№ з/п	Автор	Визначення
1	2	3
РОЗРАХУНОК		
1	С.В. Мочерний	1) сплата грошей за зобов'язанням; 2) документ, складений на основі розрахунку
2	В.П. Пантелєєв, К.В. Безверхий	1) сплата грошей за зобов'язанням; 2) документ, складений на основі розрахунку
3	К.В. Багацька	Грошові взаємовідносини, що виникають між підприємствами по операціях товарного і нетоварного характеру
ЗОБОВ'ЯЗАННЯ		
4	С.В. Мочерний	Оформлені договором відносини між різними суб'єктами, згідно з якими одна із сторін зобов'язана здійснювати певні дії на користь іншої або утриматися від небажаних для неї дій
5	В.П. Пантелєєв, К.В. Безверхий	Заборгованість підприємства, що виникла внаслідок минулих подій і погашення якої в майбутньому, як очікується, призведе

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
		до зменшення ресурсів підприємства, що втілюють у собі економічні вигоди
6	Богданюк О. В., Волочай Ю. В.	Заборгованість підприємства, яка виникла внаслідок минулих подій і погашення якої, як очікується, призведе до зменшення ресурсів підприємства, що втілюють у собі економічні вигоди
7	Гнатенко Є. П., Гикава А. О.	1) заборгованість підприємства, яка виникла внаслідок минулих подій і погашення якої, як очікується, призведе до зменшення ресурсів підприємства, що втілюють у собі економічні вигоди; 2) правовідносини, відповідно до яких одна сторона (боржник) зобов'язана вчинити на користь іншої сторони (кредитора) певну дію (передати майно, виконати роботу, сплатити гроші) або утриматися від такої дії, а кредитор має право вимагати від боржника виконання зобов'язань
8	Цивільний кодекс України	Правовідносини, в яких одна сторона (боржник) зобов'язана вчинити на користь другої сторони (кредитора) певну дію (передати майно, виконати роботу, надати послугу, сплатити гроші тощо) або утриматися від певної дії, а кредитор має право вимагати від боржника виконання його обов'язку. Зобов'язання має ґрунтуватися на засадах добросовісності, розумності та справедливості
9	Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	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
ЗАБОРГОВАНІСТЬ		
10	С.В. Мочерний	Сума невиконаного зобов'язання, несплаченого боргу
11	Засадний Б.А.	Сума фінансового зобов'язання чи грошового боргу, яка підлягає погашенню (поверненню) протягом певного терміну
12	Литвин Н. Б.	Грошові суми, які підлягають сплаті, але ще не сплачені
13	М. Ф. Огійчук, К.О. Утенкова	Сума фінансового зобов'язання чи грошового боргу, яка підлягає погашенню (поверненню) протягом певного терміну
14	АРВ 4 АІСРА	Кредиторська заборгованість – економічні зобов'язання підприємства, які визнаються і оцінюються (вимірюються) відповідно до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку. До складу кредиторської заборгованості входять також окремі види відстрочених кредитів, які не є зобов'язаннями, але визнаються і оцінюються (вимірюються) відповідно до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку
15	SAC 4 AARF	Кредиторська заборгованість – майбутня відмова суб'єкта від потенційного доходу або майбутніх економічних вигод на користь інших суб'єктів відповідно до існуючого в даний час зобов'язанням, обумовленого попередніми господарськими операціями або іншими подіями

Джерело: складено авторами на основі [60, 75, 32, 82, 83]

Проведений термінологічний аналіз інформації дає змогу стверджувати, що з точки зору бухгалтерського обліку, досліджувані операції є об'єктом обліку як постійно діючий процес, тобто здійснення платежу до, одночасно чи після отримання товарів, робіт, послуг, та як статичний стан, а саме: заборгованість між суб'єктами розрахунків. У результаті дослідження було встановлено, що в основу сутності розрахунків автори закладають грошову складову, яка характеризує природу розрахункових відносин.

Оскільки, основою досліджуваних операцій виступають розрахунки, тому варто розпочати трактування економічної сутності із дефініції «розрахунки». З нашої точки зору, 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.

Розглядаючи сутність дефініції «розрахунки з працівниками банків», необхідно звернуть увагу на нормативно-правове забезпечення, яким регулюються такі розрахунки. Зокрема в статті 1087 Цивільного Кодексу України надано характеристику розрахунків та їх форми [9]. Відповідно до статті 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» [8]. У кожній банківській установі є працівники, і звичайно ж кожна установа здійснює певні розрахунки з даними працівниками, що є невід'ємною та важливою складовою діяльності установи.

Отже, проведений аналіз інформації з законодавчої бази щодо змісту поняття розрахунків з працівниками банків, дозволило сформулювати його сутність. Так, під дефініцією «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 відносно товарних і нетоварних операцій, та які провадяться у готівковій або в безготівковій формі за

допомогою розрахункових документів в електронному або паперовому вигляді.

Оскільки жоден нормативний акт не містить конкретного трактування зазначених дефініцій, то пропонуємо власне бачення такої ситуації.

Під час дослідження економічної сутності розрахунків було з'ясовано, що первинною ланкою економічних відносин виступає заборгованість, яка внаслідок свого виникнення зумовлює наявність зобов'язань та необхідність проведення розрахунків за ними. Отже заборгованість визначає обсяг фінансового зобов'язання чи грошового боргу, який підлягає погашенню (поверненню) протягом певного терміну та вимагає проведення відповідних розрахунків. Отже, поняття «розрахунки», так як і «заборгованість» в тій чи іншій мірі містить посилання саме на «зобов'язання».

Відповідно до статті 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 [5].

Так, склад зобов'язань, що відображаються в бухгалтерському обліку, залежить від того, які саме теоретичні погляди вкладені в їх основу. А саме, з юридичної точки зору кожна банківська установа показує в обліку ті зобов'язання, які входять до категорії активів (дебіторська заборгованість) і пасивів (кредиторська заборгованість). В той же час з бухгалтерської (економічної) точки зору під зобов'язаннями розуміють лише залучений і позиковий капітал для фінансування операційної, інвестиційної та фінансової діяльності підприємства, тобто кредиторську заборгованість, що значно звужує поняття.

Отже, не всі зобов'язання, які виникають у цивільному та господарському праві відображаються в обліку. Виділення із усього комплексу зобов'язань підприємства їх обмеженої частини, яка відображається у бухгалтерській звітності, передбачає кваліфікацію ряду

зобов'язань суб'єктів господарювання для цілей бухгалтерського обліку як умовних [17].

Сутність дебіторської заборгованості встановлено вітчизняним НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», згідно якого : 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 [16].

Відповідно до основних положень, які викладено в Плані рахунків бухгалтерського обліку банків України, дебіторську заборгованість за розрахунками з працівниками банків доречно поділяти на такі види [19] (рис. 1.1):

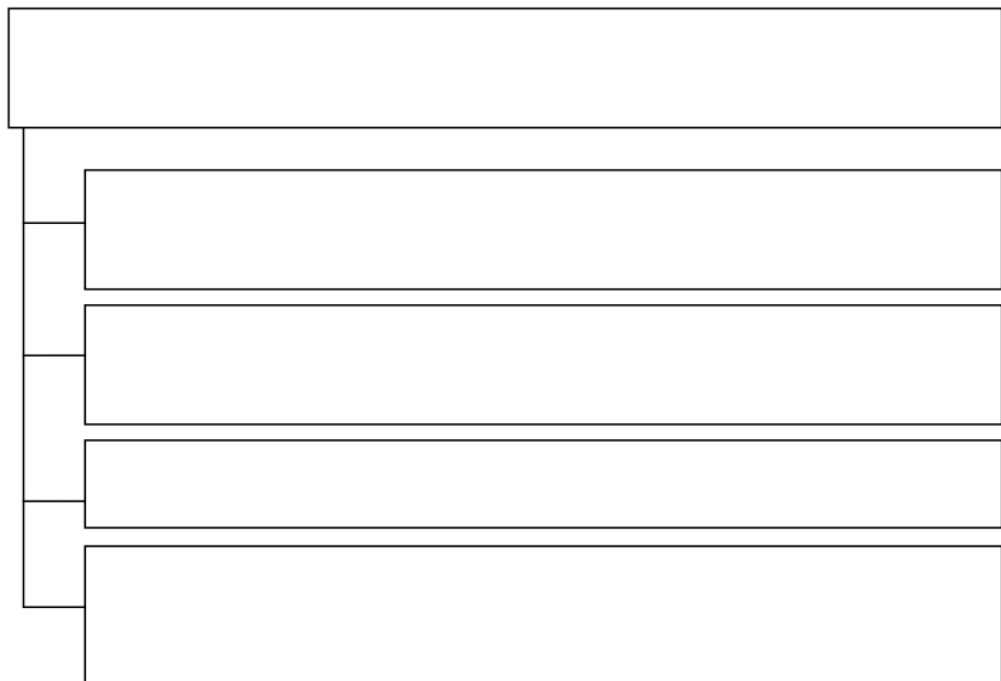


Рис. 1.1. Класифікація дебіторську заборгованість за розрахунками з працівниками банків

Джерело: розроблено авторами за даними [19]

Проведене дослідження щодо сутності кредиторської заборгованості показало такі результати: в нормативно-правових актах України відсутнє визначення дефініції «кредитори» та «кредиторська заборгованість». Однак, Планом рахунків бухгалтерського обліку банків України передбачено під

такий вид заборгованості групи 365 «Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку» з відповідними рахунками.

Сьогодні міжнародні стандарти є основою нормативно-правових актів НБУ. Що регламентують ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності банків. У складі міжнародних стандартів бухгалтерського обліку (далі по тексту – МСБО) не має аналогів вітчизняних до НП(С)БО 10 «Дебіторська заборгованість» та НП(С)БО 11 «Зобов'язання», та не надано визначення дебіторської та кредиторської заборгованості. Однак, саме в міжнародних стандартах визначено основні вимоги до їх відображення, зокрема МСБО 39 «Фінансові інструменти: визнання та оцінка», який з 1 січня 2018 р. було замінено МСФЗ 9 «Фінансові інструменти» [17, 18, 34, 45].

Коментуючи основні положення МСФЗ 9 «Фінансові інструменти», надаємо такі визначення : 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 [69].

Результатом дослідження економічної сутності розрахунків з працівниками банків стало визначення економічної сутності таких дефініцій як:

- дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками;
- кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками;
- дебітори у розрахунках з працівниками банків;
- кредитори у розрахунках з працівниками банків.

Встановлено, що: 1) дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банків – це сума заборгованості на визначену дату, яка виникає у результаті господарських взаємовідносин між банківською установою та працівниками, які їй винні; 2) кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками – це сума заборгованості на визначену дату, яка виникає у

результаті господарських взаємовідносин між працівниками та банківською установою, яка винна працівникам; 3) дебітори у розрахунках з працівниками банків – працівники установи, які внаслідок минулих подій заборгували банківській установі певні суми коштів, їхніх еквівалентів чи інших активів; 4) кредитори у розрахунках з працівниками банків – працівники установи, яким внаслідок минулих подій банківська установа заборгувала певні суми коштів, їхніх еквівалентів чи інших активів.

Розрахунки з працівниками банків необхідно розглядати в розрізі двох складових: (1) розрахунки з працівниками банків за виплатами та (2) розрахунки з працівниками банків за окремими видами операцій.

Варто наголосити, що для банківського сектору актуальним та доречним для використання є МСБО, а саме МСБО 19 «Виплати працівникам», оскільки всі банківські установи зобов'язані вести бухгалтерський облік та складати фінансову звітність відповідно до МСБО та МСФЗ [79].

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. Відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» всі розрахунки з працівниками банків відносно виплат працівникам поділяються на розрахунки відносно: короткострокових виплат; виплат по закінченню трудової діяльності; інших довгострокових виплат працівникам; виплат при звільненні [14]. Детальна характеристика та розподіл виплат працівникам банку відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» подано на рис. 1.2.

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 [23]. Вони складаються з: заробітної плати, внесків на соціальне забезпечення та інших короткострокових виплат.



Рис. 1.2. Виплати працівникам банку відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам»

Джерело: складено автором на основі [23]

Розрахунки з працівниками банків як об'єкт обліку, аналізу та аудиту – є однією з 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, серед яких є: заробітна плата, премії, внески на соціальне забезпечення,

виплати по закінченню трудової діяльності, виплати з нагоди ювілеїв, відстрочені компенсації, виплати при звільненні. Заробітна плата посідає одну з ключових позицій в системі обліку виплат працівникам в банківських установах, вона є основним джерелом доходів робітників установи.

В результаті комплексного дослідження було встановлено, що основу короткострокових виплат працівникам становить саме заробітна плата, яка є не тільки основним елементом виплат працівникам, а й адміністративних та сукупних витрат банківської установи.

За результатами дослідження було встановлено, що розрахунки з працівниками банків є об'єктами обліку та аудиту. Оскільки, досліджувані операції за розрахунками з працівниками банків є первинними та являються основою для формування показників фінансової звітності, і як результат є джерелом для аналізу та аудиту.

1.2. Класифікація розрахунків з працівниками банків

Узагальнюючи суть характеристики зобов'язань, вважаємо (Богданюк О. В., Волочай Ю. В.), що науково обґрунтована класифікація зобов'язань підприємства за окремими видами необхідна для розуміння того, як ними керувати в обліковій інформаційній системі, тому повинна надаватися користувачам фінансової звітності для прийняття рішень і формування стратегії розвитку підприємства в майбутньому [35].

Різноманітність розрахункових операцій суб'єкта господарювання зумовлює необхідність їх класифікувати за такими ознаками:

1. Залежно від спрямованості розрахунків:
 - внутрішні; – зовнішні.
2. Залежно від контрагента розрахунків:
 - розрахунки з постачальниками і підрядниками;
 - розрахунки з покупцями та замовниками;
 - розрахунки з різними дебіторами та кредиторами;

- розрахунки з бюджетом та позабюджетними фондами;
 - розрахунки за кредитами;
 - розрахунки з персоналом (з оплати праці та за іншими операціями);
 - розрахунки з підзвітними особами;
 - розрахунки з учасниками та засновниками;
 - внутрішньогосподарські розрахунки.
3. Залежно від форми проведення розрахунків:
- готівкові;
 - безготівкові.
4. Залежно від характеру операцій, за якими проводяться розрахунки:
- розрахунки за товарними операціями;
 - розрахунки за нетоварними операціями [39].

Формування чіткого визначення розрахунків з працівниками банків, їх ролі та значення для банківської установи є дуже важливими питаннями. Однак, не менш важливим питанням є класифікація розрахунків з працівниками банків як об'єктів обліку, аналізу та аудиту.

Дотепер не сформовано єдиного науково-обґрунтованого підходу до класифікації розрахунків з працівниками банків, який би задовольняв інтереси широкого кола реципієнтів фінансової звітності. Тому питання класифікації розрахунків з працівниками банку залишається відкритим, і потребує подальшого дослідження з можливим розробленням різноманітних класифікаційних ознак.

Оскільки класифікація розрахунків з працівниками банку – це умовне розбиття розрахунків з працівниками на окремі їх види на основі їх характерних ознак з метою упорядкування та систематизації, то таку класифікацію необхідно розглянути в розрізі персоналу та видів розрахунків.

Класифікацію розрахунків з працівниками банків в контексті характеристики персоналу подано у табл. 1.2.

Класифікація розрахунків з працівниками банків в контексті характеристики персоналу за наведеними ознаками дасть можливість проаналізувати діяльність установи без перешкод та визначити проблемні ділянки, і в подальшому прийняти правильні управлінські рішення.

Таблиця 1.2

Класифікація розрахунків з працівниками банків в контексті характеристики персоналу

Класифікаційні ознаки в контексті характеристики персоналу	Види розрахунків
За належністю працівника до певного структурного підрозділу банківської установи	<ul style="list-style-type: none"> - розрахунки з працівниками адміністрації банку; - розрахунки з працівниками фронт-офісу (front office) - працівники, які безпосередньо залучають, обслуговують клієнтів та генерують грошовий потік; - розрахунки з працівниками бек-офісу (back office) - працівники, які безпосередньо забезпечують реєстрацію, перевіряння; звіряння, облік операцій та контроль за ними; - розрахунки з працівниками міدل-офісу (middle office) - працівники, які не беруть безпосередньої участі в операційній роботі, але виконують загально адміністративні та управлінські функції
За належністю працівника до діяльності банківської установи	<ul style="list-style-type: none"> - розрахунки з працівниками основної (операційної) діяльності; - розрахунки з працівниками інвестиційної діяльності; - розрахунки з працівниками фінансової діяльності
За характером функцій, що виконує працівник	<ul style="list-style-type: none"> - розрахунки із керівниками; - розрахунки із спеціалістами; - розрахунки із службовцями; - розрахунки із робітниками
За рівнем кваліфікації працівників	<ul style="list-style-type: none"> - розрахунки із висококваліфікованими працівниками; - розрахунки із кваліфікованими працівниками; - розрахунки із малокваліфікованими працівниками; - розрахунки із некваліфікованими працівниками
За віком працівника	<ul style="list-style-type: none"> - розрахунки із працівниками віком від 21 до 25 років; - розрахунки із працівниками віком від 25 до 45 років; - розрахунки із працівниками віком від 45 до 55 років; - розрахунки із працівниками віком більше 55 років
За освітою працівника	<ul style="list-style-type: none"> - розрахунки з працівниками, які мають загальну середню освіту; - розрахунки з працівниками, які мають професійно-технічну освіту; - розрахунки з працівниками, які мають вищу освіту; - розрахунки з працівниками, які мають вищу освіту з науковим рівнем

Джерело: сформовано автором

Оскільки, розрахунки можуть бути різновекторними, то і розрахунки з працівниками також можна поділити за різними ознаками. Наприклад, за такими, як: формою здійснення розрахунків; за періодичністю їх здійснення; за валютою розрахунків та за видами виплат працівникам. Таку класифікацію доречно буде розробити, оскільки вона максимально наближено до Інструкції НБУ № 280 «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України» [23]. Отже, розгорнуту класифікацію розрахунків з працівниками банків в контексті видів розрахунків подано на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Класифікація розрахунків з працівниками банків в контексті видів розрахунків

Джерело: складено автором

Проведений аналіз науково-фахових видань дав можливість класифікувати розрахунки з працівниками на три групи: (1) розрахунки з оплати праці; (2) розрахунки з підзвітними особами та (3) розрахунки за іншими операціями.

Пропонуємо використовувати більш сучасний підхід щодо класифікації розрахунків з працівниками банків, враховуючи норми МСБО 19 «Виплати працівникам» [15]. Так, автором було встановлено, що практично доведеним та законодавчо врегульованим буде загальний розподіл розрахунків з працівниками банків на дві групи: (1) розрахунки з працівниками банків за виплатами та (2) розрахунки з працівниками банків за окремими видами операцій.

До складу першої групи відносяться розрахунки відносно виплат працівникам: короткострокові виплати; виплати по закінченню трудової діяльності; інші довгострокові виплати працівникам; виплати при звільненні.

До складу другої групи відносяться розрахунки з: підзвітними особами та нестачі, а також інші нарахування і утримання на працівників банку. Так, класифікацію розрахунків з працівниками банків як об'єктів обліку та аудиту подано на рис. 1.4.

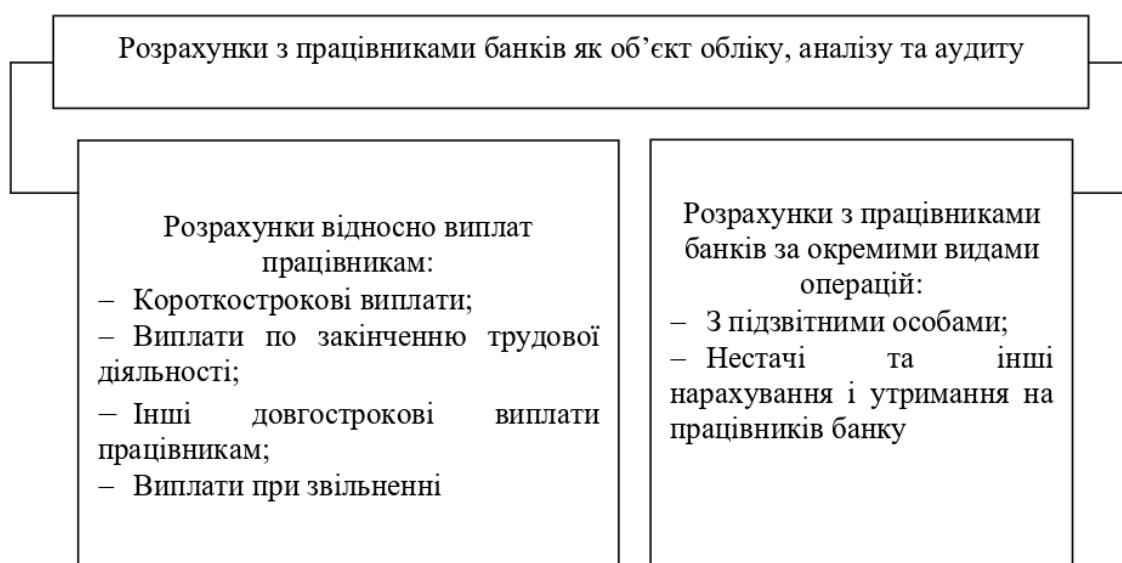


Рис. 1.4 Класифікація розрахунків з працівниками банків як об'єкт обліку, аналізу та аудиту

Джерело: авторська розробка

Вагома частка у складі короткострокових виплат працівникам належить саме не грошовим виплатам (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. Такі витрати виступають основними складовими соціального пакету банківської установи. Зокрема, медичне обслуговування за рахунок банківської 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 – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [47].

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

1.3 Нормативно-правове регулювання обліку та аудиту розрахунків з працівниками банків

Конституція України, закріпила в статтях 43 та 46 право кожного громадянина нашої країни на одержання винагороди за працю та соціальних виплат [1].

Оскільки основу короткострокових виплат працівникам становить заробітна плата, то досліджуючи питання економічної сутності заробітної плати, необхідно зазначити, що заробітна плата – є однією з найскладніших економічних категорій. Насамперед це пов'язано з тим, що вона є основним джерелом доходів найманих працівників, а для роботодавців – суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників з метою досягнення цілей установи.

Питання сутності розрахунків з працівниками банків та, і зокрема, заробітної плати регулюється багатьма нормативно-правовими документами, які подано в табл. 1.3.

Законодавчо закріплені визначення поняття «заробітна плата»

Джерело	Визначення заробітної плати
Податковий кодекс України	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
Кодекс законів про працю України	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
Закон України «Про оплату праці»	це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

Джерело: систематизовано автором за [36; 47; 72]

Так, частиною 3 ст.15 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що оплата праці працівників установи здійснюється у першочерговому порядку [11]. 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.

Варто наголосити на тому, що в результаті дослідження питання законодавчого регулювання укладено перелік нормативно-правового забезпечення операцій за розрахунками з працівниками банків відносно заробітної плати, що подано у табл. 1.4.

Крім того, законодавчо не допускаються відрахування з вихідної допомоги, компенсаційних та інших виплат, на які згідно з законодавством не звертається стягнення [27].

Нормативно-правове забезпечення операцій банку за розрахунками з працівниками банків відносно заробітної плати

Назва нормативного документу	Короткий зміст нормативного документу
1	2
Податковий Кодекс України	встановлює ставку та суму заробітної плати з якої утримується 18% податку на доходи фізичних осіб, який утримується із заробітної плати кожного працівника банківської установи
Кодекс Законів про Працю України	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
Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні»	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
Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	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
Закон України «Про відпустки»	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
Закон України «Про оплату праці»	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 договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати
Закон України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність»	регулює діяльність аудиторських організацій та аудиторів. Основні аспекти закону включають: Правове регулювання аудиторської діяльності: Закон визначає права та обов'язки аудиторів, а також вимоги до їхньої професійної діяльності. Система аудиту: Встановлюється система аудиту, яка включає проведення аудиту фінансової звітності, аналізу ефективності діяльності організацій та інших видів аудиту. Аудиторські організації: Закон регулює створення, діяльність та ліквідацію аудиторських організацій, включаючи їхню структуру та умови функціонування.

Продовження таблиці 1.4

1	2
МСБО 19 «Виплати працівникам»	визначає та регулює організацію бухгалтерського обліку, а також розкриває інформацію про виплати працівникам. Виплати працівникам включають виплат, які надаються або працівникам, або їх утриманням, та можуть бути надані у формі грошових виплат безпосередньо працівникам, їхнім дружинам/чоловікам, дітям чи іншим утриманням або іншим особам, наприклад страховим компаніям
Міжнародні стандарти аудиту	визначають основи для проведення аудиту фінансової звітності; забезпечують єдність та якість аудиту по всьому світу
Про затвердження інструкції зі статистики заробітної плати»	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
Про затвердження Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України	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
Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України та Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України»	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»
Про затвердження Положення про організацію бухгалтерського обліку, бухгалтерського контролю під час здійснення операційної діяльності в банках України	регламентує та регулює основні положення ведення та складання звітності, а також у даній постанові зазначено основні складові облікової політики банківської установи

Джерело: складено автором з використанням [3, 4,5, 12,14,8, 26, 27]

Отже, основними законодавчими актами, що регулюють питання оплати праці є Закон України "Про оплату праці", Інструкція зі статистики заробітної плати, наказ Держкомстату від 13.01.2004 № 5 (далі -Інструкція № 5) та Кодекс законів про працю України. Визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України “Про оплату праці”, де зазначено що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує

працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [10].

Висновки до розділу 1

Визначено, що військово-політичні фактори значно ускладнили економічну ситуацію в Україні, сприяли поглибленню економічної кризи, зростанню дефіциту державного бюджету, скороченню ділової активності суб'єктів господарювання. Такі негативні економічні процеси, як проблеми ліквідності власних активів, збитковості діяльності, суттєве звуження клієнтської бази, запустили процеси переформатування роботи банківських установ, що суттєво відобразилось на отриманих ними фінансових результатах. Але незважаючи на стрімке падіння рівня рентабельності, банківська система показала фінансову стійкість, ліквідність та прибутковість.

Проведений термінологічний аналіз інформації дає змогу стверджувати, що з точки зору бухгалтерського обліку, досліджувані операції є об'єктом обліку як постійно діючий процес, тобто здійснення платежу до, одночасно чи після отримання товарів, робіт, послуг, та як статичний стан, а саме: заборгованість між суб'єктами розрахунків. У результаті дослідження було встановлено, що в основу сутності розрахунків автори закладають грошову складову, яка характеризує природу розрахункових відносин.

Основними законодавчими актами, що регулюють питання оплати праці є Закон України "Про оплату праці", Інструкція зі статистики заробітної плати, наказ Держкомстату від 13.01.2004 № 5 та Кодекс законів про працю України. Визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України "Про оплату праці", де зазначено що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим

договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ АТ «ОЩАДБАНК»

2.1 Організаційно-економічна характеристика АТ «Ощадбанк» та аналіз основних показників його фінансово-господарської діяльності

На сьогодні АТ «Ощадбанк» очолює топ-20 найбільш надійних банків України і посідає 6 місце у рейтингу надійності за версією інвестиційної компанії Dragon Capital. У рейтингу міжнародної аудиторської компанії «Делойт» АТ «Ощадбанк» входить до ТОП-50 банків Центральної та Східної Європи та є найбільш стійким банком України за версією видання Forbes Україна. В найближчих планах АТ «Ощадбанку» – зміцнювати лідерські позиції на ринку. Продовжити модернізацію мережі установ банку, впровадити масштабну просвітницьку програму з переходу клієнтів на online-канали обслуговування. Збільшувати кількість банкоматів та терміналів самообслуговування. АТ Ощадбанк має додаткову перевагу – гарантію повернення всієї суми депозиту державою, а не 200 тис. грн. як у всіх інших банків.

Станом на 01.01.2023 року АТ «Ощадбанк» мав 1 182 відділення. За цим показником він поступається лише Приват Банку. Протягом 2022 року кількість відділень зменшилась на 420, а за 5 років – на 2 023 установи. До послуг клієнтів 2569 працюючих банкоматів та 2513 термінали самообслуговування. Більшість послуг Ощадбанку цілодобово доступна в додатку «Мобільний Ощад». Інтернет- та мобільним банкінгом Ощад 24/7 користуються 5,3 млн клієнтів; цей сервіс є другим за популярністю серед українських мобільних банківських застосунків» [35].

АТ «Ощадбанк» є одним з лідерів програми «Доступні кредити 5-7-9%» та найбільшим кредитором бізнесу за державними гарантіями на портфельній основі. У червні 2021 року Ощадбанк посів I місце в рейтингу «50 провідних банків України 2021» в рамках Financial Club Awards. Він

розвиває власну цифрову екосистему в різних напрямках, розробляючи зручні онлайн-сервіси для будь-яких життєвих ситуацій. В основі екосистеми знаходиться власна технологічна платформа, що дозволяє в режимі реального часу за рахунок відкритих інтерфейсів та коду, машинного навчання, хмарних технологій та аналізу великих даних із заданим рівнем безпеки, формувати кращі пропозиції для клієнтів, як із власних товарів та послуг, так і за рахунок підключення зовнішніх постачальників.

АТ «Ощадбанк» – український комерційний банк, в якому частка держави (в особі Кабінету Міністрів України) складає 100%. АТ «Ощадбанк» надає послуги клієнтам, через Головний офіс та відокремлені відділення:

– Головний офіс (адреса: 01001, м.Київ, вул. Госпітальна, 12 Г);

У складі потужної команди АТ «Ощадбанк» понад 24530 співробітників, які поділяють цінності банку, є справжніми професіоналами та дбають про високу якість обслуговування клієнтів.

Статутний капітал банку станом на 01.01.2023 р. складає 49473млн. грн.

Структура управління Банком включає органи управління та контролю.

Органами управління та контролю Банку є :

- 1) наглядова рада Банку – голова Апін Байба ;
- 2) правління Банку – голова Наумов Сергій Володимирович;
- 3) ревізійна комісія (департамент внутрішнього аудиту).

Наглядова рада Банку є вищим органом управління Банку, що здійснює контроль за діяльністю правління Банку з метою збереження залучених у вклади грошових коштів, забезпечення їх повернення вкладникам та захисту інтересів Держави як акціонера Банку та інші функції, визначені Законом України «Про банки та банківську діяльність» [34].

До компетенції наглядової ради належить прийняття рішень щодо:

- визначення основних напрямів діяльності Банку та затвердження звітів про їх виконання;
- затвердження річних результатів діяльності Банку, включаючи

його дочірні підприємства;

- розроблення та затвердження положення про ревізійну комісію Банку призначення персонального та кількісного складу ревізійної комісії, дострокове припинення повноважень призначеного персонального складу ревізійної комісії або окремого з її членів;

- затвердження звітів та висновків ревізійної комісії та зовнішнього аудитора;

- інвестування у статутні фонди юридичних осіб (у вигляді придбання акцій, часток, паїв);

- участі банку в банківських холдингових групах, фінансових холдингових групах та про перелік повноважень, які передаються банком таким банківським об'єднанням;

- випуску акцій банку на підставі актів Кабінету Міністрів України;

- розподілу прибутку та покриття збитків;

- затвердження положення про правління Банку та визначення кількісного складу правління;

- призначення і звільнення голови правління Банку, укладання з ним контракту;

- затвердження персонального складу правління, призначення і звільнення посади заступників голови правління Банку та членів правління Банку, в тому числі подання голови правління Банку, укладення з ними контрактів;

- встановлення порядку проведення ревізій та контролю за фінансово-господарською діяльністю банку;

- заслуховування звітів правління з основних питань діяльності Банку затвердження зведеного балансу Банку [36].

Банк дотримується принципів та стандартів корпоративного управління, викладених в Кодексі корпоративного управління, який затверджений Загальними зборами акціонерів Банку.

Для оцінки ефективності банківської діяльності пропонується визначити, яку ж діяльність здійснюють банки України. Відповідно до Закону України «Про банки та банківську діяльність» [34] банк має право здійснювати банківську діяльність на підставі банківської ліцензії шляхом надання банківських послуг (рис. 2.1).

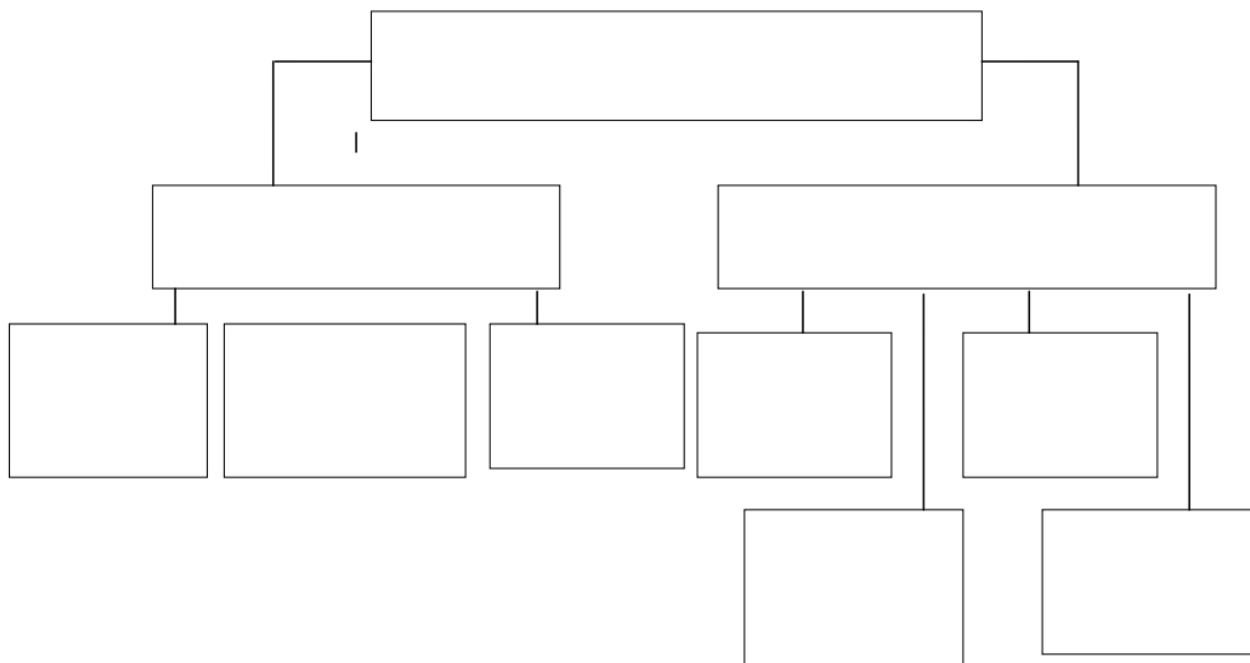


Рис. 2.1 Види діяльності АТ «Ощадбанк»

Джерело: складено автором на підставі Статуту АТ «Ощадбанк» за 2022 рік

Якщо брати до уваги основні послуги банку, то діяльність АТ «Ощадбанк» зводиться до посередницької функції – приймання депозитів від суб'єктів з надлишковими ресурсами та надання кредитів суб'єктам з дефіцитом ресурсів, а також до розрахункової функції (проведення розрахунків між суб'єктами економічної діяльності та фізичними особами).

Отже, банки виконують найважливішу роль в економічному розвитку держави. З огляду на те, що основними факторами, які впливають на ефективність діяльності банку є його доходи та витрати, які формують фінансовий результат.

В табл. 2.1 наведена динаміка фінансових результатів діяльності АТ «Ощадбанк» за період 2021-2023 рр.

Таблиця 2.1

Динаміка фінансових результатів діяльності АТ «Ощадбанк» за період 2021-2023 рр., млн. грн.

Показник	Роки			Відхилення	
	2021	2022	2023	абсолютне, 2023/2021 «+, -»	відносне, 2023/2021, %
Активи, в т. ч.:	217752,0	249101,1	233538,9	+ 15786,9	+ 7,25
Гроші та їх еквіваленти	10600,8	56803,0	26514,7	+ 15913,9	+ 150,12
Кошти в банках	10910,0	20155,5	-		
Кредити, надані клієнтам	67543,2	65168,3	63226,1	-4317,1	-6,39
Інвестиції	116590,2	113616,2	130251,5	+ 13661,3	+ 11,72
Інвестиції в дочірні компанії та асоційовані компанії	24,8	24,8	24,8	-	-
Інвестиційна нерухомість	796,9	809,1	633,5	-163,4	-0,3
Основні засоби та нематеріальні активи	8953,5	9948,0	9725,4	+ 771,8	+ 8,62
Передплата з податку на прибуток	267,3	270,3	275,2	7,9	-0,08
Інші активи	2065,2	2416,6	2887,5	+ 822,3	+ 1,13
Зобов'язання, в т. ч.:	199209,3	229549,2	211603,7	+ 12394,4	+ 6,22
Кошти банків	54,1	58,0	5824,0	+ 5769,9	+ 10670,39
Рахунки клієнтів	154016,5	202143,0	186167,8	+ 32151,4	+ 20,88
Кредити, що отримані від міжнародних та інших фінансових організацій	34496,7	18303,2	11744,3	-22752,4	-65,96
Інші запозичені кошти	6618,7	4430,1	4452,6	-2166,1	-0,95
Інші зобов'язання	1013,4	1782,4	1904,9	+ 891,5	+ 1,12
Відстрочені зобов'язання з податку на прибуток	130,1	369,8	233,8	+ 103,7	+ 28,02
Субординований борг	2879,8	2462,6	1276,2	- 1603,6	- 0,94
Власний капітал, в т. ч.:	18542,7	19551,9	21935,2	+ 3392,5	+ 18,30
Акціонерний капітал	49725,0	49725,0	49725,0	0,0	0,00
Резерв переоцінки будівель	1821,9	1817,2	1573,0	-248,9	-0,71
Резерв переоцінки інвестицій, що оцінюються за справедливою вартістю через інший сукупний дохід	215,6	1018,2	976,1	+ 760,5	+ 1,15
Непокритий збиток	(33219,7)	(33008,5)	(30338,8)	-2880,9	-8,67
Чистий процентний дохід	5450,2	5491,6	7986,0	+ 2535,8	+ 46,53
Операційні доходи	8591,0	10064,2	13896,3	+ 5305,3	+ 61,75
Операційні витрати	(8558,2)	(9810,0)	(11163,9)	+ 2605,7	+ 30,45
Чистий прибуток за рік	162,2	2776,3	225,2	+ 261,4	+ 161,26

Джерело: розраховано автором за даними Звіту про фінансовий стан та Звіту про

прибутки і збитки та інший сукупний дохід

Аналіз наведених даних дає підстави стверджувати, що власний капітал банку збільшився на 18,3%, проте у банка існує великий непокритий збиток, який, хоч і скорочується, проте свідчить про низьку ефективність діяльності банку. Чистий прибуток АТ «Ощадбанк» за міжнародними стандартами фінансової звітності за 2023 рік збільшився до 225,2 млрд. грн., що на 38,8% перевищує значення показника у 2021 році. Протягом двох років чистий прибуток збільшився на 61,26%, це свідчить про поступове збільшення ефективності діяльності банку. Загалом, подальше збільшення чистого прибутку буде поступово покращувати ситуацію та робити його діяльність більш ефективною та прибутковою.

Операційний дохід АТ «Ощадбанк» до вирахування резервів під знецінення у 2023 році збільшився на 38,2% - до 13896,3 млн. грн. - унаслідок підвищення рівня чистого процентного доходу, так і чистого комісійного доходу. Операційні витрати в 2023 році демонстрували підвищення на 70% до 11163,9 млн. грн., викликане в основному зміною методології розрахунку амортизаційних відрахувань за основними засобами та витрат на інформаційні послуги.

Таким чином, робимо висновок, що АТ «Ощадбанк» – один з найбільших банків з багаторічною історією та багаторічною репутацією, що працює на державному рівні. Оскільки держава є гарантом, відповідальним за банківські ризики, банк має високий рівень довіри клієнтів. Проте послугами цього банку користуються все ж таки переважно українці, і мало клієнтів серед великих підприємств. Банк на початку 2024 р. мав найбільшу кількість відділень з-поміж усіх банків України, а також АТ «Ощадбанк» є одним з найбільших роботодавців України. Внаслідок специфіки діяльності банку, великої кількості відвідувачів, нерівномірного навантаження на співробітників, з банку часто звільняються співробітники, що призводить до високої плинності кадрів.

2.2. Методика аналізу розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк»

Конкурентоздатність підприємств залежить від дії різних чинників, одним з яких є трудовий. Адже, фундаментальну основу переваг в конкурентній боротьбі забезпечує людський чинник. Аналіз показників з праці і зарплати орієнтований на підвищення продуктивності праці. За умови зростання продуктивності праці знижується собівартість продукції, зростає прибуток. В процесі аналізу трудових ресурсів здійснюється аналіз забезпеченості підприємства робочою силою, оцінка впливу трудових факторів на обсяг виробництва продукції; оцінка співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і темпом зростання середньої заробітної плати.

Праця це діяльність, у процесі якої з природних ресурсів продукуються матеріальні та духовні блага. Будучи найважливішою загальнолюдською категорією, праця являє собою складне, багатоаспектне явище, що вимагає всебічного вивчення та вдосконалення. Людська праця потребує належної

Для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю.

Результати господарської діяльності залежать передусім від ефективності використання живої праці - найбільш активного і, власне, вирішального фактора виробництва. Забезпеченість підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, ефективному використанню обладнання, машин, механізмів, зниженню собівартості та зростанню прибутку.

Одним з найважливіших завдань економічного аналізу є контроль за правильним та ефективним використанням трудових ресурсів.

Аналіз забезпеченості установи робочою силою здійснюється

способом порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями із плановими показниками і з показниками, досягнутими в минулому періоді. Це дає можливість визначити рівень виконання плану (завдання), а також динаміку показників. Найвідповідальнішим етапом аналізу забезпеченості підприємства робочою силою є вивчення її руху.

Як відомо, склад працівників постійно змінюється у зв'язку зі скороченням штатів, звільненням з власного бажання, виходом працівників на пенсію, пересуванням їх на посадах у межах структурних підрозділів та приймання нових робітників замість вибулих або у зв'язку із розширенням виробництва. Надто велика плинність робочої сили спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, знижує на певний час продуктивність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуку нової роботи [26, 358].

Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховуємо коефіцієнти обороту з приймання та звільнення, а також коефіцієнти плинності, стабільності, загального обороту (рис. 2.2).

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку із оплатою праці. Із ростом продуктивності праці створюються реальні можливості для підвищення рівня його оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Тільки при таких умовах створюються можливості для підвищення темпів розширеного відтворення.

У зв'язку з цим аналіз використання засобів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. В процесі його потрібно здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявляти можливості економії коштів за рахунок росту продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції [77, 224].



Рис. 2.2. Показники, що характеризують забезпеченість установи робочою силою [46]

Таким чином, розмір середньої заробітної плати робітника безпосередньо залежить від використання ним робочого часу, досягнутого рівня продуктивності праці і виробітку. Рівень оплати праці (грошова оплата одного дня) залежить також від загальних результатів господарської діяльності : чим вища продуктивність праці, тим вищий рівень оплати праці робітників. У свою чергу, підвищення матеріальної зацікавленості працюючих сприяє зростанню трудової активності, кращому використанню робочого часу, зміцненню трудової дисципліни і підвищенню продуктивності праці.

Основними завданнями аналізу фонду оплати праці у банківських установах є:

- визначення суми абсолютної і відносної перевитрати (економії) фонду заробітної плати та виявлення причин, що її зумовили;
- вивчення структури фонду заробітної плати (оплати праці),

застосування матеріальних стимулів за високі результати праці;

- визначення резервів, які має підприємство для зменшення витрат на оплату праці і відповідно для підвищення рентабельності його роботи.

У зв'язку з цим насамперед визначаються склад і структура фонду оплати праці підприємства, динаміка цих показників. Для підвищення матеріальної заінтересованості працюючих у якісних результатах своєї праці використовують різні варіанти заохочувальних розрахунків за проміжні або кінцеві результати праці. Тому під час аналізу оплати праці з'ясовують, за які показники нараховується додаткова оплата праці, чи зважають при цьому на якість виробленої продукції. До складу витрат на оплату праці включаються всі витрати на оплату праці незалежно від джерела фінансування цих виплат.

У процесі аналізу необхідно встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Як вже відмічалось, для розширеного відтворення, отримання необхідного прибутку та рентабельності, необхідно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо цей принцип не дотримується, то відбуваються перевитрачання фонду заробітної плати, підвищення собівартості продукції та, відповідно, зменшення суми прибутку. В умовах інфляції під час аналізу індексу росту середньої заробітної плати необхідно враховувати індекс росту цін на споживчі товари та послуги.

Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці», ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції», ф.№1–підприємництво «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф.№2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» за період з 2016-2018р.

Для оцінки співвідношення розраховують коефіцієнт випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати, приріст середньої заробітної плати на 1% приросту продуктивності праці чи приріст продуктивності праці на 1% приросту середньої заробітної плати. Коефіцієнт випередження є співвідношенням

індексів продуктивності праці та середньої заробітної плати:

$$\text{Квипер.} = \text{Приріст Сзп} / \text{Приріст ПП}, \quad (2.1)$$

де Приріст Сзп – темп зростання середньої заробітної плати;

Приріст ПП – темп зростання продуктивності праці [57, 651].

Витрати на персонал – це загальновизнаний для країн ринкової економіки інтегральний показник, що містить у собі усі витрати, зв'язані з функціонуванням людського фактора:

- 1) виплати роботодавця по різних видах соціального страхування;
- 2) витрати на оплату праці;
- 3) витрати організації на соціальні виплати і пільги (дотації на оплату житла, оплата транспорту, надання одноразової допомоги і т.п.), на зміст соціальної інфраструктури;
- 4) витрати на зміст соціальних служб, на навчання і підвищення кваліфікації персоналу, на виплату дивідендів і покупку пільгових акцій.

При цьому витрати на оплату праці (чи базові витрати) складають звичайно менш половини загальної величини витрат на персонал. Таким чином, метою аналізу фонду оплати праці є виявлення ефективності використання засобів на оплату праці, динаміки їх зміни та виявлення резервів.

У процесі аналізу фонду оплати праці необхідно вирішити наступні задачі:

- оцінка ефективності використання засобів на оплату праці;
- відповідність використовуваних форм та систем оплати праці;
- склад та структура заробітної плати, наявність структурних здвигів та їх причини;
- загальний темп росту фонду оплати праці робітників, його обґрунтованість;
- виявлення абсолютного та відносного показника розміру заробітної плати, відхилення фактичних показників від запланованих, а також показників звітного періоду з базовим або за ряд років, установлення причин

та шляхів відхилення;

- визначення динаміки росту заробітної плати по категоріях працюючих;

- тенденції змін середньої заробітної плати, їх причини та джерела;

- аналіз зростання середньої заробітної праці та продуктивності праці одного робітника, при цьому зростання продуктивності праці повинно випереджати зростання середньої заробітної праці;

- розробка рекомендацій по забезпеченню випереджаючого зростання продуктивності праці та ін.

Для оцінки ефективності використання засобів на оплату праці необхідно визначити такі показники як об'єм прибутку в діючих цінах, сума прибутку на 1 грн. заробітної плати та ін. В процесі аналізу також треба враховувати динаміку цих показників [2, 388].

У зв'язку з цим насамперед визначаються склад і структура фонду оплати праці установи, динаміку цих показників.

Для підвищення матеріальної зацікавленості працюючих у якісних результатах своєї праці використовують різні варіанти заохочувальних розрахунків за проміжні або кінцеві результати праці. Тому під час аналізу оплати праці з'ясовують, за які показники нараховується додаткова оплата праці, чи зважають при цьому на якість наданих послуг.

До складу витрат на оплату праці включаються всі витрати установи на оплату праці незалежно від джерела фінансування цих виплат.

Джерелами інформації для проведення аналізу є звіти: ф.№1–ПВ «Звіт з праці», ф.№3–ПВ «Звіт про використання робочого часу», ф.№1–ПВ «Звіт підприємства по продукції», «Звіт про основні показники діяльності підприємства за рік» та ф.№2 річної фінансової звітності «Звіт про фінансові результати» [12, 452].

Аналіз формування та використання фонду оплати праці проводиться у декілька етапів (рис. 2.3).

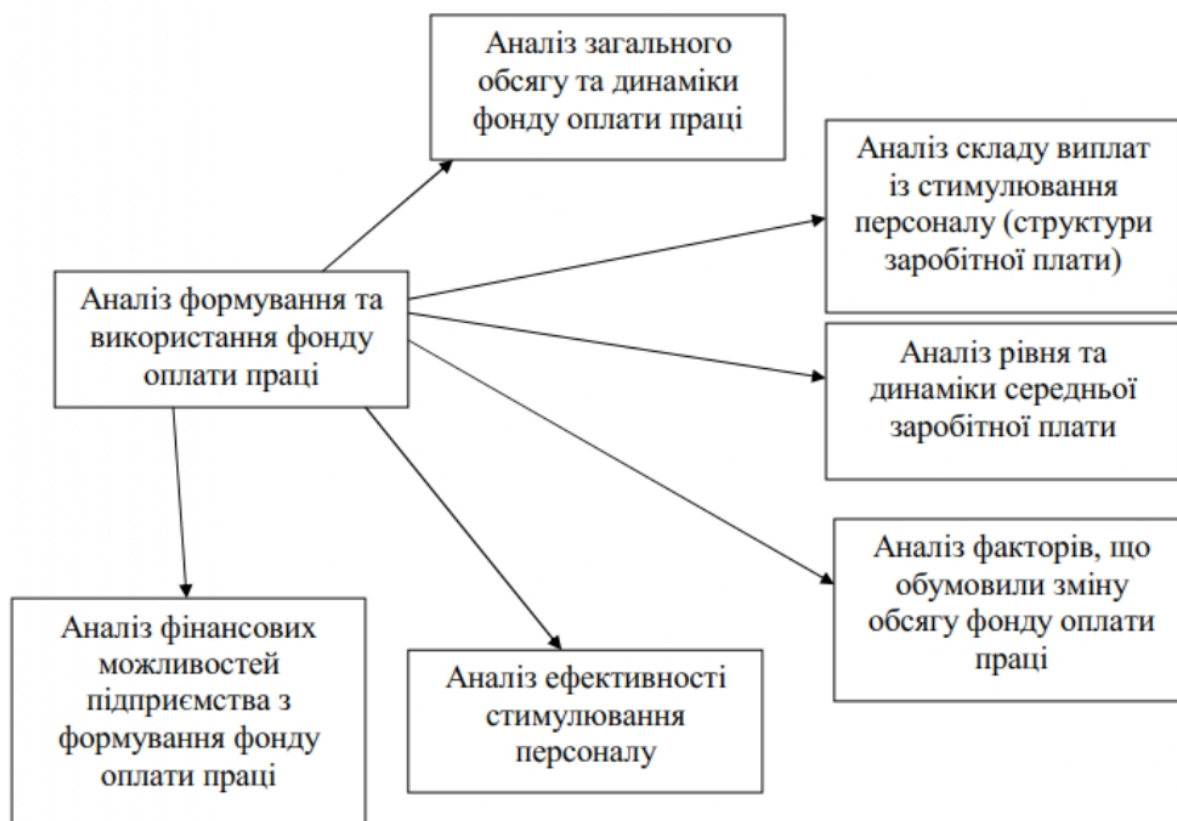


Рис. 2.3. Етапи аналізу формування та використання фонду оплати праці [47, 256]

Розглянемо детальніше кожен з етапів аналізу:

1) Аналіз загального обсягу та динаміки оплати праці.

На цьому етапі аналізу оцінюється загальний обсяг фонду оплати праці та аналізується абсолютна та відносна зміна його розміру порівняно з попередніми періодами. Це дає змогу визначити загальну тенденцію зміни обсягу витрат підприємства та оплати праці персоналу.

Крім абсолютного розміру фонду оплати праці, його розмір може бути охарактеризовано відносними показниками, а саме:

- питомою вагою фонду оплати праці в поточних витратах підприємства;
- питомою вагою фонду оплати праці в доході установи;
- рівнем витрат на оплату праці, відсотків до товарообігу. Аналіз значення та зміни перелічених показників порівняно з попередніми

періодами дозволяє встановити важливість (пріоритетність) управління матеріальним стимулюванням персоналу стосовно інших завдань управління господарською діяльністю підприємства [37, 145].

2) Аналіз складу виплат із стимулювання персоналу (структури заробітної плати).

Протягом цього етапу аналізу визначають обсяги та питому вагу у складі загального обсягу фонду оплати праці — основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду; аналізують співвідношення між окремими напрямками стимулювання.

Проведення цієї роботи дозволяє визначити та оцінити доцільність орієнтації системи матеріального стимулювання підприємства. Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати свідчить про пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці. Зростання рівня додаткової заробітної плати (відносно основної) є результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці. Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат визначає орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства, перш за все, отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до "негрошових" форм заохочення та закріплення персоналу.

Більш конкретні висновки дозволяє отримати аналіз форм стимулювання, які використовуються в межах кожного напрямку використання коштів [41, 189].

Так, аналіз складу основної заробітної плати дозволяє встановити обсяги застосування (ступінь розповсюдження) окремих систем оплати праці (відрядної, погодинної, контрактної та інше).

Аналіз складу додаткової заробітної плати дозволяє визначити активність підприємства у використанні окремих інструментів стимулювання продуктивності праці - преміювання, надбавок та доплат, одноразових

заохочень тощо; визначити обсяги компенсаційних виплат, що застосовуються для компенсації працівникам особливих умов праці на даному підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включаються до складу додаткової оплати праці (оплата щорічних та додаткових відпусток, збереження заробітної плати в передбачених законодавством випадках, здійснення витрат та придбання спеціального одягу та взуття тощо).

Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою - виплату премій та інших грошових виплат, оплату акцій підприємства або участь в його викупі, надання соціальних та трудових пільг в негрошовій формі тощо. Оцінюючи доцільність вибору підприємства, слід враховувати такі фактори, як: склад персоналу підприємства, рівень основної та додаткової оплати праці, фінансове положення підприємства тощо [93, 86].

3) Аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати.

На цьому етапі роботи обчислюється рівень середньої заробітної плати в цілому по підприємству та по окремих категоріях персоналу, визначаються зміни, які відбуваються в значенні цих показників порівняно з попередніми періодами.

Для обґрунтування висновку щодо виконання заробітною платою відтворювальних функцій середня заробітна плата визначається не тільки в грошовому вимірі, а й системою відносних показників: у коефіцієнті перевищення встановленого державою рівня мінімальної заробітної платні, прожиткового мінімуму, неоподаткованого мінімуму заробітної плати.

В процесі аналізу також визначається реальна заробітна плата (шляхом коригування фактичної середньої плати на індекс зміни цін на товари та послуги) та аналізується динаміка її зміни.

Такі методичні підходи дозволяють дати більш об'єктивний висновок щодо рівня та динаміки середньої заробітної плати.

Доцільно також провести порівняння рівня середньої заробітної плати,

що склався на даному торговельному підприємстві, з середньо-галузевим рівнем заробітної плати та рівнем оплати праці на підприємствах-аналогах. Таке порівняння дозволяє визначити достатність витрат на стимулювання персоналу для забезпечення стабільності трудового колективу та реалізації його економічних інтересів.

4) Аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці.

Аналіз динаміки фонду оплати праці необхідно доповнити визначенням та кількісною оцінкою основних факторів, що обумовили зміну його розміру.

Найважливішими факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є:

1. Зміна чисельності працівників установи.
2. Зміна рівня середньої заробітної плати.
3. Зміна рівня заробітної плати (в реальних цінах).
4. Інфляція.
5. Зміни в складі персоналу установи.

Вплив факторів 1-4 може бути оцінений кількісно за допомогою методу ланцюгових підстановок або індексного методу.

Оцінка впливу змін у складі персоналу підприємства здійснюється методом відсоткових чисел, виходячи з визначення питомої ваги окремих категорій персоналу та рівня оплати їх праці в звітному та порівняльному періодах.

Перелік факторів, що оцінюються, може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-корелятивного аналізу. Так, є доцільною побудова та визначення параметрів моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом товарообігу, доходів, прибутку підприємства, зміною кількості покупців, обсягом торговельної площі та кількості робочих місць тощо [47, 260].

5) Аналіз ефективності стимулювання персоналу.

У ході проведення цього етапу аналізу необхідно визначити ефективність стимулювання персоналу, тобто оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці та наслідками трудових зусиль персоналу,

відповісти на запитання - чи принесли зміни в рівні оплати праці необхідний економічний ефект для установи та його власників.

Для оцінки ефективності стимулювання персоналу прийнято визначати та порівнювати в динаміці значення таких аналітичних показників.

1. Коефіцієнт співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та рівнем середньої заробітної плати або коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та сумою доходу.

2. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та доходами установи.

3. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та прибутком установи.

4. Коефіцієнт співвідношення між темпом зростання фонду оплати праці та ринковою вартістю установи (її акцій) [12, 450].

Таким чином, для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів і виявлення резервів збільшення обсягу виробництва та підвищення рентабельності роботи треба проаналізувати такі показники, пов'язані з рухом, якістю робочої сили, її продуктивністю, а також її вартістю:

— чисельність персоналу підприємства з точки зору динаміки, категорійної структури, професійної підготовленості, плинності працівників;

— використання робітниками і службовцями робочого часу, стан трудової дисципліни;

— продуктивність праці;

— фонд оплати праці, динаміка середньої заробітної плати працівників і трудомісткості продукції.

2.3. Аналіз розрахунків з працівникам АТ «Ощадбанк»

Розрахувавши відповідний коефіцієнт, можемо відзначити, що однією з головних проблем АТ «Ощадбанк» є висока плинність кадрів. У табл. 2.2 наведено динаміку показників, що дозволяють розрахувати плинність кадрів, та самого показника плинності кадрів банку.

Таблиця 2.2

Кількість працівників, кількість осіб, що звільнилися, та коефіцієнт плинності персоналу АТ «Ощадбанк» протягом 2021-2023 рр.

Показник	Роки			Відхилення 2023 р від 2022 р. («+», «-»)
	2021	2022	2023	
Середньорічна кількість штатних працівників, осіб	29530	28900	29210	+ 310
Кількість осіб, що звільнилися	4105	4219	4148	- 71
Коефіцієнт плинності, %	13,9	14,6	14,2	- 0,4 п.п.

Джерело: розраховано автором за даними звітності АТ «Ощадбанк»

За даними таблиці 2.2 можна побачити, що кількість осіб, що звільнювалась протягом року, не була меншою, ніж 4 тис. осіб. Це, в свою чергу, впливає на показник плинності персоналу, який на початок 2024 року становить 14,2%. Як можна побачити, плинність кадрів банку має тенденцію до зростання, хоча в останній рік періоду значення показника плинності дещо скоротилося. В цілому ж, для такого великого системного банку, як АТ «Ощадбанк», плинність кадрів є дуже високою, оскільки 14,2% всієї середньорічної кількості співробітників звільнилися в 2023 р., що свідчить про негативні процеси в банківській установі. Загалом, протягом 2021-2023 рр. рівень плинності кадрів в банку перебував на рівні 13,9%-14,6%, що є проблемою не лише в окремо взятому році, а в цілому, і ця проблема існує вже протягом багатьох років. Нормативним рекомендованим значенням для банку є до 7-8% на рік.

Також суттєвою причиною плинності персоналу даного банку є низький рівень оплати праці, динаміка заробітної плати працівників банку порівняно з іншими банками наведена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Порівняння середньої заробітної плати в АТ «Ощадбанк» та інших банках України за 2022-2023 рр., грн. на місяць

Показник	Роки			Відхилення 2023 р від 2022 р. («+», «-»)
	2022	2022	2023	
Середня заробітна плата в АТ «Ощадбанк», у тому числі:	8847	9883	11585	+ 1702
середня заробітна плата членів правління АТ «Ощадбанк»	224000	269000	314000	+ 45000
Середня заробітна плата у банках України	11248	12810	14864	+2054
Відношення рівнів середньої зарплати членів правління АТ «Ощадбанк» порівняно з середнім показником для персоналу банку в цілому, разів	25,3	27,2	27,1	-0,1 п.п

Джерело: складено автором за даними звітності АТ «Ощадбанк» та Державної служби статистики України [37]

Можна побачити, що середня заробітна плата по банкам України суттєво перевищувала аналогічний показник в АТ «Ощадбанк». Також причиною цього є те, що менеджери вищої ланки отримують заробітну плату в рази вищу, що і відбивається на загальній нерівномірності в системі оплати праці. Це все призводить до зниження стимулів звичайних працівників працювати та, відповідно, високої плинності кадрів.

Як можна побачити, зберігається суттєвий розрив між оплатою праці топ-менеджменту банку та працівниками фронт-офісу. Стимування зростання заробітної плати в банку відбувається, в тому числі, і внаслідок нерівномірності в оплаті праці та збільшеному фінансуванні заробітних плат працівників топ-менеджменту.

Наступним етапом методики аналізу розрахунків з працівниками банків має бути аналіз розрахунків за такими класифікаційними ознаками: (1) за

видами оплати праці; (2) за економічним змістом розрахунків з працівниками банків; (3) за податками та зборами в яких розрахунки з працівниками банків є об'єктами оподаткування; (4) за видами розрахунків з працівниками банків; (5) за територіальним спрямуванням працівника у відрядження.

Аналіз розрахунків з працівниками банків пов'язаний саме з аналізом витрат на персонал, оскільки розрахунки з працівниками відображаються у складі витрат банківської установи, а саме: у складі адміністративних витрат. Саме тому, 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 ґрунтового 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 період з 2021-2023 рр., що і подано у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Структура та динаміка витрат на персонал АТ «Ощадбанк» за період 2021-2023 рр.

Стаття витрат	2021 р.	2021 р.	2023 р.	Відхилення		
				млн. грн. (4-2)	% (4:2)	п.п (4-2)
1	2	3	4	5	6	7
Усього витрат на утримання персоналу, млн. грн.	4,83	5,48	6,0	1,17	1,24	x
У структурі адміністративних та інших операційних витрат, %	87,2	93,63	81,26	x	x	-5,93
У складі загальних витрат, %	56,49	55,91	53,76	x	x	-2,72

Джерело: розраховано автором за даними Звіту про прибутки і збитки та інший сукупний дохід

Варто відзначити, що аналіз структури та динаміки витрат на персонал показав, що розрахунки з працівниками займають близько понад 80%

адміністративних та інших операційних витрат. У складі загальних витрат відсоток витрат на персонал коливається від 53% до 55%. Крім того, встановлено, що у 2023р. в порівнянні з 2021р. банківська установа зменшує частку витрат на персонал у складі загальних витрат банків. За даними показниками табл. 2.4 видно, що витрати на персонал становлять лівову частину у структурі адміністративних витрат. Отримані дані свідчать, що розмір витрат на персонал у АТ «Ощадбанк» збільшився на 1,17 млн. грн. за 2023 р. у порівнянні з 2021р. за рахунок збільшення мінімальних державних стандартів.

Для більш точного відображення ситуації, з якою пов'язане збільшення витрат на персонал, доречним буде розрахувати середні витрати на персонал, враховуючи, що кількість співробітників становила у 2021р. – 29530 осіб, у 2021р. – 28900 осіб і відповідно у 2023р. – 29210 осіб.

Під час формування ефективної системи управління аналіз розрахунків з працівниками банків є доволі важливим етапом. 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, а саме: показники короткострокових виплат працівникам, які було виплачено протягом 12 місяців, узагальнюють усі розрахунки, які пов'язані із розрахунками з працівниками за короткостроковими виплатами.

Узагальнюючий показник розрахунків з працівниками банків, а також показник середньомісячних розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 особу наведено у табл. 2.5.

Розрахунок середньомісячних розрахунків з працівниками показав, що сума розрахунків з працівниками банку в середньому по установі на одного працівника коливаються у діапазоні 14000-17000грн. Показник

середньомісячної заробітної плати в 2023 році АТ «Ощадбанк» на 50% менший від середнього по галузі [37, 38].

Отже, можна констатувати, що працівники даної установи отримують низьку оплату праці у порівнянні з іншими установами. Чинники, які впливають на даний показник є різними, зокрема внутрішня політика Банку, фінансові результати діяльності, продуктивність праці персоналу, економічна та політична ситуація в країні.

Таблиця 2.5

Розрахунки з працівниками банків на прикладі АТ «Ощадбанк» за період 2021-2023 рр.

№ з/п	Показник	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Відхилення 2023 р від 2022 р. («+, -»)
1	Розрахунки з працівниками банків, млн. грн.	4,83	5,48	6,0	+ 0,52
2	Середньорічна кількість працівників, осіб	29530	28900	29210	+ 310
3	Середньорічна сума розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 працівника (р.1/р.2), тис.грн.	163,89	189,76	205,41	+ 15,65
4	Середньомісячна сума розрахунків з працівниками у розрахунку на 1 працівника (р.3/12), грн.	13657	15813	17110	+ 1297

Джерело: розраховано автором за даними АТ «Ощадбанк»

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 відправляють 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», тобто службові відряджень як в межах України, так і за кордон.

Динаміка розрахунків з працівниками банків щодо службових відряджень подано у табл. 2.6.

Річні розрахунки з працівниками щодо відряджень АТ «Ощадбанк» у 2023р. в порівнянні з 2021р. зменшилися на 16,4 тис. грн., або на 34%. Але і у розрахунку на 1 працівника - зменшилися на 35%, що свідчить про те, що установа, враховуючи складну епідеміологічну ситуацію у країні, пов'язану з запровадженням карантинних заходів, зменшує витрати на відрядження.

Таблиця 2.6

Динаміка розрахунків з працівниками банків АТ «Ощадбанк» щодо службових відряджень за період 2021-2023 рр.

Показник	Розрахунки з працівниками щодо відряджень			Відхилення	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	тис.грн.	%
Розрахунки з працівниками щодо відряджень в межах України	25126	27254	8757	- 16,37	- 34
Розрахунки з працівниками щодо відряджень за кордон, тис. грн.	-	-	-	-	-
Разом	25126	27254	8757	-16,37	- 34
У розрахунку на 1 працівника, грн.	0,85	0,94	0,3	-0,55	-35,3

Джерело: розраховано автором за даними АТ «Ощадбанк»

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.

Висновки до розділу 2

На сьогодні АТ «Ощадбанк» очолює топ-20 найбільш надійних банків України і посідає 6 місце у рейтингу надійності за версією інвестиційної

компанії Dragon Capital. У рейтингу міжнародної аудиторської компанії «Делойт» АТ «Ощадбанк» входить до ТОП-50 банків Центральної та Східної Європи та є найбільш стійким банком України за версію видання Forbes Україна. В найближчих планах АТ «Ощадбанку» – зміцнювати лідерські позиції на ринку. Продовжити модернізацію мережі установ банку, впровадити масштабну просвітницьку програму з переходу клієнтів на online-канали обслуговування. Збільшувати кількість банкоматів та терміналів самообслуговування. АТ Ощадбанк має додаткову перевагу – гарантію повернення всієї суми депозиту державою, а не 200 тис. грн. як у всіх інших банків.

Аналіз економічних показників дає підстави стверджувати, що власний капітал банку збільшився на 18,3%, проте у банка існує великий непокритий збиток, який, хоч і скорочується, проте свідчить про низьку ефективність діяльності банку. Чистий прибуток АТ «Ощадбанк» за міжнародними стандартами фінансової звітності за 2023 рік збільшився до 225,2 млрд. грн., що на 38,8% перевищує значення показника у 2021 році. Протягом двох років чистий прибуток збільшився на 61,26%, це свідчить про поступове збільшення ефективності діяльності банку. Загалом, подальше збільшення чистого прибутку буде поступово покращувати ситуацію та робити його діяльність більш ефективною та прибутковою.

Операційний дохід АТ «Ощадбанк» до вирахування резервів під знецінення у 2023 році збільшився на 38,2% - до 13896,3 млн. грн. - унаслідок підвищення рівня чистого процентного доходу, так і чистого комісійного доходу. Операційні витрати в 2023 році демонстрували підвищення на 70% до 11163,9 млн. грн., викликане в основному зміною методології розрахунку амортизаційних відрахувань за основними засобами та витрат на інформаційні послуги.

Таким чином, робимо висновок, що АТ «Ощадбанк» – один з найбільших банків з багаторічною історією та багаторічною репутацією, що працює на державному рівні. Оскільки держава є гарантом, відповідальним

за банківські ризики, банк має високий рівень довіри клієнтів. Проте послугами цього банку користуються все ж таки переважно українці, і мало клієнтів серед великих підприємств. Банк на початку 2024 р. мав найбільшу кількість відділень з-поміж усіх банків України, а також АТ «Ощадбанк» є одним з найбільших роботодавців України. Внаслідок специфіки діяльності банку, великої кількості відвідувачів, нерівномірного навантаження на співробітників, з банку часто звільняються співробітники, що призводить до високої плинності кадрів.

Варто відзначити, що проведений аналіз структури та динаміки витрат на персонал показав, що розрахунки з працівниками займають близько понад 80% адміністративних та інших операційних витрат. У складі загальних витрат відсоток витрат на персонал коливається від 53% до 55%. Крім того, встановлено, що у 2023р. в порівнянні з 2021р. банківська установа зменшує частку витрат на персонал у складі загальних витрат банків.

Вцілому, 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.

РОЗДІЛ 3.

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ
АТ «ОЩАДБАНК»

3.1. Особливості облікової політики АТ «Ощадбанк»

Згідно статті 5 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [5] підприємство самостійно визначає облікову політику. Облікова політика – це сукупність принципів, методів і процедур, що використовуються підприємством для складання та подання фінансової звітності, тобто це вибір самим підприємством певних і конкретних методик, форми і техніки ведення бухгалтерського обліку, виходячи з діючих актів і особливостей діяльності підприємства.

Облікова політика банку (*accounting policy of a bank*) – сукупність визначених у межах чинного законодавства принципів, методів і процедур, які використовує банк для ведення бухгалтерського обліку, складання і подання фінансової звітності.

Відповідальність за правильність ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності відповідно до законодавства входить до компетенції керівництва установи. Контроль за дотриманням норм права виражається у розробленні та прийнятті на рівні банківської установи Положення про облікову політику. Цей внутрішній документ регламентує та встановлює перелік правил, які засновані на основі організаційно-правових та методологічних факторів. Локальний документ затверджується правлінням (Радою директорів) банку та доводиться до відома керівників всіх відокремлених структурних підрозділів банку.

Юридичне регулювання облікової політики банку та її зміст також визначено МСБО (IAS) 8 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» [15], згідно якого облікова політика – 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 «Облікові політики, зміни в облікових оцінках та помилки» йдеться 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.

При формуванні облікової політики банку необхідно звернути увагу на форму власності та 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 період.

Відповідно до Положення про організацію бухгалтерського обліку, бухгалтерського контролю під час здійснення операційної діяльності в банках України [23] АТ «Ощадбанк» в своїй обліковій політиці зазначає:

- 1) принципи обліку активів, зобов'язань, капіталу, доходів, витрат банку;
- 2) методи оцінки активів та зобов'язань банку;
- 3) факти, що стосуються змін в обліковій політиці.

Обов'язково мають розроблятися та затверджуватися основні складові облікової політики банку:

- 1) характеристика аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків;
- 2) додаткові реєстри аналітичного обліку та форми первинних документів, на підставі яких здійснюються операції;
- 3) правила документообороту та технології оброблення облікової інформації;

- 4) перелік визначених прав працівників банку на підписування документів;
- 5) перелік операцій, що потребують додаткового контролю;
- 6) порядок проведення інвентаризації і методи оцінки активів та зобов'язань;
- 7) порядок контролю за здійсненими внутрішніми операціями;
- 8) порядок розрахунків між структурними підрозділами банку (внутрішньосистемні розрахунки);
- 9) порядок консолідації фінансової звітності асоційованих та дочірніх компаній;
- 10) порядок застосування в обліку принципу нарахування доходів та витрат (включаючи порядок амортизації активів банку, формування та використання резервів);
- 11) процедури вивірки та контролю (операцій, звітності);
- 12) інші документи банку, що регулюють питання організації бухгалтерського обліку.

Отже, можна спостерігати, що чинна законодавчо-нормативна база, що регламентує бухгалтерський облік в банках України, не містить опису структури облікової політики банку, що не дає змоги однозначно трактувати її окремі складові елементи (розділи) [40, С.395].

Щоб зробити всі елементи облікової політики максимально зрозумілими та доступними вважаємо за доцільне розмежувати загальні положення на: основні принципи обліку; визнання та оцінка статей балансу й порядок внесення змін в облікову політику та представити організаційні, методологічні та технічні аспекти у Положенні про облікову політику установи банку (рис. 3.1). Це в свою чергу полегшить роботу працівників банку.

Отже, основні статті Положення про облікову політику повинні відображати особливості основної діяльності банківських установ [52, С.59].

В Україні функціонує дворівнева банківська система. Перший її рівень представляє Національний банк України (далі по тексту – НБУ), який виконує роль центрального банку з характерними лише для нього функціями та операціями. Другий рівень – інші банки, які виконують банківські операції для фізичних та юридичних осіб. Зважаючи на це НБУ розроблені два плани рахунків: один – для установи Національного банку України, другий – для інших банків.

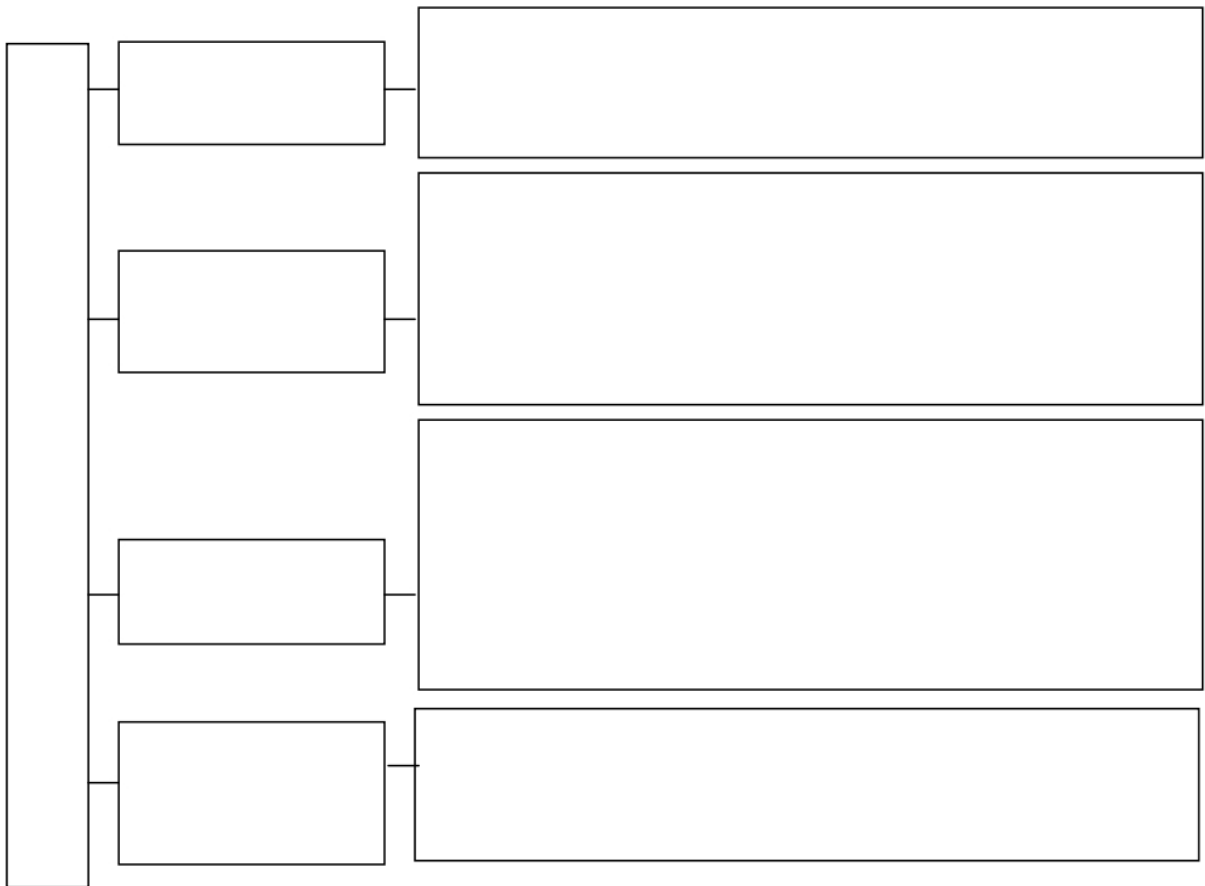


Рис. 3.1 Складові Положення про облікову політику банківської установи

Джерело: розроблено автором за даними Положення про облікову політику підприємства

Головна особливість побудови Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України – орієнтація на формування показників фінансової звітності.

Перелік балансових рахунків, які використовуються у процесі обліку розрахунків з працівниками банків подано у табл. 3.1.

Подвійний запис операцій на позабалансових рахунках – ще одна особливість банківського плану рахунків. Позабалансові рахунки кореспондують тільки між собою і в жодному разі не можуть кореспондувати з балансовими рахунками.

Таблиця 3.1

Перелік балансових рахунків, які використовуються у процесі обліку розрахунків з працівниками банків

Рахунок		Назва
номер	ознака	
1001	А	Банкноти та монети в касі банку
1200	А	Кореспондентський рахунок банку в Національному банку України
2620	АП	Кошти на вимогу фізичних осіб
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 та 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 [19]

Облікову політику АТ «Ощадбанк» відносно розрахунків з працівниками банків доцільно побудувати наступним чином:

– характеристика аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків – висвітлює аналітичні рахунки розділу 74 «Загальні адміністративні витрати», 35 «Інші активи банку» та 36, а саме 740 групи «Витрати на утримання

персоналу» та групи 352 «Розрахунки за податками та обов'язковими платежами», 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку», 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», 7404 «Витрати на підготовку кадрів»; 7405 «Витрати на спецодяг та інші засоби захисту працівників», 7409 «Інші витрати на утримання персоналу»; 3522 «Дебіторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток»; 3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»; 3622 «Кредиторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток»;

– додаткові реєстри аналітичного обліку та форми первинних документів, на підставі яких здійснюються операції, включаючи форми документів для внутрішньої бухгалтерської звітності – розкриває порядок складання відомості обліку формування забезпечень на оплату щорічних відпусток працівникам банку у бухгалтерському обліку відповідно до відображення в бухгалтерському обліку доходів і витрат банків України;

– правила документообороту та технології обробки облікової інформації – містить 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. Відносно розрахунків з працівниками доцільно дотримуватись таких операційних процедур:

- ведення та складання Табелю 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 (16 числа) та основної заробітної плати (1-го числа);
- 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;
- перелік визначених прав працівників банку на підписання документів – регламентує порядок та процедури візування первинних документів та фінансових звітів відносно розрахунків з працівникам банку;
- порядок проведення інвентаризації і методи оцінки активів та зобов'язань» розкриває методичку опису 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.

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.

Досліджуючи основні аспекти облікової політики банку відносно розрахунків з працівниками, було встановлено, що АТ «Ощадбанк» організовує бухгалтерський облік своїх операцій відповідно до внутрішньої облікової політики, МСФЗ та виконує вимоги, встановлені

законодавством України, користується єдиними правилами бухгалтерського обліку в банках.

3.2. Документування господарських операцій з обліку розрахунків з працівниками банків

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» [5], підставою для бухгалтерського обліку господарських операцій є первинні документи, які фіксують факти здійснення господарських операцій. Первинні документи повинні бути складені під час здійснення господарської операції, а якщо це неможливо - безпосередньо після її закінчення.

Організація бухгалтерського обліку розрахунків з працівникам банку – це сукупність чітко затверджених та скоординованих дій, спрямованих на складання облікових реєстрів та первинних носіїв облікової інформації, облікову політику банку та організацію облікового процесу 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 [42] та Наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.09 р. № 495/656 «Про затвердження типової форми первинного обліку № П-2 «Особова картка» [69].

З 1 вересня 2021 року діють нові вимоги до реквізитів при складанні кадрової документації відповідно до Національного стандарту ДСТУ 4163:2020 «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів» [79].

Зупинимось на основних вимогах до реквізитів при складанні кадрових документів. Усі накази мають однакову структуру, кожний елемент якої має чітко визначене місце розташування та формат. Так, ДСТУ 4163:2020

установлює: склад реквізитів документів; вимоги до змісту та місця розташування реквізитів у документах; вимоги до бланків та оформлення документів; вимоги до виготовлення документів [79].

З-поміж 32 реквізитів, що регламентує ДСТУ 4163:2020, є сім обов'язкових, що надають документу юридичної сили та доказовості:

- найменування юридичної особи;
- назва виду документа – не зазначають на листах;
- дата документа;
- реєстраційний індекс документа;
- заголовок до тексту документа;
- текст документа;
- підпис, для електронних документів – електронний підпис або електронна печатка в разі відсутності електронного підпису.

ДСТУ 4163:2020 не вносив до типових форм жодних змін, що стосуються нових вимог до складання документів. Тому підприємство може й надалі застосовувати затверджені типові форми наказів, зокрема:

- № П-1 «Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу»;
- № П-2 «Особова картка»;
- № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки»;
- № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»;
- № П-5 «Табель обліку використання робочого часу»;
- № П-6 Розрахунковий аркуш працівника;
- № П-7 Розрахунково-платіжна відомість (зведена).

Організація обліку виплат працівникам банку в АТ «Ощадбанк» покладена на два департаменти: Департамент управління персоналом та Департамент обліку та звітності. Зокрема, перший департамент координує та вирішує кадрові питання, а другий здійснює сам процес бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності по виплатах працівникам банку.

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). Отже, документальне забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам подано на рис. 3.2.

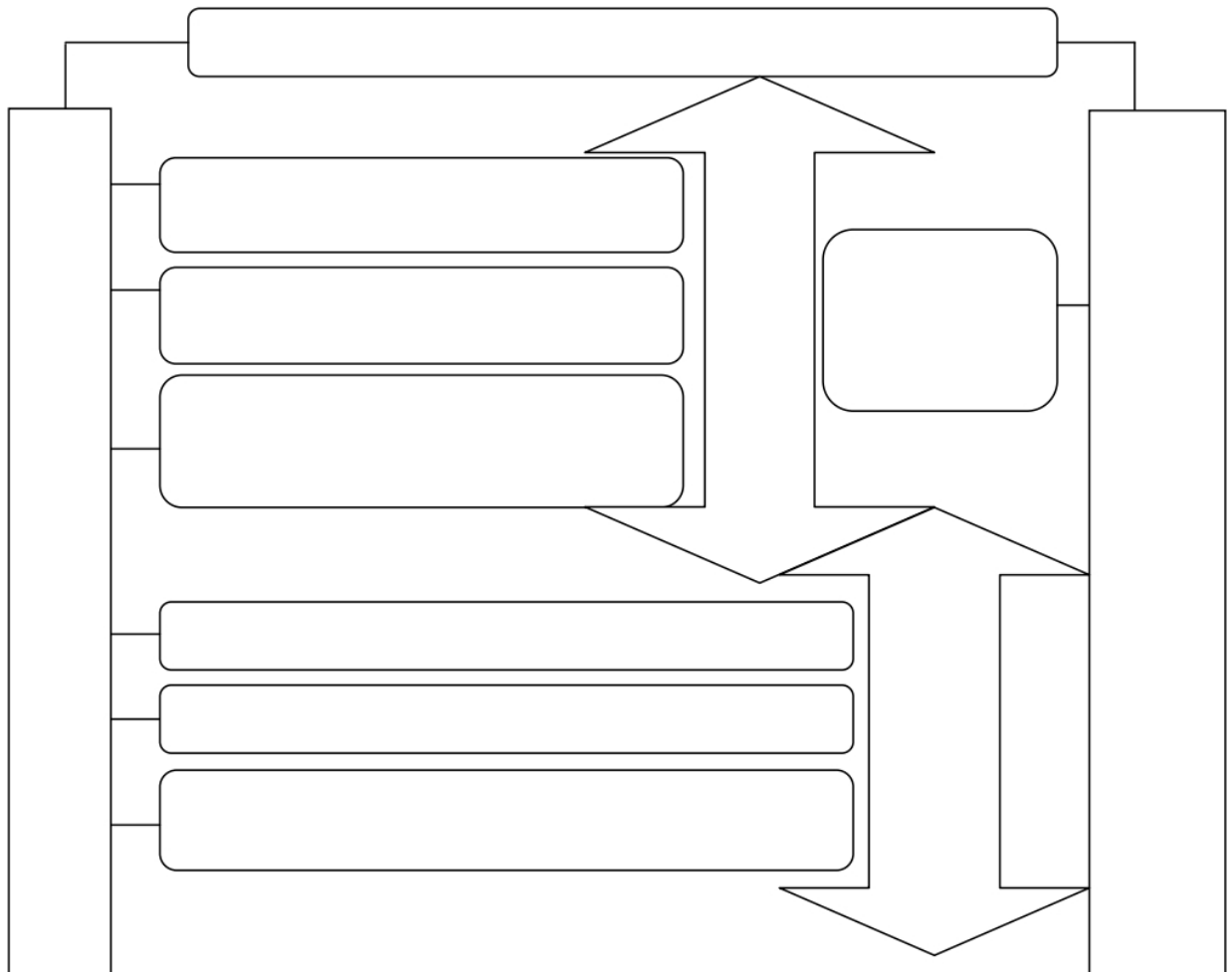


Рис.3.2. Документальне забезпечення обліку розрахунків за виплатами працівникам

Джерело: розроблено автором за даними [79, 81]

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. Організацію обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат, подано на рис. 3.3.

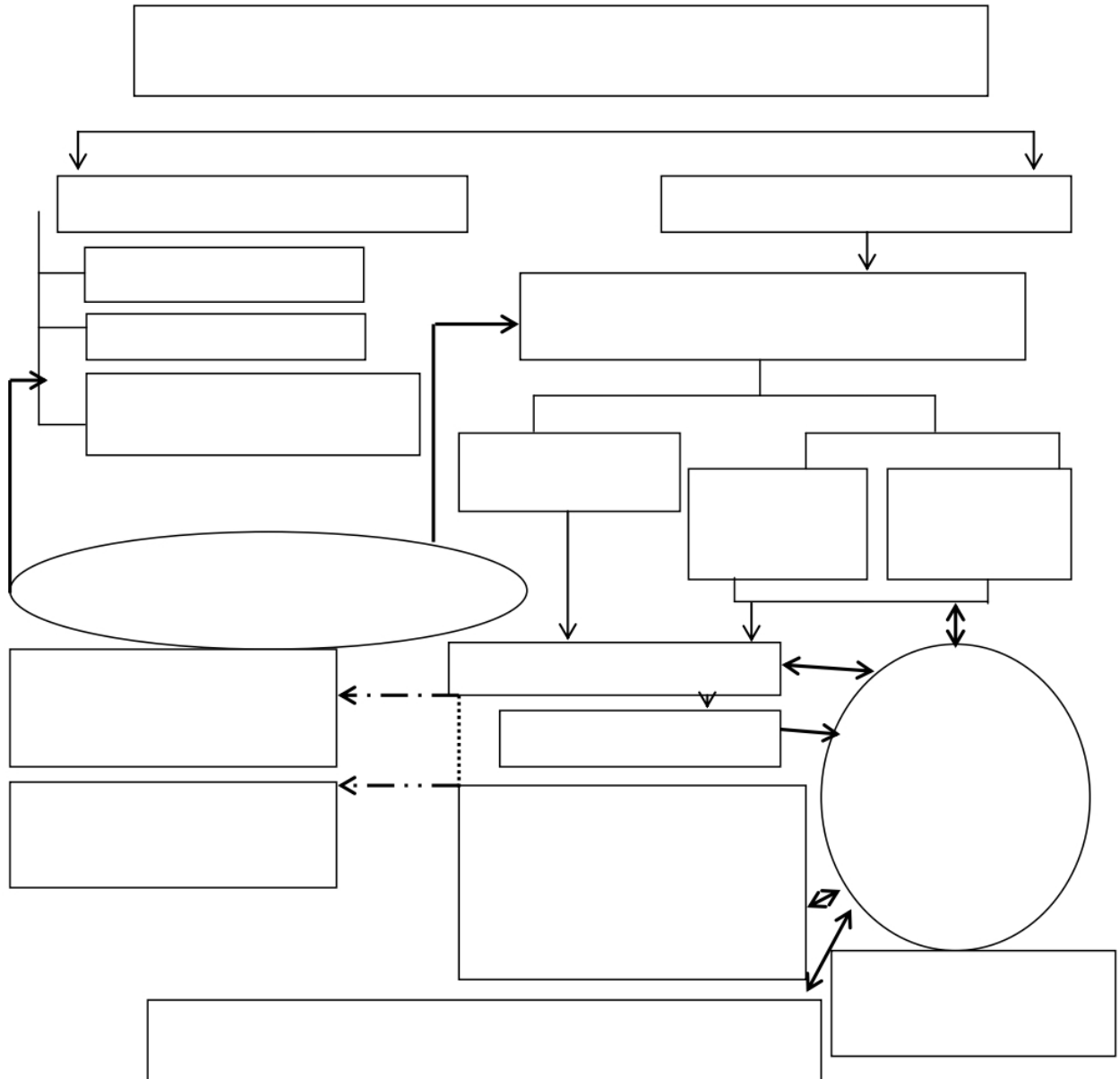


Рис.3.3. Організація обліку розрахунків з працівниками банку відносно виплат

Джерело: складено автором на основі даних АТ «Ощадбанк»

Документування робочого часу, чисельності працівників сприяє посиленню контролю за дотриманням робітниками його встановленого режиму, поліпшення якості роботи. Крім того, забезпечує точність розрахунку заробітної плати та правильність використання коштів на оплату праці, полегшує складання статистичної звітності. Всі пункти в електронну базу даних про працівників вносяться працівниками Департаменту

управління персоналом, але розмір окладу зазначається начальником відділу оплати праці, компенсацій і пільг.

3.3 Аналітичний і синтетичний облік розрахунків з працівниками банку

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.

Синтетичний облік витрат в банку здійснюється відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України № 89, Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку банків України № 89, Правил бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України й на основі Положення про Облікову політику банку на рік [19; 25; 32].

Так, облік розрахунків з персоналом здійснюється за рахунками витрат з використанням 7-го класу «Витрати», розділ 74 «Загальні адміністративні витрати», групи 740 «Витрати на утримання персоналу», а також за рахунками 3-го 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» [19]. Більш детальну інформацію подано у табл. 3.2.

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.

Таблиця 3.2

Узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам

Рахунок номер	Назва	
Клас 3 Операції з цінними паперами та інші активи і зобов'язання		
Розділ 35 Інші активи банку		
<i>Група 355 Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку</i>		
3550	A	Аванси працівникам банку на витрати з відрядження
3551	A	Аванси працівникам банку на господарські витрати
3552	A	Нестачі та інші нарахування на працівників банку
3559	A	Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами
<i>Група 365 Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку</i>		
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
Клас 7 Витрати		
Розділ 74 Загальні адміністративні витрати		
<i>Група 740 Витрати на утримання персоналу</i>		
7400	A	Основна і додаткова заробітна плата
7401	A	Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування
7403	A	Матеріальна допомога та інші соціальні виплати
7404	A	Витрати на підготовку кадрів
7405	A	Витрати на спецодяг та інші засоби захисту працівників
7409	A	Інші витрати на утримання персоналу

Джерело: складено автором на основі [19]

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. 3.4. На основі вищезазначеної структури рахунок 3652 П «Нарахування працівникам банку за заробітною платою» може мати наступну структуру 3652KDDNNNBBC.

AAAA	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	балансовий рахунок;
K	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	ключовий (контрольний) розряд (1 символ);
DD	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	код структурного підрозділу установи;
NNN	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	особовий рахунок працівника;
BBB	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	вид розрахунку (відповідно до класифікації);
C	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	порядковий номер

Рис. 3.4 Структура аналітичного рахунку банківської установи

Джерело: розроблено автором

Так, АТ «Ощадбанк» має наступну структуру аналітичного рахунку 3652 П «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»: 36521010690211,

де, 3652 – рахунок «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»;

1 – ключовий розряд (1 символ) розраховується автоматично;

010 – внутрішній;

690 – порядковий номер рахунку;

211 – особовий рахунок працівника

Таблиця 3.3

Характеристика рахунку 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»

Ознаки	Характеристика
Призначення рахунку	Облік нарахованих сум за заробітною платою та іншими виплатами відповідно до законодавства України штатним працівникам банку
Відображення за кредитом рахунку	Проводяться суми, що нараховані працівникам банку за заробітною платою та іншими виплатами
Відображення за дебетом рахунку	Проводяться суми, що виплачені працівникам банку за заробітною платою та іншими виплатами
Місце в фінансовій звітності	ф.№ 1 «Звіт про фінансовий стан» (Баланс) у складі «Зобов'язання», а зокрема, в статті Інші зобов'язання»); ф. № 2 «Звіт про прибутки і збитки та інший сукупний дохід» (Звіт про фінансові результати) в статті «Адміністративні та інші операційні витрати»; Примітки: примітка 15 ряд. 2.3 – Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку; примітка 22.1 ряд. 1 – Заробітна плата та премії

Джерело: розроблено автором за даними АТ «Ощадбанк»

Не менш важливим є балансовий рахунок 7400 А «Основна і додаткова заробітна плата». Структура аналітичного рахунку має такий вид: 7400KDDFBGEE (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Структура аналітичного рахунку 7400 А «Основна і додаткова заробітна плата»

Символ	Розшифровка	Значення	Характеристика
AAAA K DD F B G EE			
AAAA	номер балансового рахунку (4 символи)	7400	згідно з Планом рахунків бухгалтерського обліку банків України
K	ключовий розряд (1 символ)	1	розраховується автоматично
DD	код установи (2 символи)	01	згідно з довідником установ банку
F	вільний параметр «0» (1 символ)	0	приймає значення "0"
B	код бізнес-напрямку / код центру витрат (1 символ)	6	згідно з довідником бізнес-напрямоків (для операційної діяльності) та центру витрат (для господарської діяльності)
G	ознака оподаткування (1 символ)	1	1 - оподатковуються 2 - не оподатковуються
EE	порядковий номер рахунку / код виду доходів/витрат (4/2 символи)	1087	згідно з класифікатором аналітичних рахунків 6 та 7 класу, довідником видів доходів, довідника видів витрат

Джерело: розроблено автором за даними АТ «Ощадбанк»

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 [32].

Законодавством чітко встановлено та затверджено основні вимоги до термінів здійснення розрахунків з працівниками, а саме встановлено, що виплати працівникам повинні виплачуватися [28]:

– 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.

Процес визнання та обліку витрат, які входять до витрат банківських установ здійснює управління податкового обліку та звітності. Податковий кодекс України розмежує фінансовий та податковий облік, відповідно податковий облік – це облік доходів та витрат, який здійснюється з метою визначення бази нарахування податку на прибуток установи [16]. У банківських установах облік доходів та витрат, здійснюється на рахунках 8-го класу «Управлінський облік» 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 ПДФО та військового збору. 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 соціального внеску, ПДФО та військового збору.

Узагальнену структуру всіх утримань та нарахувань податків та зборів у розрізі різних категорій працівників банків подано у табл. 3.5.

Відповідно, витрати відносно сплати страхових внесків, ПДФО та 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:

- 7400 Основна і додаткова заробітна плата;
- 7401 Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 7403 Матеріальна допомога та інші соціальні виплати;

- 7404 Витрати на підготовку кадрів;
- 7405 Витрати на спецодяг та інші засоби захисту працівників;
- 7409 Інші витрати на утримання персоналу.

Таблиця 3.5

Узагальнена структура 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	Утримання		Нарахування
	ПДФО, %	Військовий збір, %	ЄСВ, %	ПДФО, %	Військовий збір, %	ЄСВ, %
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 [16, 29]

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».

Розглянемо алгоритм розрахунків з працівниками банків відносно нарахування заробітної плати. Посадовий оклад заступника керуючого АТ «Ощадбанк» Пахомова Ю.М. складає 30 000 грн. У вересні 2023 року відповідно до таблицю обліку робочого часу працівником (особовий рахунок працівника – 594696) відпрацьовано 20 днів. Вересень має 22 робочих дні. Бралася відпустка без збереження заробітної плати – 2 дні.

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

$30\,000/22 \times 20 = 27\,272,72$ грн.

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

$27\,272,72 \times 18\% = 4\,909,08$ грн.

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

$27\,272,72 \times 1,5\% = 409,09$ грн.

4 КРОК: Розрахунок суми до виплати працівникові:

$27\,272,72 - 4\,909,08 - 409,09 = 21\,954,55$ грн.

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

$27\,272,72 \times 22\% = 5\,999,99$ грн.

6 КРОК: Відображення на аналітичних рахунках бухгалтерського обліку господарських операцій відносно нарахування заробітної плати за ставками податків та зборів. Всі необхідні бухгалтерські проведення наведено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Відображення в бухгалтерському обліку нарахування та виплати заробітної плати за вересень 2023р.

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	2	3	4	5
Нараховано:				
1	Основна заробітна плата	74001010690211	36521010690211	27 272,72
Всього нараховано				27 272,72
Утримано:				
2	Податок з доходів фізичних осіб, 18 %	36521010690211	36221010691511	4 909,08
3	Військовий збір, 1,5%	36521010690211	36221010691522	409,09
Всього утримано:				5 318,17
Нарахування на заробітну плату:				
4	Нараховано ЄСВ (22%)	74011010690511	36221010690511	5 999,99
Перерахування до бюджету :				
5	Податок з доходів фізичних осіб, 18%	36221010691511	12001010690211	4 909,08
6	Військовий збір, 1,5%	36221010691522	12001010690211	409,09

Продовження таблиці 3.6

1	2	3	4	5
7	Перераховано до бюджету ЄСВ, 22%	36221010690511	12001010690211	5 999,99
Всього перераховано до бюджету				11 318,16
8	Перерахована заробітна плата на карти -Visa за вересень 2023 р.	36521010690211	29241010690211	21 954,55

Джерело: складено автором за даними АТ «Ощадбанк»

Окрім посадового 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 № 100 [69].

Розрахунковий період буває різним, але він охоплює місяці, які передують місяцю настання події, по якій здійснюється виплата.

За тривалістю є такі періоди:

- 12 місяців — лікарняні, декретні, відпускні;
- 2 місяці — оплата днів відрядження, донорства та інших випадків збереження середнього заробітку.

Якщо ж працівник на роботі менше 12 місяців, то розрахунковий період визначається по фактично відпрацьованим місяцям: перший місяць – це перший місяць після оформлення на роботу. Однак, якщо початок роботи був з першого календарного дня місяця, то в усіх випадках (відпускні, лікарняні, декретні) враховуємо у розрахунковому періоді; останній місяць – це місяць, який передує місяцю настання події, по якій здійснюється виплата. Наприклад, вихід у відпустку, компенсація за невикористану відпустку, вихід на лікарняний, у декрет тощо [45]. Узагальнимо ці всі правила щодо розрахункового періоду у табл. 3.7.

З розрахункового періоду виключаються святкові та неробочі днів на рік, а саме: святкові дні – 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове,

православне; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День Перемоги; 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України; 25 грудня – Різдво Христове, католицьке;

1) неробочі дні: 2 травня (неділя) – Великдень; 20 червня (неділя) – Трійця.

Таблиця 3.7

Узагальнення правил щодо розрахункового періоду різних виплат

РОЗРАХУНКОВИЙ ПЕРІОД ДЛЯ РІЗНИХ ВИПЛАТ				
Назва виплат	Розрахунковий період (к. міс.), якщо працівник працює:			
	12 місяців і більше	менше 12 місяців, але не менше 2 місяців	менше 2 місяців, але не менше 1 місяця	менше 1 місяця
1	2	3	4	5
Відпускні (щорічна, додаткова відпустка та інші)	12	$2 \leq \text{ПКМ}^* \leq 12$	ПКМ = 1	ФВЧ*
Компенсація за дні невикористаної відпустки				
Лікарняні (допомога з тимчасової непрацездатності)				
Декретні (допомога по вагітності та пологах)				
Оплата днів службових відряджень (крім держслужбовців**), у яких середня за попередні місяці більша за середньоденну по результатах поточного місяця	2	2	ФВЧ*	
Вихідна допомога				
Виконання у робочий час державних і громадських обов'язків тощо				
Вимушений прогул				
Інші виплати				
<p>Умовні позначення: ПКМ* – повні календарні місяці (з 1-го числа місяця, який передує укладанню трудового договору, до 1-го числа місяця, в якому настає відповідна подія); ФВЧ* – фактично відпрацьований час (з дня укладання трудового договору до дня настання події). ** держслужбовцям дні відрядження оплачуються на основі його зарплати у місяці відрядження, тобто як звичайний робочий день (ч. 5 ст. 42 Закону «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889).</p>				

Джерело: узагальнено автором на основі [45]

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

При нарахована сума відпускних здійснюється бухгалтерське проведення: Дебет рахунка А 7400 «Основна і додаткова заробітна плата» Кредит рахунка П 3654 «Нараховані відпускні до сплати»; Дебет рахунка А 3500 «Витрати майбутніх періодів» Кредит рахунка П 3654 «Нараховані відпускні до сплати».

Розглянемо алгоритм розрахунку на прикладі АТ «Ощадбанк» оплати щорічної відпустки та наведемо покроковий алгоритм розрахунку оплати праці.

Провідному економісту Шклярук Л.В. надається чергова відпустка відповідно до наказу № 209-б від 03.06.2023 року за період з 01.05.2022р. – 01.06.2023р. терміном 14 календарних днів з 28.06.2023р. по 11.07.2023р.

За період з 01.05.2022р. по 31.05.2023р. працівнику було нараховано заробітної плати в розмірі 290 400,00 грн. Додаткові дані: особовий рахунок працівника – 316778; код установи – 080.

1 КРОК: Визначення середньоденного заробітку для визначення суми відпускних:

$$290\,400 / (365 - 11) = 820,33 \text{ грн.}$$

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

– з 28.06 по 30.06.2023р.(3 календарні дні):

$$820,33 \times 3 = 2\,460,99 \text{ грн.}$$

– з 1.07. по 11.07.2023р. (11 календарних днів):

$$820,33 \times 11 = 9\,023,63 \text{ грн.}$$

3 КРОК: Визначення загальної суми нарахованих відпускних:

$$2\,460,99 + 9\,023,63 = 11\,484,62 \text{ грн.}$$

4 КРОК: Утримання ПДФО у розмірі 18 %:

$$11\,484,62 \times 18\% = 2\,067,23 \text{ грн.}$$

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

$$11\,484,62 \times 1,5 = 172,26 \text{ грн.}$$

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

– за період з 28.06 по 30.06.2022р.:

$$2\,460,99 \times 22\% = 541,41 \text{ грн. (витрати поточного періоду);}$$

– за період з 1.07. по 11.07.2023р.:

$$9\,023,63 \times 22\% = 1\,985,19 \text{ грн. (витрати майбутнього періоду).}$$

7 КРОК: Всього до виплати:

$$11\,484,62 - 2\,067,23 - 172,26 = 9\,245,13 \text{ грн.}$$

8 КРОК: Відображення в обліку господарських операцій відносно нарахування відпускних. Всі бухгалтерські проведення пов'язані з вищенаведеними розрахунками представлено в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Відображення в бухгалтерському обліку нарахування та виплати щорічної відпустки за січень-лютий 2023р.

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспондуючі рахунки		Сума, грн.
		Дт	Кт	
1	2	3	4	5
Нарахування відпускних				
1	Нарахована сума відпускних за період 28.06 – 30.06.2023р.	74001024520299	36541024520299	2 460,99
2	Нарахована сума відпускних за період 01.07 – 11.07. 2023р	35001024520299	36541024520299	9 023,63
Всього нараховано				11 484,62
Утримання з суми нарахованих відпускних				
3	Податок з доходів фізичних осіб, 18 %	36541024520299	36221024521511	2 067,23
4	Військовий збір, 1,5%	36541024520299	36221024521522	172,26
Всього утримано:				2 239,49
Нарахування на фонд оплати праці (відпускні):				
5	Нараховано ЄСВ за червень 2022р., 22%	74011024520511	36221024520511	541,41

Продовження таблиці 3.8

1	2	3	4	5
6	Нараховано ЄСВ на суму відпускних майбутнього періоду, 22%	35001024520299	36221024520511	1 985,19
Перерахування до бюджету :				
7	Податок з доходів фізичних осіб, 18%	36221024521511	12001024520299	2 067,23
8	Військовий збір, 1,5%	36221024521522	12001024520299	172,26
9	Перераховано до бюджету ЄСВ, 22%	36221024520511	12001024520299	2 526,6

Продовження таблиці 3.8

1	2	3	4	5
Всього перераховано до бюджету				4 766,09
10	Перераховано суму відпускних працівнику	36541024520299	26251024520299	9 245,13
Закриття витрат (сум виплачених відпускних, які припадають на період з 01.07. по 11.07.2022р):				
	- на суму відпускних, які виплачені	74001024520299	35001024520299	9 023,63
	- на суму ЄСВ	74011024520511	35001024520299	1 985,19

Джерело: складено автором за даними АТ «Ощадбанк»

Розглянемо детально методику обліку розрахунків з працівниками за лікарняними. Так, 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.

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягала страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та за який щомісяця сплачено нею та роботодавцем або нею страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок, крім випадків, передбачених абзацом другим цієї частини [77]. Він обчислюється в місяцях.

Сума допомоги по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною або хворим членом сім'ї) в розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду.

Залежність розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності залежно від страхового стажу подано в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Залежність розміру допомоги по тимчасовій непрацездатності залежно від страхового стажу

Відсоток від середньої заробітної плати при виплаті допомоги по непрацездатності	Страховий стаж
50	до 3-х років
60	від 3-х до 5-ти
70	від 5-ти до 8-ми
100	понад 8-м років

Джерело: складено автором за даними [57]

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

1 КРОК: Визначення кількості оплачуваних днів непрацездатності: Якщо працівник хворів з 04.02.2022р. по 09.02.2022р., то лікарняний буде оплачуватися в повному обсязі, але з різних джерел. Тобто, перші 5 (п'ять) календарні дні тимчасової непрацездатності за рахунок АТ «Ощадбанк» 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 20 років страхового стажу, відповідно процент оплати лікарняного становить 100%.

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. 3.10.

Таблиця 3.10

Нарахована заробітна плата для розрахунку лікарняного

Розрахунковий період	Календарні дні зайнятості, дні	Нарахована виплати працівнику за розрахунковий період, грн.
Лютий 2022	28	25 700,00
Березень 2022	31	25 700,00
Квітень 2022	30	25 700,00
Травень 2022	31	25 700,00
Червень 2022	30	25 700,00
Липень 2022	31	25 700,00
Серпень 2022	31	25 700,00
Вересень 2022	30	25 700,00
Жовтень 2022	31	25 700,00
Листопад 2022	30	25 700,00
Грудень 2022	31	25 700,00
Січень 2023	31	25 700,00
Разом:	365	308 400,00

Джерело: за даними бухгалтерського обліку АТ «Ощадбанк»

4 КРОК: Розрахунок середньоденної заробітної плати:

$$308\,400/365 = 844,93 \text{ грн.}$$

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

$$844,93 \times 100\% = 844,93 \text{ грн.}$$

6 КРОК: Розрахунок суми лікарняного:

– за період з 01.03.2022 по 05.03.2022р.:

$$844,93 \times 5 = 4\,224,65 \text{ грн.}$$

– за період з 06.03.2022 по 06.03.2022р.:

$$844,93 \times 1 = 844,93 \text{ грн.}$$

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

$$4\,224,65 + 844,93 = 5\,069,58 \text{ грн.}$$

8 КРОК: Утримання ПДФО у розмірі 18%:

$$5\,069,58 \times 18\% = 912,52 \text{ грн.}$$

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

$$5\,069,58 \times 1,5\% = 76,04 \text{ грн.}$$

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

$$5\,069,58 \times 22\% = 1\,115,30 \text{ грн.}$$

11 КРОК: Розрахунок суми до виплати працівникові:

$$5\,069,58 - 912,52 - 76,04 = 4\,081,02 \text{ грн. за 6 дні}$$

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

$$(4\,081,02 / 6) \times 5 = 3\,400,85 \text{ грн.,}$$

За рахунок коштів ФСС працівникові буде виплачено:

$$4\,081,02 / 6 = 680,17 \text{ грн.}$$

АТ «Ощадбанк» повинен виставити заявку – розрахунок до Фонду соціального страхування для відшкодування коштів, у розмірі 477,81 грн.

12 КРОК: Відображення в бухгалтерському обліку:

– нарахованої матеріальної допомоги за перші 5 днів непрацездатності за рахунок банку на суму 4 224,65 грн.:

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

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

– нарахованої допомоги за рахунок Фонду соціального страхування за 6-й день на суму 844,93 грн.:

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».

Всі інші проведення аналогічні попередньому розрахунку відпускних.

Наступний вид виплат працівникам АТ «Ощадбанк» – допомога по вагітності та пологах, яку детально та покроково буде досліджено за допомогою алгоритму розрахунків.

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. Отже, для надання працівниці такої відпустки повинні бути складені щонайменше наступні документи:

- листок непрацездатності у зв'язку з вагітністю та пологами;
- наказ про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.

Допомога по вагітності та пологах застрахованій особі виплачується за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалість якої становить 126 календарних днів (70 календарних днів до пологів і 56 календарних днів після пологів. У разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей період збільшується до 70 календарних днів після пологів. Жінкам, віднесеним до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога по вагітності та пологах виплачується за 180 календарних днів зазначеної відпустки (90 - до пологів та 90 - після пологів). Розмір зазначеної допомоги обчислюється сумарно та надається застрахованій особі в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів [46].

Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) і не залежить від страхового стажу. Отже, маємо наступну загальну формулу (3.1) для обчислення допомоги по вагітності і пологах.

$$\text{Декретні} = \frac{\text{середня зарплата за один календарний день} \times \text{кількість}}{\text{календарних днів декретної відпустки}} \quad (3.1)$$

Зразок Наказу про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами наведено на рис. 3.6.

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО		
«ОЩАДБАНК»		
(АТ «ОЩАДБАНК»)		
		Код ЄДРПОУ 00032129
НАКАЗ		
12.09.2022	Київ	№ 277/к/тм
Про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами		
Оксані Стрибуль		
НАДАТИ:		
СТРИБУЛЬ Оксані Вікторівні відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами з 26 вересня по 5 січня 2023 р. тривалістю 126 календарних днів та призначити відповідну допомогу.		
Підстава: листок непрацездатності АБВ 000125, виданий КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги №2» Шевченківського району м. Києва 26.09.2022р.		
Голова Правління		Сергій НАУМОВ
Начальник відділу кадрового адміністрування		Начальник фінансового відділу
	Ольга МЕРЗЛЮК	Микола ОНИЩЕНКО
26.09.2023		26.09.2023
З наказом ознайомлений:		
	Оксана СТРИБУЛЬ	
26.09.2023		

Рис. 3.6 Витяг з Наказу про надання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами

Джерело: складено автором за даними АТ «Ощадбанк»

У загальному випадку розрахунковий період для обчислення середньої зарплати – 12 календарних місяців перебування у трудових відносинах перед місяцем настання страхового випадку.

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 працездатності 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).

Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами не включається до складу загального місячного (річного) оподатковуваного доходу відповідно до пп. 165.1.1 ПКУ [16]. Отже, із декретних не утримується ПДФО. Оскільки допомога по вагітності та пологах не оподатковується ПДФО, то й військовий збір утримувати з неї не потрібно.

А от ЄСВ на декретні потрібно нараховувати. Такий висновок впливає з абз. 7 п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону про ЄСВ [29]. Нараховують його у загальному випадку за ставкою 22%, а для осіб з інвалідністю – у розмірі 8,41% (ч. 13 ст. 8 Закону про ЄСВ). Нараховувати ЄСВ на декретні потрібно окремо за кожен місяць відпустки по вагітності та пологах. Сплачувати ЄСВ з декретних потрібно з усієї суми нарахованої допомоги в місяці, у якому були здійснені нарахування такої допомоги.

Для кращого розуміння методики обліку нарахування допомоги по вагітності та пологах доречно буде покроково охарактеризувати розрахунок цих виплат, а саме навести алгоритм розрахунку.

1 КРОК: Визначення кількості оплачуваних днів непрацездатності:

Період лікарняного з 26.09.2022р. по 05.01.2023р.

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.

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

Наступним видом виплат працівникам банку може бути винагорода за загальні результати роботи за рік. Такий вид виплат працівникам банку виплачується відповідно до внутрішніх положень 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 банку 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 Податковий розрахунок з ПДФО та ЄСВ (об'єднана звітність) в Додатку 4 (4ДФ) відображати суми утриманих аліментів за ознакою доходу 140.

Доречним буде розглянути алгоритм розрахунку з працівниками за аліментами на прикладі АТ «Ощадбанк».

АТ «Ощадбанк» отримав виконавчого листа у жовтні 2023р., на утримання аліментів з працівника служби роздрібного бізнесу Карпенко О.О. у розмірі 25 % на одну дитину. Крім того, заборгованість по сплаті аліментів складає 5 000,00 грн. Додаткова інформація: особовий рахунок працівника – 390061; код установи – 080.

1 КРОК: Дохід громадянина Карпенко О.О. у вересні 2023 р. складав:

- заробітна плата – 35 000,00 грн.
- премія – 10 000,00грн.
- допомогу з тимчасової непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років – 2 500,00 грн.;

2 КРОК: Визначаємо розмір доходу Карпенко О.О., з якого будуть

утримуватися аліменти:

$$35\,000 + 10\,000 = 45\,000,00 \text{ грн.}$$

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 (18%):

$$45\,000 \times 18\% = 8\,100,00 \text{ грн.}$$

4. КРОК: Розраховуємо утримання військового збору (1,5%):

$$45\,000 \times 1,5\% = 675,00 \text{ грн.}$$

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

$$45\,000 - 8\,100 - 675 = 36\,225,00 \text{ грн.}$$

6. КРОК: Розраховуємо суму аліментів:

$$36\,225,00 \times 25\% = 9\,056,25 \text{ грн.}$$

7. КРОК: Розрахунок суми до виплати працівнику Карпенко О.О.:

Поштові витрати за переказ аліментів становлять 10 грн.

$$36\,225,00 - 9\,056,25 - 10 = 27\,158,75 \text{ грн.}$$

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 9 056,25 грн. відображається наступним чином:

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

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

Отже, у результаті проведеного дослідження було встановлено, що методика обліку розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк» є багатовекторною та різноманітною. Різносторонність методики обліку пов'язані із наявністю різних видів 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 конкретної банківської установи.

3.5 Відображення інформації про розрахунки з працівниками банків у звітності

Відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та МСБО 1 «Подання фінансової звітності» інформація відносно виплат працівникам банку повинна відображатися у фінансовій звітності загального призначення. Так, фінансова звітність загального призначення («фінансова звітність») – це така фінансова звітність, яка має на меті задовольнити потреби користувачів, які не можуть вимагати від суб'єкта господарювання скласти звітність згідно з їхніми інформаційними потребами [63; 74].

Фінансова звітність є структурованим відображенням фінансового стану та фінансових результатів діяльності АТ «Ощадбанк». Метою фінансової звітності є надання інформації про фінансовий стан, фінансові результати діяльності та грошові потоки, яка є корисною для широкого кола стейкхолдерів при прийнятті ними економічних рішень. Фінансова звітність також демонструє результати того, як управлінський персонал розпоряджається ресурсами. Для досягнення цієї мети фінансова звітність надає таку інформацію про:

- активи;
- зобов'язання;
- власний капітал;
- дохід та витрати, у тому числі прибутки та збитки;
- внески та виплати власникам, які діють згідно з їхніми повноваженнями власників;
- грошові потоки.

Ця інформація, разом з іншою інформацією у Примітках, допомагає стейкхолдерам фінансової звітності спрогнозувати майбутні грошові потоки суб'єкта господарювання і, зокрема, їхній час та вірогідність.

Повний комплект фінансової звітності складається з:

- Звіт про фінансовий стан на кінець періоду;
- Звіт про сукупні доходи за період;
- Звіт про зміни у власному капіталі за період;
- Звіт про рух грошових коштів за період;
- Примітки, що містять стислий виклад суттєвих облікових політик та інші пояснення;
- Звіт про фінансовий стан на початок найбільш давнього порівняльного періоду, коли суб'єкт господарювання застосовує облікову політику ретроспективно або здійснює ретроспективний перерахунок статей своєї фінансової звітності, або коли він перекласифікує статті своєї фінансової звітності.

Отже, фінансова звітність має достовірно подавати фінансовий стан, фінансові результати діяльності та грошові потоки суб'єкта господарювання. Таке достовірне подання вимагає правдивого подання впливу операцій, інших подій та умов відповідно до визначень та критеріїв визнання для активів, зобов'язань, доходу та витрат.

Так, інформація про розрахунки з працівниками банку відображається 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 та 31.12 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.

– 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 [63]. Інформації відносно розрахунків з працівниками банків відображається у Примітках 15 рядок 2.3 – Кредиторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та Примітках 22 «Адміністративні та інші операційні витрати» рядок 1 – Заробітна плата та премії й рядок 3 – Інші виплати працівникам.

Необхідність детального опису інформації відносно розрахунків з працівниками банків у Примітках до фінансової звітності у складі статті «Інші активи» та «Інші зобов'язання» обумовлена тим, що для всіх реципієнтів фінансової звітності вкрай необхідним є вивчення інформації відносно стану розрахунків установи з працівниками. Аналіз, як внутрішніми, так і зовнішніми стейкхолдерам, 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. Результати напрацювань подано на рис. 3.7.

<u>Всього інші активи</u>		
Інші зобов'язання		
	20xx р.	20xx р.
<u>Інші нефінансові зобов'язання:</u>		
Дебіторська заборгованість працівників		
Нарахування під невикористані відпустки		
Нарахування на державне соціальне страхування		
Нарахування на недержавне соціальне страхування		
<u>Всього інші нефінансові зобов'язання</u>		
<u>Інші фінансові зобов'язання</u>		
<u>Всього інші фінансові зобов'язання</u>		
<u>Всього інші зобов'язання</u>		

Рис.3.7 Фрагмент проєкту розкриття у Примітках до фінансової звітності банків інформації за розрахунками з працівниками

Джерело: складено автором самостійно

Результатом дослідження Приміток до фінансової звітності АТ «Ощадбанк» стало доповнення останніх новими статтями, які варто розкривати та подавати у даній формі звітності. Тому, пропонуємо у складі статей «Інші активи» та «Інші зобов'язання» 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 не фінансові зобов'язання» – відносно дебіторської заборгованості за розрахунками з працівниками банків. 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.

Висновки до розділу 3

Встановлено, що облікова політика банку (accounting policy of a bank) – сукупність визначених у межах чинного законодавства принципів, методів і процедур, які використовує банк для ведення бухгалтерського обліку, складання і подання фінансової звітності.

Облікову політику АТ «Ощадбанк» відносно розрахунків з працівниками банків доцільно побудувати наступним чином:

– характеристика аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків – висвітлює аналітичні рахунки розділу 74 «Загальні адміністративні витрати», 35 «Інші активи банку» та 36, а саме 740 групи «Витрати на утримання персоналу» та групи 352 «Розрахунки за податками та обов'язковими платежами», 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку», 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», 7404 «Витрати на підготовку кадрів»; 7405 «Витрати на спецодяг та інші засоби захисту працівників», 7409 «Інші витрати на утримання персоналу»; 3522 «Дебіторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім

податку на прибуток»; 3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»; 3622 «Кредиторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток».

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 [42] та Наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.09 р. № 495/656 «Про затвердження типової форми первинного обліку № П-2 «Особова картка». З 1 вересня 2021 року діють нові вимоги до реквізитів при складанні кадрової документації відповідно до Національного стандарту ДСТУ 4163:2020 «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів»

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».

Отже, у результаті проведеного дослідження було встановлено, що методика обліку розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк» є багатовекторною та різноманітною. Різносторонність методики обліку пов'язані із наявністю різних видів 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 конкретної банківської установи.

РОЗДІЛ 4

ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА АУДИТУ РОЗРАХУНКІВ З ПРАЦІВНИКАМИ АТ «ОЩАДБАНК»

4.1. Економічна сутність аудиту розрахунків з працівниками банків

Аудит розрахунків з працівниками банків – надзвичайно велика ділянка обліку, яка вимагає високої зосередженості від перевіряючих задля правильного та раціонального використання фінансових ресурсів та їх економії. Під час надання аудиторських послуг перевіряючому необхідно переконатись в тому, що банківська установа дотримується чинного законодавства щодо розрахунків з працівниками відносно: нарахування заробітної плати; оплати щорічної відпустки; розрахунків за лікарняними листами; нарахування допомоги по тимчасовій втраті працездатності; допомоги по вагітності та пологах, винагороди за загальні результати роботи за рік, а також розрахунків з працівниками банку за виконавчими листами, а особливо аліментів. Для ефективного проведення аудиту розрахунків з працівниками банків необхідно окреслити мету та завдання цієї перевірки.

Мета аудиту розрахунків з працівниками банків відповідно до МСА 200 «Ціль і основні принципи аудиту фінансової звітності» полягає у висловленні аудитором незалежної професійної думки на основі отриманих достатніх аудиторських доказів про достовірність первинних даних, про повноту та своєчасність відображення інформації про розрахунки з працівниками у фінансовій звітності [48].

Предметом аудиту розрахунків з працівниками банків є господарські процеси та операції, пов'язані з розрахунками підприємства за зобов'язаннями перед працівниками, фіскальними органами та фондами, а також відносини, що виникають при цьому в установі та за її межами.

Щоб досягти мети аудиту розрахунків з працівниками, перед аудитором поставлені такі завдання – встановити (рис. 4.1):

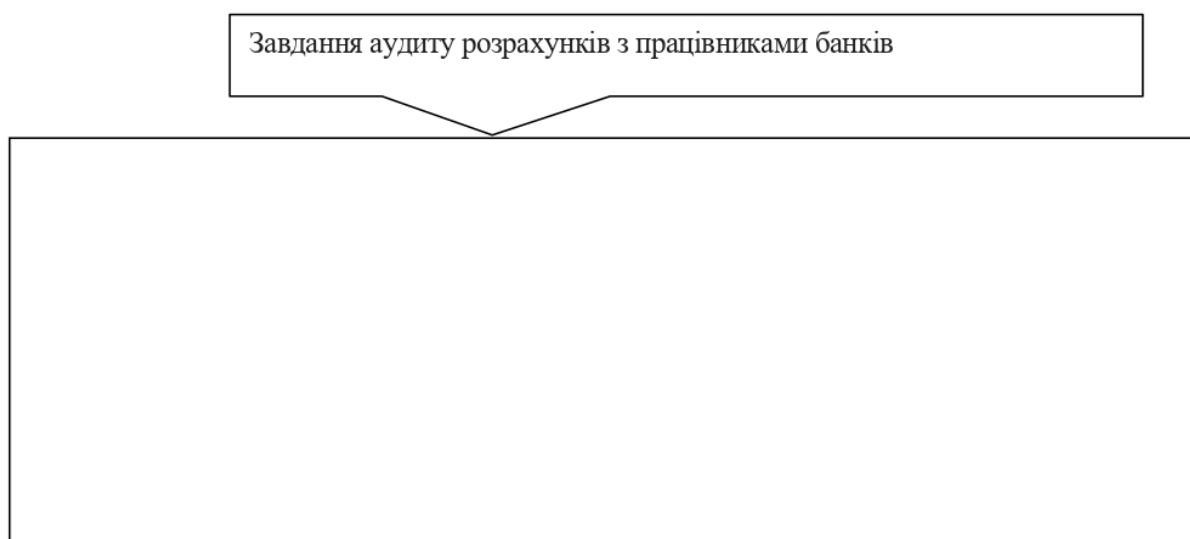


Рис. 4.1 Завдання аудиту розрахунків з працівниками банку

Джерело: складено автором самостійно

Основними об'єктами аудиту розрахунків з працівниками можуть бути:

I. Елементи облікової політики:

- МСБО, якими керується установа при веденні обліку розрахунків з працівниками;
- номенклатура робочих бухгалтерських рахунків, а також будова аналітичних рахунків з обліку розрахунків з працівниками;
- форми бланків документів, реєстрів обліку, звітності;
- трудова дисципліна та дотримання трудового законодавства;
- політика оплати праці та стимулювання;
- система внутрішнього контролю операцій з оплати праці;
- бази оподаткування ПДФО, ставки ПДФО, ЄСВ та військового збору.

II. Операції з обліку розрахунків:

- з оплати праці;
- за іншими виплатами (відпускні, виплати за листами тимчасової непрацездатності, премії за результатами роботи за рік, допомога по вагітності та пологах, за виконавчими листами);

– розрахунків з бюджетом за податком на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військовий збір;

– розрахунків за єдиним соціальним внеском (ЄСВ) щодо нарахувань на заробітну плату.

III. Записи в первинних документах, реєстрах обліку та у звітності.

IV. Інформація про порушення ведення в обліку нестачі, зловживання, які знайшли документальне підтвердження в актах ревізії, перевірок, висновках аудиторів і постановах правоохоронних органів.

При плануванні аудиторської перевірки розрахунків з працівниками банку, аудитору необхідно визначити об'єкти аудиту, мету та завдання аудиторської перевірки, методи аудиту. Отже, відповідно до МСА 300 «Планування аудиту фінансової звітності» аудитор повинен на стадії планування аудиторської перевірки прийняти рішення, з використанням яких методів буде проводитися аудит [47].

У міжнародній практиці до прийомів аудиту відносять: інспекцію, спостереження, опитування, підрахунки, аналіз, вибірка.

Міжнародний стандарт аудиту 530 «Аудиторська вибірка» [47] регламентує дії аудитора за умови, що аудитор прийняв рішення використати аудиторську вибірку в отриманні аудиторських доказів. Відповідно до МСА 530 аудиторська вибірка – це застосування аудиторських процедур до менш ніж 100% облікових записів (елементів вибірки) в межах залишку на рахунку або класу операцій так, що всі елементи мають шанс бути відібраними.

Водночас отримані результати мають дозволити аудитору отримати аудиторські докази, що будуть не тільки достатніми для характеристики окремих перевірених фактів, а й дадуть змогу розповсюдити отримані висновки на всю генеральну сукупність даних, тобто дадуть можливість зробити об'єктивну оцінку їх достовірності.

Слід мати на увазі, що аудиторська вибірка – це ризикований метод як для клієнта, так і для аудитора, оскільки за межами вибірки можуть

залишитися невиявлені факти порушень та арифметичні помилки розрахунків, тобто завжди є ризик неефективності вибіркової перевірки.

Оскільки аудитор при використанні аудиторської вибірки не досліджує всі одиниці сукупності, існує ризик того, що аудитор може зробити висновки, які можуть відрізнятись від висновків, якщо б аудитор використовував суцільний метод перевірки.

При аудиті розрахунків з працівниками аудиторська вибірка є пріоритетним методом аудиту. При визначенні аудиторської вибірки аудитор повинен діяти відповідно до визначеної мети та завдань аудиту розрахунків з працівниками банку. При проведенні аудиту розрахунків з працівниками аудитор повинен визначити вибірку, при якій ризик вибірки буде мінімальним та будуть отримані достатні та достовірні аудиторські докази. Вибірковий метод перевірки значно зменшить витрати часу для отримання достовірних аудиторських доказів про законність та правильність нарахування заробітної плати, добових, лікарняних, премій та утримань із нарахувань, відображення інформації в регістрах бухгалтерського обліку та фінансовій звітності.

Наприклад, якщо за період, який перевіряє аудитор, кількість осіб, які перебували на лікарняних незначна, доцільно використовувати суцільний метод при аудиті нарахування лікарняних та їх оподаткування.

Вибірковим методом перевіряються, як правило, операції з утримання ПДФО, військового збору, а всі інші, якщо їх не багато, суцільним методом. Якщо при вибірковій перевірці виявлені порушення або помилки в розрахунках ЄСВ, ПДФО, військового збору, у цьому випадку доцільно провести суцільну перевірку.

Суцільним і вибірковим методами рекомендується проводити перевірку документів на підставі яких нараховується заробітна плата, а це таблиці, розрахунково-платіжні відомості, наряди, акти виконаних робіт, лікарняні листи, облікові реєстри та інші.

Нарахування основної, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат, як правило, проводиться вибірковим методом.

Наприклад, при визначенні обсягу вибірки по нарахуванню основної заробітної плати, слід визначити форми оплати праці суб'єкта господарювання та кількість працюючих, яким нараховується заробітна плата за кожною формою оплати.

Якщо об'єктом аудиту заробітної плати є аналітичний облік, тоді, як правило, аудитор використовує вибіркового метод. В цьому випадку існує ризик того, що буде пропущена помилка або порушення за операціями по нарахуванню та утриманням із заробітної плати, які можуть бути суттєвими.

З метою поліпшення методики проведення аудиту розрахунків з працівниками пропонуємо здійснити перевірку у певній послідовності (рис. 4.2):

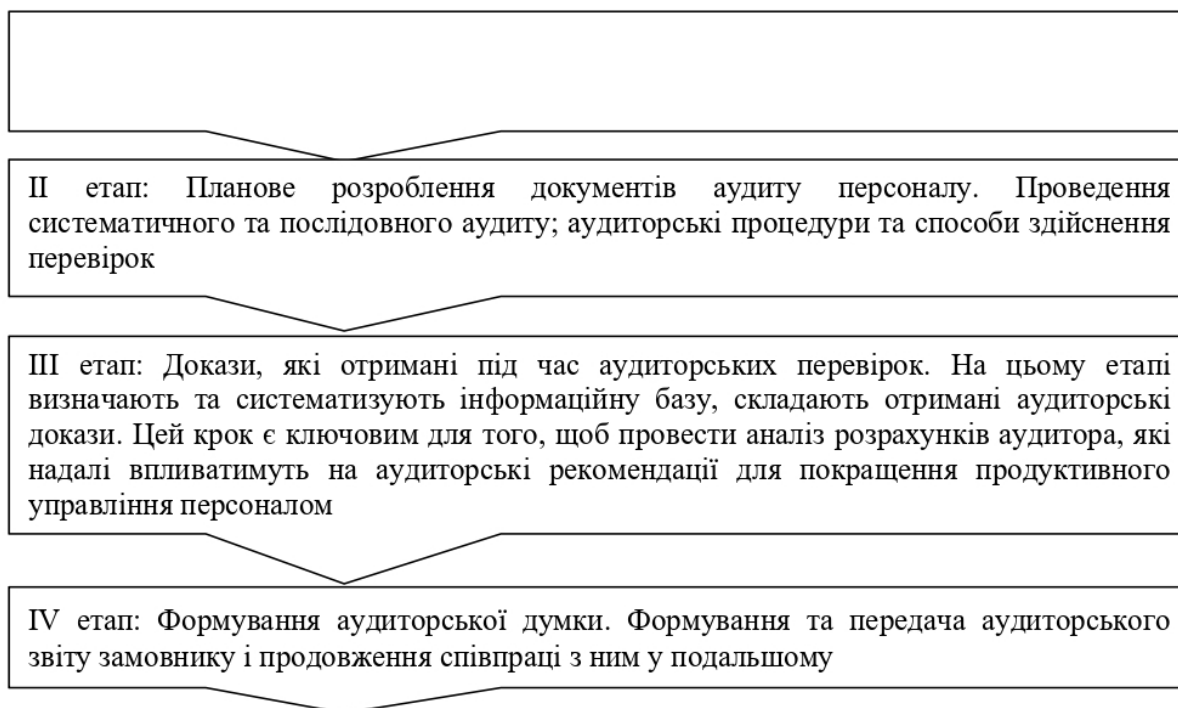


Рис. 4.2 Етапи проведення перевірок щодо розрахунків з працівниками банків

Отже, планування роботи аудитора дає змогу приділити належну увагу важливим напрямкам аудиту та сприяє ефективному розподілу роботи. Пропонуємо перед початком основного етапу аудиторської перевірки здійснити перевірку стану внутрішнього контролю розрахунків з

працівниками банку, використовуючи для цього тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку.

4.2. Організація та методика аудиторської перевірки розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк»

Під час проведення аудиту розрахунків з працівниками банків аудиторю необхідно розробити робочі документи, які застосовуються на всіх етапах процесу аудиту. Так, МСА 230 «Аудиторська документація» не надає конкретних розробок щодо робочої документації. Тому кожна аудиторська фірма, створюючи систему контролю якості, має розробити власний пакет робочої документації, враховуючи інформаційні потреби реципієнтів аудиторських звітів.

Робочі документи – це робочі записи, що фіксують факт виконання тих чи інших аудиторських процедур, передбачених планом аудиторської перевірки, формування думки аудитора.

Стратегія проведення аудиту розрахунків з працівниками банку розробляється виходячи із норм МСА 300 «Планування аудиту фінансової звітності». Пропонуємо, перед початком основного етапу аудиторської перевірки, здійснити перевірку стану внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку, використовуючи для цього тест.

Для оцінки ефективності внутрішнього контролю аудитор проводить тестування, у процесі якого з'ясовує питання викладені у наступному документі (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку

Аудиторська фірма ТОВ «Ернст енд Янг Аудиторські послуги»

Підприємство АТ «Ощадбанк»

Період, що перевіряється 01.01.2021-31.12.2021

№ з/п	Зміст	Варіанти відповіді			Примітки
		Так	Ні	Інформація відсутня	
1	Яка в установі застосовуються системи оплати праці: погодинна; відрядна	+			
2	Чи укладено Колективний договір	+			
3	Чи затверджене Положення про оплату праці	+			
4	Чи затверджений штатний розклад	+			
5	Чи застосовуються податкові соціальні пільги до ПДФО			+	
5	Чи розцінки (при відрядній системі оплати праці) затверджені			+	
6	Чи ведуться табелі обліку робочого часу	+			
7	Чи відрядна оплата нараховується на підставі нарядів	+			Акт прийнятих робіт
8	Чи затверджений графік відпусток	+			
9	Накази на прийом, звільнення, надання відпусток ведуться: - кадровою службою; - секретарем; - керівником	+			
10	Чи розроблено Положення про встановлення неповного робочого тижня та неповного робочого дня	+			
11	Чи нарахування заробітної плати і утримання з неї здійснюється автоматизовано	+			БАІС «Uni Com»
12	Чи розрахунок внесків на обов'язкове страхування здійснюється автоматизовано	+			
13	Чи здійснюються виплати за договорами цивільно-правового характеру			+	
14	Чи виплачується матеріальна допомога	+			
15	Чи здійснювалися утримання за виконавчими листами	+			

Джерело: складено за даними АТ «Ощадбанк»

Оцінивши систему внутрішнього контролю банківської установи, аудитор переходить до планування аудиту, кінцевим результатом якого є складання плану аудиту (табл. 4.2)

ПЛАН аудиту розрахунків за виплатами працівникам

Аудиторська фірма ТОВ «Ернст енд Янг Аудиторські послуги»

Підприємство АТ «Ощадбанк»

Період, що перевіряється 01.01.2023-31.12.2023

Запланований ризик низький

Запланована суттєвість 10 тис.грн.

№ з/п	Перелік аудиторських процедур	Період перевірки	Виконавець	Примітки
1	Перевірка відповідності облікової політики щодо операцій з нарахування і виплати працівникам	11 січня 2023 р.	Зуб Н.М.	
2	Перевірка первинних документів з обліку розрахунків за виплатами	11 січня 2023 р.	Студинська Ю.С.	
3	Перевірка правильності нарахування і виплат працівникам (заробітної плати, премій, відпускних, лікарняних, добових, декретних, за виконавчими листами) різним категоріям працівників	12 січня 2023 р.	Зуб Н.М.	
4	Перевірка правильності здійснення утримання податку з доходів фізичних осіб та військового збору	12 січня 2023 р.	Зуб Н.М.	
5	Перевірка правильності здійснення нарахування ЕСВ за ставками 22% та 8,41%	13 січня 2023 р.	Зуб Н.М.	
6	Перевірка дотримання строків, порядку, документального оформлення та відображення в обліку виплат працівникам	14 січня 2023 р.	Студинська Ю.С.	
7	Перевірка відповідності даних синтетичного і аналітичного обліку по рахунку 3652 «Нарахування працівникам банку за заробітною платою»	15 січня 2023 р.	Студинська Ю.С.	
8	Формування висновків за результатами аудиту	15 січня 2023 р.	Студинська Ю.С.	

Джерело: складено автором самостійно

Приклад робочого документу «Звірка залишків розрахунків з підзвітними особами» наведено в табл. 4.3. Цей документ застосовується на стадії формування думки аудитора та забезпечує зіставність даних, отриманих аудитором, для формування його думки.

Таблиця 4.3

Звірка залишків розрахунків з підзвітними особами на АТ «Ощадбанк», грн.

Аудиторська фірма ТОВ «Ернст енд Янг Аудиторські послуги»

РД-3

Підприємство АТ «Ощадбанк» Термін проведення з 01.03.2023 по 05.04.2023

Звірка залишків розрахунків з підзвітними особами					
За даними аудитора			За даними банку		
Залишок по оборотній відомості	Залишок в облікових регістрах	Відхилення	Залишок по оборотній відомості	Залишок в облікових регістрах	Відхилення
1500,00	1500,00	-	1500,00	1500,00	-
1930,00	1815,00	115,00	1930,00	1930,00	-
Разом: 3430,00	3315,00	115,00	3430,00	3430,00	-

Джерело: складено автором за даними АТ «Ощадбанк»

Висновок: За даними аудиту розрахунків з працівниками банків, під час перевірки залишків розрахунків з підзвітними особами, було виявлено відхилення на суму 115,00 грн. Причиною такого відхилення є арифметична помилка.

Досьє аудиторської перевірки розрахунків з працівниками банку включає основні документи: тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку, план аудиту розрахунків за виплатами працівникам та зразки робочих документів. Запропоновані документи можуть бути використані на практиці суб'єктами аудиторської діяльності.

4.3 Результати аудиту та їх документальне оформлення

Завершальним етапом аудиту розрахунків з працівниками банку є формування аудиторського звіту та висловлення думки аудитора щодо правильності ведення обліку виплат працівникам, а саме: правильності нарахування виплат, достовірності документів щодо їх виплат, повноти та достовірності наведення інформації про розрахунки за виплатами працівникам у фінансовій звітності.

На сьогодні правовою основою складання аудиторського звіту, що надається за результатами обов'язкового аудиту фінансової звітності вітчизняних суб'єктів господарювання, є як Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг [44], так і законодавчо-правові акти України.

Так, аудиторський звіт за результатами зовнішнього аудиту річної фінансової звітності банків України має бути складений як із врахуванням вимог МСА, так і Положень про порядок подання банками до НБУ звіту аудитора за результатами щорічної перевірки фінансової звітності [45].

Структура аудиторського звіту відповідно до МСА складається з таких розділів: заголовка; адресата; аудиторської думки; основи для аудиту; суттєва невизначеність стосовно принципу безперервності діяльності (якщо має місце); пояснювального параграфу (якщо має місце); ключових питань аудиту; параграфу з інших питань (якщо має місце); відповідність управлінського персоналу за фінансову звітність; відповідність аудитора за аудит фінансової звітності; звіта щодо вимог інших законодавчих і нормативних актів; ім'я партнера із завдання; підпис аудитора; адреса аудитора; дата аудиторського звіту.

На практиці аудиторський звіт та звіт незалежного аудитора є підсумковим документом, складеним за результатами аудиту, який містить думку незалежного аудитора щодо фінансової звітності, є доцільним вважати дані дефініції синонімами.

Оскільки більшість реципієнтів фінансової звітності прагнули до того, що звіт незалежного аудитора повинен бути більш інформативним та враховувати індивідуальні особливості кожного із них, то більш змістовною та об'ємною є інформація щодо відповідальності аудитора. Це в свою чергу збільшить ступінь довіри реципієнтів до фінансової звітності, яка є об'єктом аудиту.

За результатами перевірки аудитор складає аудиторський звіт, який передається замовнику, згідно вимог МСА 700 «Формулювання думки та

складання звіту щодо фінансової звітності». Фрагмент Звіту незалежного аудитора подано на рис. 4.3.

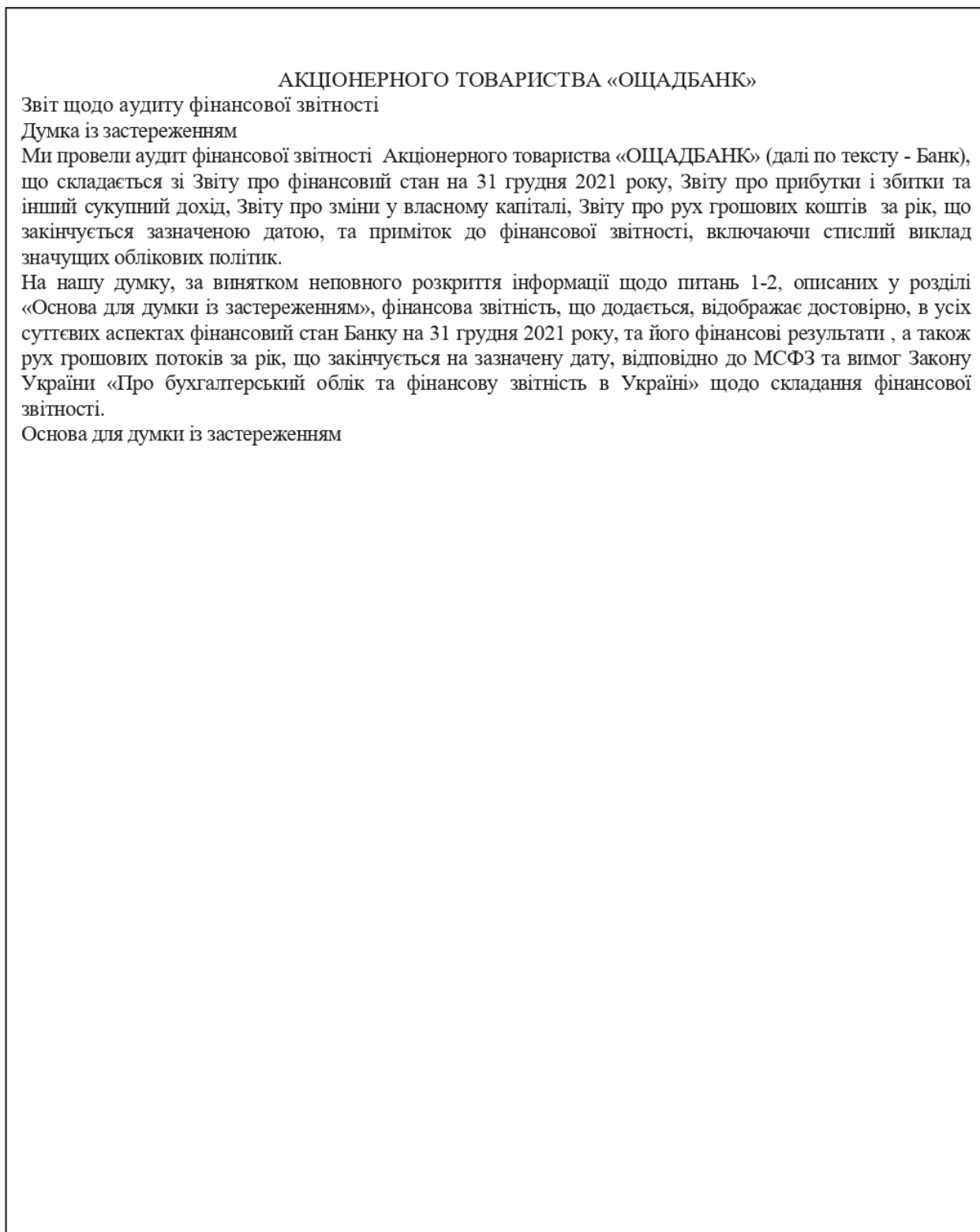


Рис.4.3 Витяг із Звіту незалежного аудитора щодо аудиту фінансової звітності АТ «Ощадбанк»

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Отже, з прийняттям Закону України «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», відбулося закріплення назви підсумкового документа аудитора «Аудиторський звіт» на законодавчому рівні [49].

Отже, важливість аудиту банків полягає у:

- забезпеченні фінансової стабільності - аудит допомагає виявити можливі фінансові ризики та проблеми, що можуть впливати на показники стабільності та надійності банку;

- довіра інвесторів і клієнтів - результати аудиту допомагають залучати та утримати інвесторів та клієнтів, демонструючи високий рівень фінансової прозорості та надійності;

- вдосконалення внутрішнього управління - рекомендації аудитора сприяють покращенню систем внутрішнього контролю та управління ризиками банку або фінансової установи, упереджують недотримання законодавчих вимог, сприяють поліпшенню внутрішнього контролю над процесом фінансового звітування;

- виконання вимог регуляторних органів необхідність та порядок проведення аудиту банків та фінансових організацій передбачено вимогами законодавства та нормативно-правовими актами відповідних регуляторних органів (НБУ, НКЦПФР), в рамках проведення аудиту згідно таких вимог враховуються та можуть розглядатись інші питання (зокрема, діагностика кредитного портфелю банків), своєчасність та якість проведення аудиторських процедур впливає на стан взаємодії з регуляторними органами та довіру з їх боку до банку або фінансової установи.

Висновки до розділу 4

Аудит розрахунків з працівниками банків – надзвичайно велика ділянка обліку, яка вимагає високої зосередженості від перевіряючих задля правильного та раціонального використання фінансових ресурсів та їх економії. Під час надання аудиторських послуг перевіряючому необхідно

переконатись в тому, що банківська установа дотримується чинного законодавства щодо розрахунків з працівниками відносно: нарахування заробітної плати; оплати щорічної відпустки; розрахунків за лікарняними листами; нарахування допомоги по тимчасовій втраті працездатності; допомоги по вагітності та пологах, винагороди за загальні результати роботи за рік, а також розрахунків з працівниками банку за виконавчими листами, а особливо аліментів. Для ефективного проведення аудиту розрахунків з працівниками банків необхідно окреслити мету та завдання цієї перевірки.

Планування роботи аудитора дає змогу приділити належну увагу важливим напрямкам аудиту та сприяє ефективному розподілу роботи. Пропонуємо перед початком основного етапу аудиторської перевірки здійснити перевірку стану внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку, використовуючи для цього тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку.

Під час проведення аудиту розрахунків з працівниками банків аудитору необхідно розробити робочі документи, які застосовуються на всіх етапах процесу аудиту.

Оцінивши систему внутрішнього контролю банківської установи, аудитор переходить до планування аудиту, кінцевим результатом якого є складання плану аудиту.

Завершальним етапом аудиту розрахунків з працівниками банку є формування аудиторського звіту та висловлення думки аудитора щодо правильності ведення обліку виплат працівникам, а саме: правильності нарахування виплат, достовірності документів щодо їх виплат, повноти та достовірності наведення інформації про розрахунки за виплатами працівникам у фінансовій звітності.

Отже, важливість аудиту банків полягає у:

- забезпеченні фінансової стабільності - аудит допомагає виявити можливі фінансові ризики та проблеми, що можуть впливати на показники стабільності та надійності банку;

- довіра інвесторів і клієнтів - результати аудиту допомагають залучати та утримати інвесторів та клієнтів, демонструючи високий рівень фінансової прозорості та надійності;

- вдосконалення внутрішнього управління - рекомендації аудитора сприяють покращенню систем внутрішнього контролю та управління ризиками банку або фінансової установи, упереджують недотримання законодавчих вимог, сприяють поліпшенню внутрішнього контролю над процесом фінансового звітування;

- виконання вимог регуляторних органів необхідність та порядок проведення аудиту банків та фінансових організацій передбачено вимогами законодавства та нормативно-правовими актами відповідних регуляторних органів (НБУ, НКЦПФР), в рамках проведення аудиту згідно таких вимог враховуються та можуть розглядатись інші питання (зокрема, діагностика кредитного портфелю банків), своєчасність та якість проведення аудиторських процедур впливає на стан взаємодії з регуляторними органами та довіру з їх боку до банку або фінансової установи.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження обліку, аналізу та аудиту розрахунків з оплати праці на АТ «Ощадбанк» можна зробити такі висновки.

Визначено, що військово-політичні фактори значно ускладнили економічну ситуацію в Україні, сприяли поглибленню економічної кризи, зростанню дефіциту державного бюджету, скороченню ділової активності суб'єктів господарювання. Такі негативні економічні процеси, як проблеми ліквідності власних активів, збитковості діяльності, суттєве звуження клієнтської бази, запустили процеси переформатування роботи банківських установ, що суттєво відобразилось на отриманих ними фінансових результатах. Але незважаючи на стрімке падіння рівня рентабельності, банківська система показала фінансову стійкість, ліквідність та прибутковість.

Проведений термінологічний аналіз інформації дає змогу стверджувати, що з точки зору бухгалтерського обліку, досліджувані операції є об'єктом обліку як постійно діючий процес, тобто здійснення платежу до, одночасно чи після отримання товарів, робіт, послуг, та як статичний стан, а саме: заборгованість між суб'єктами розрахунків. У результаті дослідження було встановлено, що в основу сутності розрахунків автори закладають грошову складову, яка характеризує природу розрахункових відносин.

Основними законодавчими актами, що регулюють питання оплати праці є Закон України "Про оплату праці", Інструкція зі статистики заробітної плати, наказ Держкомстату від 13.01.2004 № 5 та Кодекс законів про працю України. Визначення заробітної плати міститься у ст. 1 Закону України "Про оплату праці", де зазначено що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

На сьогодні АТ «Ощадбанк» очолює топ-20 найбільш надійних банків України і посідає 6 місце у рейтингу надійності за версією інвестиційної компанії Dragon Capital. У рейтингу міжнародної аудиторської компанії «Делойт» АТ «Ощадбанк» входить до ТОП-50 банків Центральної та Східної Європи та є найбільш стійким банком України за версією видання Forbes Україна. В найближчих планах АТ «Ощадбанку» – зміцнювати лідерські позиції на ринку. Продовжити модернізацію мережі установ банку, впровадити масштабну просвітницьку програму з переходу клієнтів на online-канали обслуговування. Збільшувати кількість банкоматів та терміналів самообслуговування. АТ Ощадбанк має додаткову перевагу – гарантію повернення всієї суми депозиту державою, а не 200 тис. грн. як у всіх інших банків.

Аналіз економічних показників дає підстави стверджувати, що власний капітал банку збільшився на 18,3%, проте у банка існує великий непокритий збиток, який, хоч і скорочується, проте свідчить про низьку ефективність діяльності банку. Чистий прибуток АТ «Ощадбанк» за міжнародними стандартами фінансової звітності за 2023 рік збільшився до 225,2 млрд. грн., що на 38,8% перевищує значення показника у 2021 році. Протягом двох років чистий прибуток збільшився на 61,26%, це свідчить про поступове збільшення ефективності діяльності банку. Загалом, подальше збільшення чистого прибутку буде поступово покращувати ситуацію та робити його діяльність більш ефективною та прибутковою.

Операційний дохід АТ «Ощадбанк» до вирахування резервів під знецінення у 2023 році збільшився на 38,2% - до 13896,3 млн. грн. - унаслідок підвищення рівня чистого процентного доходу, так і чистого комісійного доходу. Операційні витрати в 2023 році демонстрували підвищення на 70% до 11163,9 млн. грн., викликане в основному зміною методології розрахунку амортизаційних відрахувань за основними засобами та витрат на інформаційні послуги.

Таким чином, робимо висновок, що АТ «Ощадбанк» – один з найбільших банків з багаторічною історією та багаторічною репутацією, що працює на державному рівні. Оскільки держава є гарантом, відповідальним за банківські ризики, банк має високий рівень довіри клієнтів. Проте послугами цього банку користуються все ж таки переважно українці, і мало клієнтів серед великих підприємств. Банк на початку 2024 р. мав найбільшу кількість відділень з-поміж усіх банків України, а також АТ «Ощадбанк» є одним з найбільших роботодавців України. Внаслідок специфіки діяльності банку, великої кількості відвідувачів, нерівномірного навантаження на співробітників, з банку часто звільняються співробітники, що призводить до високої плинності кадрів.

Варто відзначити, що проведений аналіз структури та динаміки витрат на персонал показав, що розрахунки з працівниками займають близько понад 80% адміністративних та інших операційних витрат. У складі загальних витрат відсоток витрат на персонал коливається від 53% до 55%. Крім того, встановлено, що у 2023р. в порівнянні з 2021р. банківська установа зменшує частку витрат на персонал у складі загальних витрат банків.

Вцілому, 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.

Встановлено, що облікова політика банку (accounting policy of a bank) – сукупність визначених у межах чинного законодавства принципів, методів і процедур, які використовує банк для ведення бухгалтерського обліку, складання і подання фінансової звітності.

Облікову політику АТ «Ощадбанк» відносно розрахунків з працівниками банків доцільно побудувати наступним чином:

– характеристика аналітичних рахунків внутрішнього плану рахунків – висвітлює аналітичні рахунки розділу 74 «Загальні адміністративні витрати», 35 «Інші активи банку» та 36, а саме 740 групи «Витрати на утримання

персоналу» та групи 352 «Розрахунки за податками та обов'язковими платежами», 355 «Дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку», 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», 7404 «Витрати на підготовку кадрів»; 7405 «Витрати на спецодяг та інші засоби захисту працівників», 7409 «Інші витрати на утримання персоналу»; 3522 «Дебіторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток»; 3559 «Інша дебіторська заборгованість за розрахунками з працівниками банку та іншими особами»; 3622 «Кредиторська заборгованість за податками та обов'язковими платежами, крім податку на прибуток».

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 [42] та Наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.09 р. № 495/656 «Про затвердження типової форми первинного обліку № П-2 «Особова картка». З 1 вересня 2021 року діють нові вимоги до реквізитів при складанні кадрової документації відповідно до Національного стандарту ДСТУ 4163:2020 «Державна уніфікована система документації. Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлення документів»

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».

Отже, у результаті проведеного дослідження було встановлено, що методика обліку розрахунків з працівниками АТ «Ощадбанк» є багатовекторною та різноманітною. Різносторонність методики обліку

пов'язані із наявністю різних видів 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 конкретної банківської установи.

Аудит розрахунків з працівниками банків – надзвичайно велика ділянка обліку, яка вимагає високої зосередженості від перевіряючих задля правильного та раціонального використання фінансових ресурсів та їх економії. Під час надання аудиторських послуг перевіряючому необхідно переконатись в тому, що банківська установа дотримується чинного законодавства щодо розрахунків з працівниками відносно: нарахування заробітної плати; оплати щорічної відпустки; розрахунків за лікарняними листами; нарахування допомоги по тимчасовій втраті працездатності; допомоги по вагітності та пологах, винагороди за загальні результати роботи за рік, а також розрахунків з працівниками банку за виконавчими листами, а особливо аліментів. Для ефективного проведення аудиту розрахунків з працівниками банків необхідно окреслити мету та завдання цієї перевірки.

Планування роботи аудитора дає змогу приділити належну увагу важливим напрямам аудиту та сприяє ефективному розподілу роботи. Пропонуємо перед початком основного етапу аудиторської перевірки здійснити перевірку стану внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку, використовуючи для цього тест внутрішнього контролю розрахунків з працівниками банку.

Під час проведення аудиту розрахунків з працівниками банків аудитору необхідно розробити робочі документи, які застосовуються на всіх етапах процесу аудиту.

Оцінивши систему внутрішнього контролю банківської установи, аудитор переходить до планування аудиту, кінцевим результатом якого є складання плану аудиту.

Завершальним етапом аудиту розрахунків з працівниками банку є формування аудиторського звіту та висловлення думки аудитора щодо

правильності ведення обліку виплат працівникам, а саме: правильності нарахування виплат, достовірності документів щодо їх виплат, повноти та достовірності наведення інформації про розрахунки за виплатами працівникам у фінансовій звітності.

Отже, важливість аудиту банків полягає у:

- забезпеченні фінансової стабільності - аудит допомагає виявити можливі фінансові ризики та проблеми, що можуть впливати на показники стабільності та надійності банку;

- довіра інвесторів і клієнтів - результати аудиту допомагають залучати та утримати інвесторів та клієнтів, демонструючи високий рівень фінансової прозорості та надійності;

- вдосконалення внутрішнього управління - рекомендації аудитора сприяють покращенню систем внутрішнього контролю та управління ризиками банку або фінансової установи, упереджують недотримання законодавчих вимог, сприяють поліпшенню внутрішнього контролю над процесом фінансового звітування;

виконання вимог регуляторних органів необхідність та порядок проведення аудиту банків та фінансових організацій передбачено вимогами законодавства та нормативно-правовими актами відповідних регуляторних органів (НБУ, НКЦПФР), в рамках проведення аудиту згідно таких вимог враховуються та можуть розглядатись інші питання (зокрема, діагностика кредитного портфелю банків), своєчасність та якість проведення аудиторських процедур впливає на стан взаємодії з регуляторними органами та довіру з їх боку до банку або фінансової установи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1996, N 30, ст. 141)
2. Про акціонерні товариства: Закон України № 514-VI від 17 вересня 2008 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17#Text> (дата звернення 08.05.2022).
3. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України № 2258-VIII від 21 грудня 2017 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19> (дата звернення 08.09.2024).
4. Про банки і банківську діяльність: Закон України № 2121-III від 07 грудня 2000 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text> (дата звернення 08.09.2024).
5. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України № 996-ВР від 16 липня 1999 р. / Верховна Рада України. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 18.09.2024).
6. Про валюту і валютні операції: Закон України № 2473-VIII від 21 червня 2018 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19#Text> (дата звернення 08.05.2024).
7. Про Національний банк України: Закон України № 679-XIV від 20 травня 1999 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/679-14#Text> (дата звернення 18.09.2024).
8. Податковий Кодекс України № 2755-VI від 02 грудня 2010 р. / Верховна Рада України. URL: <http://www.zakon.rada.gov.ua> (дата звернення 18.05.2024).
9. Цивільний Кодекс України від 16.01.3003 р. № 435 IV / [Електронний ресурс]: за даними Верховної Ради України № 435 15. Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/435_15 (з змінами та доповненнями).
10. Кодекс законів про працю України № 2005-VIII від 06.04.2017 – VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

11. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995, № 108/95-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.]

12. Звіт про рух грошових коштів: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 7; IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01 січня 2012 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_019#Text (дата звернення 08.05.2024).

13. Вплив змін валютних курсів: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 29; IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01 січня 2012 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_022#Text (дата звернення 08.05.2022).

14. Фінансова звітність в умовах гіперінфляції: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 29; IASB; Стандарт, Міжнародний документ від 01 січня 2012 р. / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_048#Text (дата звернення 18.05.2024).

15. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг: видання 2014 року. Ч. 1 / пер. з англ.: Ольховікова О. Л., Селезньов О. В. Міжнародна федерація бухгалтерів, аудиторська палата України. Київ: «Фенікс», 2015. 985 с.

16. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: Наказ Міністерства фінансів України № 73 від 7 лютого 2013 р. / Верховна Рада України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/site2/p_bills_stand_laws (дата звернення 18.09.2024).

17. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 10 «Дебіторська заборгованість» - Наказ Міністерства фінансів України № 237 від 08.10.1999 р. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0725-99>.

18. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 11

«Зобов'язання», затверджено Міністерством фінансів України від 31.12.2000 р. № 20.: за станом на 19.03.2013 р. – [Електронний ресурс]. / Верховна Рада України. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0085-00>

19. Положення про ведення касових операцій у національній валюті України № 148 від 29 груд. 2017 р. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0148500-17>. (дата звернення 18.09.2024).

20. Положення про інвентаризацію активів та зобов'язань: Наказ МФУ № 879 від 02 вересня 2014 р. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1365-14> (дата звернення 18.05.2024).

21. Положення про порядок здійснення безготівкових розрахунків в Україні в національній валюті в особливий період: Постанова Національного банку України № 577 від 23 грудня 2003 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-04#Text> (дата звернення 08.05.2022).

22. Інструкція про безготівкові розрахунки в Україні в національній валюті: Постанова Національного банку України № 22 від 21 січня 2004 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0377-04#Text> (дата звернення 18.09.2024).

23. План рахунків бухгалтерського обліку банків України: Постанова Правління НБУ від 11.09.2017 № 89. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0918-04#n35>

24. Методичні рекомендації щодо відображення в бухгалтерському обліку операцій з цінними паперами в банках України: Рішення Правління від НБУ 01 жовтня 2020 року № 620-рш. URL: https://bank.gov.ua/ua/legislation/Decision_01102020_620-rsh

25. Правила бухгалтерського обліку операцій з акредитивами в банках України: Постанова Правління НБУ від 28 грудня 2019 року № 164. URL: https://bank.gov.ua/ua/legislation/Resolution_28122019_16

26. Положення про організацію бухгалтерського обліку, бухгалтерського контролю під час здійснення операційної діяльності в банках України: Постанова Правління НБУ від 04 липня 2018 року № 75. URL:

https://bank.gov.ua/ua/legislation/Resolution_04072018_75

27. Правила бухгалтерського обліку доходів і витрат банків України: Постанова Правління НБУ від 27 лютого 2018 року № 17. URL: https://bank.gov.ua/ua/legislation/Resolution_27022018_17

28. Інструкція з бухгалтерського обліку операцій із фінансовими інструментами в банках України: Постанова Правління НБУ від 21.02.2018 № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014500-18#n653>

29. Інструкція про порядок складання та оприлюднення фінансової звітності банків України : Затв. постановою Правління НБУ від 24.10.2011 р., № 373 Редакція від 01.01.2019 : [Електронний ресурс]. – режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

30. Ананська М.О., Пильнева Н.О., Полозов М.О. Шляхи удосконалення організації обліку грошових коштів на прикладі підприємств оптової торгівлі. Економіка: реалії часу. 2014. № 4 (14). С. 78-83. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2014/n4.html> (дата звернення 08.05.2022).

31. Аудит: підручник (в двох частинах) / за ред. Грушко В.І./ Брадул О.М., Шепелюк В.А, Ільїна С.Б., Юнацький М.О., Хорошенюк А.П.,Брадул Т.В., 4-те вид. доп. і перероб. К. : Видавництво Ліра-К, 2022. 324 с.

32. Багацька К. Методичні підходи до аналізу грошових потоків. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/3492/1/12012.pdf> (дата звернення 18.09.2024).

33. Безготівкові розрахунки: правова природа та облікова специфіка: збірник систематизованого законодавства. Укл. Т. Є. Сушальська. К. : БліцІнформ, 2023. Вип. 3. 192 с.

34. Білецька К. Удосконалення організації обліку грошових коштів підприємства. Науковий огляд. 2014. Том 3. № 2. URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/issue/view/9> (дата звернення 19.09.2024).

35. Богданюк О. В., Волочай Ю. В. Оцінка формування грошових коштів підприємства з метою ефективного управління його фінансовою діяльністю.

Молодий вчений. 2017. № 6 (46). С. 387 – 390. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/6/88.pdf>. (дата звернення 18.09.2024).

36. Бондар Ю. Робочі документи аудитора. Лід Скедьюли та програми. Аудиторська вибірка: посібник. — 2-ге видання / Ю. В. Бондар — Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2022. 396 с.

37. Бунда О. М., Єлісеєва С. Ю. Організаційні та методичні аспекти аудиту грошових коштів на підприємстві. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2015. № 4 (89). С. 11-19. 27. Вареник В. М. Класифікація грошових потоків в економіці України. Академічний огляд. 2013. № 2 (39). С. 52 – 57. URL: <http://duan.edu.ua/uploads/vidavniststvo14/akademichnij-ogljad-2-13/6294.pdf>. (дата звернення 18.09.2024).

38. Бунда О.М., Тарновська О. О. Система преміювання працівників банківських установ в умовах цифровізації. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації»: тези доповідей, 4 жовтня 2024 р. Київ: КНУТД, 2024. 240 с. С.128-129.

39. Велева О.Д. Проблемні питання в обліку оренди за МСФЗ 16. Вчені записки Таерійського національного університету імені В. І, Вернадського. Серія : Економіка і управління. 2023. Т. 31(70), № 6. С. 218-222.

40. Волкова І. А., Калініна О. Ю. Бухгалтерський облік у банках. Навч. посіб. 2ге вид. К.: Центр учбової літератури, 2011. 520 с.

41. Гавриленко В.О., Олексюк І.В. Удосконалення обліку грошових коштів на підприємствах торгівлі. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. 2018. Том 2. № 21. URL: <http://ven.chdtu.edu.ua/article/view/88462> (дата звернення 18.09.2024).

42. Гнатенко Є. П., Гикава А. О. Проблеми обліку грошових коштів на підприємстві. Економіка суспільства. 2016. Вип. 5. С. 421 – 424. 30. Голинський Ю. О., Луців Л. М., Шпаргала Д. М. Оптимізація грошових

потоків підприємств та їх прогнозування. Молодий вчений. 2018. № 2 (54) С. 687 – 690. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/2/159.pdf>. (дата звернення 18.09.2024).

43. Головіна Д. В. Рада з міжнародних стандартів бухгалтерського обліку як ключовий регулятор конвергенції фінансової звітності. Економіка. Фінанси. Право, 2019, 9(1), С. 27-32.

44. Голяш І.Д., Меньків Б. Організаційні аспекти аудиту грошових коштів підприємства. Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія: Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція. 2020. С. 148-150. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream.pdf#page=148> (дата звернення 18.09.2024).

45. Горак С. Шляхи вдосконалення обліку грошових коштів та його організації. Актуальні проблеми функціонування господарської системи України: Матеріали XXV-тої Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих учених. 2018. м. Львів. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wpcontent/uploads/2019/02/XXV_MNKSAMU2018.pdf (дата звернення 18.09.2024).

46. Дзюблюк О. Теоретичні аспекти визначення вартості грошей залежно від їх форм в обігу. Світ фінансів. 2018. Вип. 1. С. 82-94.

47. Дубовая В.В. Міжнародні стандарти фінансової звітності: навчальний посібник. Полтава: ПолтНТУ, 2017. 312с.

48. Засадний Б.А. Розвиток бухгалтерського обліку і внутрішнього контролю діяльності підприємств в умовах застосування МСФЗ: монографія. К.: Видавничий дім «Кондор», 2018. 304 с.

49. Коблянська О. І., Коблянська Г. Ю., Бабенко О. С. Облік і аудит операцій на поточному рахунку. Modern Economics. 2018. № 7. С. 77-84. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/accounting-and-audit-operations-on-current-account> (дата звернення 18.09.2024).

50. Коваль Л. В., Навитанюк О. В. Грошові кошти підприємства в контексті облікової політики. Сучасні тенденції розвитку науки (частина І):

матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. Київ. : МЦНД, 2017. С. 17 – 19.

51. Корінько М. Д., Кулик Л. А. Аудит операцій з грошовими коштами: організація та методика. URL:<http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/4167/1/Кулик.pdf>. (дата звернення 18.09.2024).

52. Коршикова Р.С., Небильцова О.В. МСФЗ315: новий підхід до визнання доходу підприємств. Фінанси України. 2020. № 11. С. 114-128.

53. Косик А.Ю., Пилипенко С.М. Напрями удосконалення організації обліку грошових коштів підприємств сфери послуг. URL:http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/29065/1/lef.lviv.ua_22-23%20%d0%b3%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%bd%d1%8f_%d1%87.%202.pdf#page=115 (дата звернення 18.09.2024).

54. Костюк-Пукаляк О. М. Вплив факторів на грошові потоки підприємств в умовах євроінтеграційних процесів України. Економіка : реалії часу. 2017. № 1 (29). С. 171 - 177. URL: <http://economics.opu.ua/ /2017/>.pdf (дата звернення 18.09.2024).

55. Лега О. В., Черненко К. В. Звітність у системі податкових розрахунків. Причорноморські економічні студії. 2020. Вип. 59. С. 154 – 159.

56. Литвин Н. Б. Фінансовий облік у банках (у контексті МСФЗ): підручник. 2-ге вид., доп. і перероб. К. : «Центр учбової літератури», 2017. 676 с.

57. Малишкін О.І., Безверхий К.В., Ковова І.С., Семенова С.М., Шуляренко С.М., Карєв В.П. Гармонізація бухгалтерською обліку та оподаткування на підприємствах України в контексті нормативів ЄС : монографія / за наук. ред. О.І. Малишкіна. Державний університет інфраструктури та технологій. Киш: ДУГГ, 2018. 418с.

58. Малишкін О.І., Шуляренко С.М., Ярмоліцька О.В. Аналіз прагматичних аспектів системи фінансової звітності за МСФЗ у форматі XBRL. Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Серія ; Економіка і управління. 2021. Вип. 47. С. 104-118.

59. Меліхова Т. О., Верьовкіна А. С. Удосконалення методики перевірки грошових коштів у національній валюті. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 1. С. 24–29.
60. Мочерний С.В. Економічна теорія [Текст] : посібник / С. В. Мочерний. - К. : Видавничий центр "Академія", 2002. - 655 с.
61. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, видання 2016-2017 років / Міжнародна федерація бухгалтерів ; Аудиторська палата України.-К., 2018. Ч. 1. 1141с.
62. Міжнародні стандарти контролю якості, аудиту, огляду, іншого надання впевненості та супутніх послуг, видання 2016-2017 років / Міжнародна федерація бухгалтерів ; Аудиторська палата України. К.,2018. 4.2. 532с.
63. Міжнародні стандарти фінансової звітності - теоретичні засади та практика впровадження в Україні : монографія / за ред. Н.О. Лоханової. Харків: «Діса плюс», 2019.234 с.
64. Назаренко І.М., Назаренко О.В., Соколенко Л.Ф. Організаційно-методичні основи аудиторської перевірки зобов'язань і забезпечень підприємства. Бізнес Інформ. 2019. №6. С. 194-201. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-6-194-201>
65. Назаренко О.В. Аудит логістичного сегменту діяльності підприємства: складові елементи та пріоритетні напрями, /Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 11. С. 5-9.
66. Назаренко О.В. Ідентифікація та особливості формування завдання з надання впевненості, що не є аудитом. Розвиток системи обліку, аналізу та аудиту в Україні: теорія, методологія, організація: збірник тез доповідей учасників XVII Всеукраїнської наукової конференції. К.: ДП «Інформ. - аналіт. агентство», 2019. С. 150- 154.
67. Назаренко О.В. Особливості формування, консолідації та аудиту показників фінансової звітності бізнес-суб'єктів в контексті міжнародних

стандартів. Трансформація суспільних відносин в умовах цивілізаційних змін: кол. моногр. Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2023. С. 275-299.

68. Назаренко О.В., Чижова Т.С. Організаційні аспекти формування, обліку та аудиту власного капіталу підприємств. Економіка та держава. 2019. № 9. С. 30-34.

69. Облік у банках: практ. посіб. /М. Ф. Огійчук, К.О. Утенкова.- 2-е вид., перероб. і допов. Х: ПЦ «Доміно», 2016. 187с.

70. Огійчук М.Ф., Рагуліна І.І., Новіков І.Т. Аудит : Навч. посібник. Вид. 4-те, перероб. і допов. Київ: Алерта, 2020. 852 с.

71. Огійчук М.Ф., Рагуліна І.І., Новіков І.Т. Аудит: навчальний посібник. Вид. 4-те, перероб. і допов. Харків. Видавництво «Алерта». 2020. 852 с.

72. Олійник С. О. Особливості аудиту операцій з грошовими коштами. Науковий огляд. 2018. № 9(52). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/1678/1747> (дата звернення 18.09.2024).

73. Організація і методика аудиту : навч. посіб. для закладів вищої освіти / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад. І. А. Бержанір. Умань : ВПЦ «Візаві», 2022. 326 с.

74. Отенко І. П., Азаренков Г. Ф., Іващенко Г. А. Фінансовий аналіз : навч. посіб. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 156 с.

75. Пантелеєв В. П. Консолідація фінансової звітності групи підприємств: теоретичні й практичні аспекти / В. П. Пантелеєв, К. В. Безверхий // Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту. - 2014. - № 3. - С. 28-46. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2014_3_6

76. Плаксієнко В.Я., Верига Ю.А., Кулик В.А., Карпенко Є.А. Облік, оподаткування та аудит : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2019. 509 с.

77. Плаксієнко В.Я., Назаренко І.М., Назаренко О.В. Аудит: навчальний посібник для здобувачів вищої освіти. За ред. В.Я. Плаксієнка. Київ: «Центр учбової літератури» 2023.

78. Радіонова Н. Й., Окончук А. Р. Організаційні і методичні засади аудиту

грошових коштів підприємства. Економіка та управління підприємствами: теорія, практика, перспективи розвитку : колективна монографія / Кол. авторів. Полтава: ПП «Астроя», 2021. С. 112-117.

79. Рязанова Н. О. Аудит : навчально-методичний посібник, Старобільськ : ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2021. 234 с.

80. Сахаров П.О. Окремі аспекти обліку електронних грошей та особливості проведення їх аналізу та аудиту у банках. Економіка і суспільство. 2017. № 9. С. 1192-1197.

81. Свистун Л.А., Нечухран К.О., Шустваль Д.О. Особливості обліку операцій підприємства в іноземній валюті. Економічний розвиток держави та її соціальна стабільність: Матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції молодих учених, студентів та аспірантів, 11 червня 2020 р. Полтава: Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2020. С. 191-193. URL:

<http://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/8810/1/download%20%2818%29.pdf>

82. Drobyazko S., Shapovalova A., Bielova O., Nazarenko O., Yunatskyi M. Evaluation of Effectiveness of Responsibility Centers in the Management Accounting System. Academy of Accounting and Financial Studies Journal 2019. Vol. 23 № 6. URL: <https://www.abacademies.org/articles/evaluation-of-effectiveness-of-responsibility-centers-in-the-management-accounting-system-8797.html>

83. Organization and method of audit Course book for students of faculty Economics and Management branch of knowledge «Management and administration» specialty: 071 «Accounting and taxation» / Sumy, 2019, 191 p.